

Accord 2026-2029 d'EDF SA

Pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Préambule

Ce nouvel accord s'inscrit dans une démarche d'inclusion afin de contribuer à rendre le handicap plus visible, plus lisible et mieux compris dans toutes ses dimensions.

EDF SA affirme un principe de tolérance zéro à toute forme de discrimination avérée liée au handicap. Aucun salarié ne peut être écarté, pénalisé ou défavorisé, directement ou indirectement, en raison de son handicap.

Cet accord vise à rendre les enjeux liés au handicap connus de tous, à préserver les parcours professionnels et à coordonner tous les acteurs d'EDF SA qui œuvrent à l'amélioration du quotidien des salariés BOETH présents dans l'entreprise.

A fin 2025, 3231¹ salariés reconnus en situation de handicap, visible ou invisible, de naissance ou survenu au cours de la vie, mettent leurs compétences au service d'EDF SA dans l'ensemble de ses métiers.

Dans un contexte de fin des accords agréés, ce treizième accord réaffirme, dans la continuité des accords précédents, l'engagement fort et durable d'EDF SA en faveur du handicap.

Il permet à l'entreprise de progresser en impliquant toutes les parties prenantes dans l'engagement social et solidaire qu'est celui du Groupe EDF et d'EDF SA, en particulier en permettant à des salariés BOETH d'avoir un parcours professionnel évolutif, motivant et respectueux.

EDF SA s'inscrit dans une démarche durable de performance sociale visant à atteindre et maintenir un taux d'emploi au-delà de 6% de salariés BOETH.

Trois facteurs clés doivent être réunis pour atteindre cette ambition :

- ⇒ Impliquer toutes les parties prenantes en renforçant la légitimité et le poids décisionnel des référents handicap, en impliquant le management à tous les niveaux, les fonctions supports, et plus largement tous les salariés d'EDF SA.

¹ Salariés TH à l'effectif à fin décembre 2025.

- ⇒ Encourager et faciliter la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par les salariés, avec un accompagnement complet de tous les acteurs du handicap à EDF SA.
- ⇒ Partager les pratiques pertinentes entre Directions pour capitaliser et améliorer la performance.

Les engagements et dispositifs de l'accord 2026-2029 s'appuient sur l'expérience acquise des accords précédents, mis en œuvre depuis 1989 dans le cadre d'une politique handicap pleinement intégrée dans l'ADN d'EDF SA.

Sur ces bases solides, les signataires du présent accord ont défini **quatre grandes priorités** :

- Renforcer le recrutement, encourager la déclaration des personnes en situation de handicap et le renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) par des actions ciblées et suivies.
- Impulser et dynamiser auprès de toutes les parties prenantes les actions visant à favoriser les parcours professionnels des salariés BOETH ; en assurer leur suivi.
- Améliorer le partage de l'information et de la communication entre les parties prenantes de la thématique handicap.
- Garantir une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les discriminations ou tout harcèlement avéré en lien avec le handicap, conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, et veiller au respect du principe d'égalité de traitement à chaque étape du parcours professionnel, du recrutement jusqu'à la fin de carrière.

Le présent accord rappelle l'importance :

- De continuer à veiller à la non-discrimination des personnes BOETH, tant au moment du recrutement qu'à toutes les étapes du parcours professionnel.
- De se montrer attentifs à la prise en compte de l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les négociations d'entreprise, en cours et à venir, comme dans toutes les démarches, dispositifs ou réflexions le justifiant.

Les engagements et actions prévues dans le présent accord participent du droit de chacun d'exprimer ou non sa différence et d'être traité dans la durée avec respect et dignité.

Structure de l'Accord 2026-2029 d'EDF SA

Pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Table des matières

Préambule.....	1
Chapitre 1 : Les salariés BOETH à EDF SA : mise en visibilité et déclaration du handicap	6
Article 1.1 : Connaître nos salariés BOETH	6
Article 1.2. Le bénéfice de la reconnaissance du handicap et de son renouvellement.....	6
Article 1.3. Faciliter la démarche de déclaration de la reconnaissance du handicap.....	8
Chapitre 2. Intégrer les actions d'inclusion des personnes BOETH au cœur de la stratégie de l'emploi d'EDF SA.....	10
Article 2.1. Recruter en CDI des personnes BOETH.....	10
Article 2.2. Développer le pré sourcing	10
Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours	14
Article 3.1. Mettre en œuvre les conditions de l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ou un nouveau collectif de travail	14
3.1.1. Préalablement à l'arrivée du salarié	14
3.1.2. Lors de l'arrivée du salarié	15
3.1.3 Le suivi de la période de stage statutaire ou de la période d'essai.....	15
Article 3.2. Anticiper et adapter l'environnement de travail aux besoins du salarié BOETH.....	16
3.2.1. Les postes de travail.....	16
Article 3.3. Favoriser les conditions de réussite du maintien ou du retour à l'emploi.	22
3.3.1. Mobiliser les outils du maintien ou du retour à l'emploi	22
3.3.2. Faciliter le maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière.....	24
Article 3.4. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise	26
Article 3.5. Accompagner les salariés avec le comité des aides.	27
Chapitre 4. Faciliter et dynamiser les parcours professionnels	28
Article 4.1. Impulser les actions pour faciliter et dynamiser les parcours professionnels des salariés BOETH	28
4.1.1. Par une bonne connaissance des parcours professionnels.....	28
4.1.2. Par un accompagnement tout au long de la carrière	28
4.1.3. Par un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle.....	31
Article 4.2. Donner un écho national aux actions métiers qui portent leurs fruits.....	32
4.2.1. Groupes miroirs, source d'innovation pour les parcours professionnels.....	33

4.2.2. Proposition d'un programme immersif structurant pour les salariés BOETH.....	33
4.2.3. Développer un réseau dédié au handicap à EDF SA.....	34
Article 4.3. Rendre plus équitables les modalités de reconnaissance des salariés BOETH.....	34
4.3.1. En cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable.....	35
4.3.2. Une étude sur les rémunérations variables individuelles (RVI).....	36
Chapitre 5. Asseoir la légitimité des référents handicap au sein d'un écosystème inclusif.....	37
Article 5.1 Les référents handicap métier et les référents de proximité/unité	37
5.1.1. Le référent handicap métier national	37
5.1.2. Le référent handicap de proximité/unité	38
Article 5.2 Impliquer toutes les parties prenantes internes	40
5.2.1 Rôle des autres parties prenantes	40
Article 5.3 Former et sensibiliser les parties prenantes	41
Chapitre 6. Sensibiliser, Informer et Communiquer.....	43
Article 6.1. Promouvoir l'accord et son contenu au sein de l'entreprise régulièrement	43
Article 6.2. Engager le management à tous les niveaux.....	43
Article 6.3. Agir pour faire évoluer les stéréotypes et lutter contre toutes formes de discrimination.	44
Article 6.4. Communiquer à l'externe : valoriser l'engagement handicap d'EDF SA.....	45
6.4.1. Renforcer l'image d'EDF SA comme employeur handi-accueillant.....	45
Chapitre 7. Soutenir l'emploi de personnes externes à l'entreprise en situation de handicap.....	46
Article 7.1. Favoriser l'emploi via le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et des Travailleurs Handicapés Indépendants (THI)	46
7.1.1. Actions pour atteindre cet objectif :.....	46
7.1.2. Soutenir nos partenaires du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) :	46
7.1.3. Suivi et qualité des prestations :.....	47
Chapitre 8. Impulser, piloter et mettre en œuvre l'Accord.....	48
Article 8.1. Gouvernance nationale de l'accord.....	48
Article 8.2. Gouvernance métier.....	49
Article 8.3. Déploiement de l'accord.....	50
Article 8.4. Indicateurs clé de l'accord.....	50
Article 8.5. Budget prévisionnel de l'accord et du comité des aides	51
Chapitre 9. Dispositions finales.....	52
Article 9.1. Définition du handicap	52
Article 9.2. Cadre légal.....	52
Article 9.3. Bénéficiaires du présent accord	52
Article 9.4. Dispositions finales.....	53
9.4.1. Calcul de l'obligation d'emploi à la maille d'EDF SA.....	53
9.4.2. Champ d'application.....	53

9.4.3. Entrée en vigueur et durée	53
9.4.4. Révision de l'accord.....	54
9.4.5. Dépôt et publicité	54
Annexe 1. Rôle des principales parties prenantes.....	55
1. Les acteurs	55
2. La Direction	55
3. Les organisations syndicales signataires.....	58
4. Les IRP.....	58
5. Les acteurs médicaux et sociaux	58
Annexe 2. Lettre de mission type du référent handicap « métier »	60
Annexe 3. Lettre de mission type du référent handicap « de proximité/unité ».....	62
Annexe 4. Guide opérationnel de déploiement de l'accord Handicap 2026-2029.....	64
Annexe 5. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise	75
Annexe 6. Valorisation des titres certifiés à l'embauche	78
Annexe 7. Tableau des indicateurs de suivi de l'accord	79
Annexe 8. Budget prévisionnel cumulé.....	82
Annexe 9. Glossaire	83

Chapitre 1 : Les salariés BOETH² à EDF SA : mise en visibilité et déclaration du handicap

Article 1.1 : Connaître nos salariés BOETH

EDF SA affirme son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances à travers cet accord handicap. Le handicap, visible ou invisible, moteur, sensoriel, psychique ou cognitif, concerne une pluralité de situations qui peuvent impacter la vie professionnelle. L'entreprise vise à créer un environnement de travail accessible, bienveillant et équitable, adapté aux besoins de chacun.

- ⇒ Afin de mieux comprendre les enjeux et les besoins spécifiques, un diagnostic sociodémographique de nos salariés est réalisé et partagé avec les membres des comités de suivi de l'accord handicap d'EDF SA et les métiers lors du deuxième trimestre de l'année « n ». Cette analyse nous permet d'identifier les profils, les parcours, et les éventuelles situations d'écarts liées au handicap au regard du corps social de l'entreprise, tout en respectant la confidentialité et la dignité de chacun. Ce diagnostic constitue un socle essentiel pour construire des actions concrètes, ciblées et efficaces en matière d'accompagnement, de sensibilisation et d'aménagement.

Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPE2P) spécifique

Recruter des travailleurs BOETH est un enjeu pour l'entreprise. Imaginer des parcours professionnels équitables et réalistes doit être un réflexe dès l'embauche.

Plus EDF SA favorisera un climat inclusif, plus les salariés seront en confiance pour faire reconnaître leur handicap.

Lors de la première année de la mise en œuvre de l'accord, un diagnostic sur l'évolution démographique de l'effectif sur les 5 ans à venir sera réalisé, afin d'alimenter une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPE2P) propre à la population des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) de EDF SA.

Ce diagnostic sera complété par un recueil des bonnes pratiques observées au cours de l'année en matière de parcours professionnels. Ce recueil sera ensuite partagé avec les acteurs de la mobilité et du recrutement.

Article 1.2. Le bénéfice de la reconnaissance du handicap et de son renouvellement

Tous les salariés de l'entreprise, statutaires et non statutaires, peuvent être concernés à un moment donné de leur vie professionnelle par le handicap et donc être éligibles au présent

² Le terme BOETH signifie Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés. Il s'agit d'un statut officiel qui regroupe différentes situations administratives prévues par l'article L5212-13 du code du travail. Le but de cette reconnaissance est de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

accord au titre de l'article L 5212-13 du Code du travail (et dont la liste de bénéficiaires est rappelée au Chapitre 9). Des mesures spécifiques dédiées aux alternants, stagiaires, intérimaires et salariés du secteur protégé³ sont également prévues dans le cadre de cet accord.

Un salarié sur deux sera amené à connaître une situation de handicap au cours de son parcours professionnel. Confrontés à des difficultés de santé qui peuvent entraîner des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent qu'ils peuvent faire reconnaître leur handicap, et bénéficier de dispositifs spécifiques dans le cadre de cette reconnaissance. D'autres salariés redoutent l'impact d'une telle déclaration et ses éventuelles conséquences sur leur parcours professionnel. Pourtant, l'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) réalisée en 2024 auprès des travailleurs handicapés de l'entreprise montre que 84% des répondants recommanderaient à leurs collègues de faire connaître leur statut de travailleur handicapé à EDF.

A EDF SA, 80% des salariés BOETH ont engagé une démarche de reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale de Personnes Handicapées (MDPH). Cette démarche effectuée à titre individuel, volontaire et confidentiel, permet au salarié de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation.

Ce nouvel accord est donc l'occasion de renforcer l'information sur l'intérêt de déclarer sa situation de handicap à l'entreprise, lors d'une première déclaration comme dans le cadre d'un renouvellement.

EDF SA se mobilise pour faciliter cette démarche de reconnaissance, tout en respectant la confidentialité de ces informations. Conformément au RGPD⁴, l'accès à ces informations est strictement réglementé (interlocuteurs habilités, périmètre limité...).

Les acteurs mobilisés prioritairement dans le cadre de cette démarche sont les référents handicap, les RH, les assistants sociaux, les équipes de santé au travail, les médecins conseil et les organisations syndicales.

Plusieurs ressources en interne comme à l'externe sont disponibles pour informer les salariés, dont :

- ⇒ La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : <https://mdphenligne.cnsa.fr/> ;
- ⇒ La brochure « **Et si je me faisais reconnaître** » disponible sur la communauté handicap de l'intranet EDF et via le lien sur la page « Ma Situation RH » (sous réserve de faisabilité technique),
- ⇒ La communauté handicap de l'intranet EDF (VEOL) ;
- ⇒ Le numéro Vert « **Vie au travail de l'entreprise** » (0800 30 40 40) ou le chat sur pros-consulte via le site <https://www.mon-espace.pros-consulte.com/> qui répondent désormais aux questions sur la RQTH, en toute confidentialité.

³ Le secteur protégé (ou milieu protégé) désigne un environnement de travail spécialement aménagé pour accueillir des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, ou pas encore, travailler dans une entreprise ordinaire.

⁴ RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données.

Des actions spécifiques seront mises en place pour faire connaître les avantages de la reconnaissance du handicap et, surtout, pour déconstruire les idées reçues qui l'entourent. Ces initiatives viseront à changer les perceptions, à combattre les stéréotypes et à promouvoir une vision inclusive et réaliste du handicap. Elles seront préparées en collaboration avec les directions métiers et la direction de la communication, puis intégrées dans le plan d'actions lié à la mise en œuvre de cet accord.

Article 1.3. Faciliter la démarche de déclaration de la reconnaissance du handicap

Pour aider les salariés dans **leur première demande ou le renouvellement** d'un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, EDF SA accorde jusqu'à **2 jours d'absence rémunérée**, sur justificatif adressé par le salarié au référent handicap de proximité/unité au plus tard la semaine suivant l'absence.

Cette absence permet :

- De répondre à des convocations administratives (MDPH), et/ou de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- De réaliser les démarches médicales nécessaires,
- Ou de s'informer auprès d'associations spécialisées.

Elle peut être prise en demi-journées (code pointage GTA : PH) et n'est pas soumise à validation managériale. Cette absence peut être reconduite en cas de besoin sur justificatif adressé par le salarié au référent handicap de proximité/unité au plus tard la semaine suivant l'absence.

Afin de bénéficier de ces mesures, le salarié doit informer son manager de ses absences pour assurer la bonne organisation de l'activité le plus en amont possible.

Frais de transport liés à la RQTH : possibilité de remboursement

Si un salarié doit se déplacer de manière inhabituelle (par exemple, chez un médecin spécialiste éloigné) pour obtenir ou renouveler sa RQTH, **les frais de transport sont remboursés** par son unité, sous réserve de production des justificatifs afférents.

Financement des aménagements pour les travailleurs en cours de reconnaissance handicap

Les personnes qui ont engagé une démarche de RQTH et/ou fourni à l'entreprise la copie du récépissé de dépôt de la demande à la MDPH peuvent bénéficier de la prise en charge de leur aménagement de poste de travail par la mission handicap.

Cette possibilité prendra fin au plus tard 12 mois à compter de la date figurant sur ce récépissé de dépôt. Dans l'éventualité où ces personnes n'obtiendraient pas la RQTH, elles ne perdraient pas le bénéfice des mesures matérielles d'aménagement de poste déjà engagées.

Renouveler sa RQTH

Pour tout **renouvellement de reconnaissance**, l'entreprise accorde **une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours (code pointage PH), sur justificatif** adressé par le salarié au référent handicap de proximité/unité au plus tard la semaine suivant l'absence.

Elle prend également en charge, s'il y a lieu, des frais de transport générés par les démarches administratives liées à l'obtention ou le renouvellement de la RQTH.

Si le salarié a déjà bénéficié des deux jours prévus pour une première reconnaissance, il reste éligible aux jours supplémentaires accordés pour le renouvellement.

Droit au retrait d'information RQTH

Le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi conserve à tout moment le droit de ne plus communiquer à l'employeur l'information relative à sa RQTH. Ces données, relevant de la santé, sont traitées uniquement avec son accord explicite. Leur retrait intervient sans justification, sans conséquence sur le contrat de travail et met fin à leur traitement, conformément au RGPD.

Savoir alerter

Si un salarié est témoin ou victime d'un comportement discriminant à l'égard du handicap, il a la possibilité de le signaler via une plateforme digitale nationale dédiée.

Ces alertes sont essentielles pour préserver un environnement professionnel sûr et respectueux.

Mise en œuvre d'une enveloppe budgétaire dédiée à la RQTH : pour tout primo-déclarant ou renouvellement

Dans le cadre de l'accord handicap 2026-2029, EDF SA souhaite valoriser chaque démarche de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les salariés qui obtiennent pour la première fois la RQTH ou qui en effectuent le renouvellement peuvent bénéficier **d'une aide financière de 300 euros⁵**.

Cette aide a pour objectif exclusif de soutenir les salariés dans leurs démarches administratives et les frais éventuels liés à la reconnaissance de leur handicap. Les bénéficiaires ont également la possibilité, s'ils le souhaitent, de choisir de reverser cette somme à une association⁶.

Une attestation sur l'honneur indiquant que la somme est utilisée pour couvrir ces frais sera demandée.

Pour valoriser cet engagement, une **communication** mettant en lumière les associations bénéficiaires et l'impact concret de ce dispositif sera réalisée chaque année.

Ce dispositif sera financé par le budget de l'accord handicap.

⁵Cette aide suit le régime fiscal et social applicable à toute rémunération, dans le respect des règles légales en vigueur.

⁶ Parmi une liste définie chaque année.

Chapitre 2. Intégrer les actions d'inclusion des personnes BOETH au cœur de la stratégie de l'emploi d'EDF SA

Article 2.1. Recruter en CDI des personnes BOETH

Comme pour tous salariés, le recrutement de personnes BOETH est fondé sur les compétences, de manière à leur offrir les mêmes chances de réussite dans leurs projets et parcours professionnels.

Les signataires poursuivent l'objectif d'atteindre 3% de recrutements de salariés BOETH, avec une volonté de progression dans la durée, dans un contexte marqué par la croissance des besoins situés essentiellement dans les filières techniques et à tous les niveaux de qualification.

EDF SA recrute quels que soient les diplômes et/ou les titres professionnels (cf. Annexe 7) et valorise l'expérience professionnelle des candidats et candidates.

Article 2.2. Développer le pré sourcing

L'alternance

EDF SA s'engage à la signature de 35 contrats d'alternance BOETH par an, a minima, sur la durée de l'accord.

Depuis de nombreuses années, EDF SA s'engage dans l'accueil d'étudiants BOETH en formation par l'alternance pour les accompagner vers le monde du travail.

L'accueil en alternance est une voie privilégiée pour constituer un vivier de candidats BOETH et participer à l'atteinte des engagements de recrutement en CDI.

En cohérence avec ses besoins de gestion des compétences, EDF SA accueille des alternants BOETH sur l'ensemble de ses métiers et plus particulièrement sur ses métiers techniques pour des contrats préparant à des qualifications de niveaux 3 à 8⁷.

Chaque alternant BOETH recommandé par le management et souhaitant être embauché à EDF SA fera l'objet d'un suivi personnalisé au niveau de chaque direction métier avec l'appui de la DRH Groupe, afin de mettre en corrélation les candidatures avec les offres d'emplois ouvertes. L'objectif visé est l'atteinte d'un **meilleur taux d'embauche en CDI des personnes BOETH post-contrat** d'alternance que le taux d'embauche post-contrat d'alternance à EDF SA.

Le volume d'alternants BOETH ainsi que la transformation des contrats d'alternance en contrat CDI font l'objet d'un pilotage qui est partagé en comité de suivi à l'occasion du bilan annuel.

⁷ EDF SA reconnaît les Titres Professionnels de niveau 3 à 8 enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Pour exercer la mission de **tuteur d'un alternant BOETH**, le manager privilégie le recours à un salarié volontaire ayant déjà une expérience en tant que tuteur. **Le tuteur doit obligatoirement avoir déjà suivi une formation** sur son rôle en tant que tuteur d'un alternant BOETH. Pour rappel : le tuteur doit disposer d'un temps suffisant pour accompagner son alternant au regard de son handicap.

Afin de reconnaître l'investissement et le temps consacrés par le tuteur à sa montée en compétences et à l'accompagnement d'un alternant BOETH, **une majoration de 25 % de la prime tuteur est accordée**, conformément aux modalités définies dans la note d'application en vigueur à EDF SA.

Chaque tuteur a une lettre de mission signée à la suite d'échanges avec son manager.

EDF SA s'engage à porter une attention particulière aux établissements scolaires engagés dans l'inclusion et l'accueil d'étudiants BOETH au moment du versement de la taxe d'apprentissage.

L'accueil de stagiaires

Le stage contribue à mieux appréhender le milieu professionnel.

Accueillir des jeunes BOETH **permet de renforcer la sensibilisation des équipes de travail et du management** et contribue à la **constitution d'un vivier de candidatures BOETH pour EDF SA**.

L'accueil de stagiaires BOETH, quel que soit leur cursus de formation, dès lors qu'ils correspondent aux besoins de qualification d'EDF SA, est donc **favorisé**.

EDF SA encourage l'accueil :

Des jeunes BOETH :

- ⇒ Pour des stages d'observation de fin de troisième, de seconde, de bac professionnel,
- ⇒ Pour des stages de longue durée (entre 2 et 6 mois),

Des personnes BOETH dans le cadre des **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)**, afin de leur permettre de découvrir un métier ou de confirmer leur projet professionnel.

Enfin, EDF SA soutient des actions destinées à encourager l'accès des personnes BOETH aux études et à l'enseignement supérieur et porte une attention particulière à l'accompagnement de jeunes sans diplôme ou qualification pour qu'ils puissent continuer leurs études au travers de partenariats, par exemple avec les associations ARPEJEH et Tremplin handicap. Ainsi, des parrainages ou du mentorat d'étudiants peuvent être mis en place. Ils visent à suivre et accompagner les étudiants tout au long de leur parcours de formation. Un retour d'expérience des meilleures pratiques sera organisé par la mission handicap et partagé dans le cadre de l'animation du réseau des recruteurs par le Pôle MER.

Recours au travail temporaire

Les entités opérationnelles renforcent le recours à des intérimaires BOETH en s'appuyant sur les prestataires (marché cadre) engagés sur ce sujet. Elles utilisent également les dispositions

légales⁸ qui facilitent la possibilité de recourir au travail temporaire **sans avoir à justifier un besoin ponctuel**. Ce recours à l'intérim constitue, comme pour l'alternance et les stages, un vivier qualifié pour le recrutement.

La cooptation

Le recrutement par cooptation est un levier de recrutement qui encourage les salariés à solliciter leurs réseaux (connaissances, anciens collègues, alumni, etc.) pour répondre à un besoin de recrutement en CDI d'EDF SA. Une prime est versée selon les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise, soit au coopteur soit à une association si le recrutement est concrétisé. Cette prime est majorée de 20% si la personne cooptée est BOETH.

Les immersions de découverte à EDF SA

Dans une démarche d'ouverture et d'inclusion, l'entreprise s'engage à favoriser des immersions professionnelles pour les personnes BOETH externes à l'organisation. Ces immersions, sont réalisées dans le cadre d'initiatives gouvernementales ou de partenariats spécialisés dans l'accompagnement des personnes BOETH.

Les moyens mis en œuvre

- L'engagement de recrutement et d'accueil en alternance est partagé avec les représentants des OS signataires du présent accord chaque année dans les plans d'actions des directions métiers.
- EDF SA porte une attention particulière à la qualité des opérations de recrutement, au tutorat des alternants et à leur recrutement. Tout salarié intervenant dans le processus de recrutement doit obligatoirement avoir suivi une formation sur le recrutement et la non-discrimination à l'embauche.
 - **Le référent handicap de proximité/unité** est un interlocuteur privilégié des chargés de recrutement et/ou d'alternance. Les actions de recrutement/d'accueil d'alternants, stagiaires et intérimaires, sont menées en concertation avec lui. Le référent handicap doit être informé le plus tôt possible de l'arrivée d'une personne BOETH (embauche, alternance, stage, intérimaires) afin de préparer et mettre en place les actions nécessaires pour garantir une intégration réussie dès son arrivée.
 - **En amont des démarches de recrutement** ou de sélection d'alternants BOETH, les entités s'assurent **de l'accessibilité des lieux** d'entretien et de l'adaptation des moyens mis en œuvre pour l'entretien (supports, informatique, tiers temps, interprète, etc...) à la spécificité des handicaps des candidats, qui auront déclaré préalablement leurs besoins.
 - Sous réserve de possibilité de refinancement par d'autres dispositifs externes⁹, EDF SA participe au titre du budget du présent accord au financement de formations de remise à niveau préalable à un recrutement ou à la signature d'un contrat en alternance

⁸ Article L.1251-7 du Code du travail

⁹ Compte Personnel de Formation (CPF), OPCO (alternance, stage), aides Régionales, etc.

pour des personnes BOETH faiblement qualifiées, ou pour compléter un écart de compétences requis sur un poste.

Pour faire connaître ses besoins de compétences, EDF SA :

- **Participe à des forums spécialisés** en présentiel et/ou virtuels destinés à attirer des candidatures BOETH sur les offres d'EDF SA ;
 - **Publie ses offres d'emploi sur des sites internet spécialisés** ;
 - **Mobilise les cabinets de recrutement spécialisés** avec lesquels elle travaille ;
 - **S'appuie sur des partenariats et sur ses relations écoles** pour en informer les étudiants et les acteurs clés (enseignants, conseillers d'orientation, etc.). Ces partenariats définis au niveau national, régional ou local, concernent des organismes spécialisés dans la formation, la reconversion et/ou l'insertion professionnelle des personnes BOETH. Ils concernent aussi les acteurs de l'éducation¹⁰ accueillant des jeunes BOETH ;
 - **Mobilise également les acteurs externes spécialisés** afin de disposer d'un vivier potentiel d'embauches ou de favoriser l'accueil d'alternants/stagiaires : par exemple les opérateurs France Travail et Cap Emploi, Tremplin, la FAGERH¹¹ et les Centres et Établissements de Réadaptation Professionnelle, l'ARPEJEH¹², Défense Mobilité, les associations de personnes BOETH, les services d'insertion d'étudiants BOETH d'universités ou d'écoles, les Entreprises Adaptées, etc.
 - **S'appuie sur la reconnaissance d'entreprise « Handi engagée »** validée par France Travail et Cap Emploi. Elle permet aux demandeurs d'emploi accompagnés par France Travail de savoir que les offres sont ouvertes à toutes et tous, et aux recruteurs d'identifier au sein de la CVthèque France Travail les candidats déclarés BOETH.
 - Expérimente, en cohérence avec le dispositif en cours dans l'entreprise, des recrutements BOETH par la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) : évaluation des habiletés nécessaires pour un poste via des exercices pratiques.
- Pour rappel, conformément à la Loi, toutes les offres d'emploi publiées sur Edf-recrute sont accessibles aux personnes BOETH, sous réserve d'aptitude médicale.
- **Au sein des territoires, les délégués emplois des Délégations à l'Action Régionale (DAR)**, en lien avec les entités opérationnelles, déclinent les partenariats existants ou en développent de nouveaux dans leurs régions, notamment pour accompagner les entités dans leurs démarches de recrutement et de recherche d'alternants BOETH. Ils animent aussi les Conseillers Mobilité Parcours Pro (C(M)PP).
 - Les budgets correspondants sont imputés sur le budget de l'accord, à l'exception des montants financés par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

¹⁰ Les rectorats, les lycées professionnels, l'enseignement supérieur, les écoles ou des Centres de Formation par l'Apprentissage (CFA)

¹¹ FAGERH : Fédération des associations, groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap.

¹² ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés

Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours

Permettre aux salariés BOETH de bénéficier au sein de l'entreprise d'une véritable équité des chances tout au long de leur carrière, c'est apporter une attention toute particulière à leur parcours et savoir mettre en œuvre les accompagnements éventuellement nécessaires tout au long de leur vie professionnelle.

Article 3.1. Mettre en œuvre les conditions de l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ou un nouveau collectif de travail

Afin d'accueillir au mieux un salarié BOETH, la réussite de son intégration par son équipe et son entourage est importante.

Cette réussite d'intégration passe par :

- **L'implication du salarié**, acteur essentiel de la réussite de son intégration.
- Une nécessaire **mobilisation des acteurs internes** le plus en amont possible.
- **L'anticipation** de la visite médicale pour les embauches BOETH et la programmation prioritaire de ces visites par les services de santé au travail.
- **La prise en compte rapide de ses besoins d'aménagements**. Dans le mois de l'intégration, le référent handicap de proximité/unité s'assure que l'éventuel processus d'aménagement est bien enclenché et tient informé le manager et le salarié concernés.

3.1.1. Préalablement à l'arrivée du salarié

Le chargé de recrutement ou d'alternance informe le référent handicap de l'unité de la date d'arrivée du salarié.

L'équipe RH prévient le service de prévention et de santé au travail.

Le manager organise l'accueil avec le référent handicap de proximité/unité, l'équipe RH et l'équipe de santé au travail, en portant une attention particulière :

- **À l'environnement de travail et aux aménagements nécessaires** : certaines situations de handicap nécessitent de recourir à des compensations spécifiques (techniques, organisationnelles et humaines) en lien avec l'équipe de santé au travail.

Sont notamment pris en charge par la Mission Handicap des :

- Matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, « dys »,
- Prestations d'interprétation en LSF (Langue des Signes Française) ou de LPC (Langue Française Parlée Complétée), des traductions en temps réel de l'oral sous forme de sous-titrage écrit (en présentiel ou via une interface de communication),

- Prestations d'auxiliaire professionnelle en lien direct avec la situation de handicap,
- Études ergonomiques pour déterminer le matériel adapté,
- Fauteuils et sièges ergonomiques,
- Bureaux à hauteur variable, dispositifs d'aides à la manutention etc.,
- Solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilan individuel.

À contrario, ne sont pas pris en charge par la Mission Handicap :

- Les matériels et équipements mobiliers et informatiques standards du salarié (bureau, siège, ordinateur portable, souris et claviers etc.),
- Les écrans d'ordinateur de la taille définie comme standard par la DIGIT et fournis par celle-ci.
- **A l'accompagnement et à la sensibilisation du collectif de travail** du salarié BOETH à son arrivée pour faciliter l'intégration et lever les préjugés liés au handicap, éventuellement avec l'appui d'organismes spécialisés : une sensibilisation du collectif peut être organisée **à la demande du salarié**. Si cette demande est à l'initiative du manager, du référent handicap ou du médecin du travail, elle doit se faire **avec l'accord exprès du salarié BOETH**.

3.1.2. Lors de l'arrivée du salarié

Le référent handicap de proximité/unité propose systématiquement un échange (Teams ou en physique) avec le salarié pour l'informer de l'ensemble des ressources mises à sa disposition, dont notamment des dispositions contenues dans le présent accord. Une liste des actions à engager à l'arrivée du salarié BOETH sera adressée aux référents handicap de proximité/unité.

3.1.3 Le suivi de la période de stage statutaire ou de la période d'essai

Le manager assure le suivi selon les règles habituelles, avec une attention renforcée sur le sujet du handicap. Il veille à l'adéquation des aménagements de compensation du handicap et à l'intégration dans l'équipe en concertation avec le référent handicap de proximité/unité et le service de santé au travail.

Un point spécifique sur les mesures mises en œuvre est réalisé dans les 3 mois suivant l'arrivée et à la fin de la première année. Des ajustements peuvent être proposés si nécessaire.

En cas de difficultés au cours du stage statutaire ou de la période d'essai, le référent handicap métier et la Mission Handicap doivent être informés immédiatement pour envisager des solutions adaptées.

Article 3.2. Anticiper et adapter l'environnement de travail aux besoins du salarié BOETH

Certaines situations de handicap nécessitent des compensations spécifiques (techniques, organisationnelles ou humaines) pour limiter leurs effets, visibles ou non (fatigue, traitements, etc.). Ces aménagements, ainsi que l'intégration dans l'équipe, sont suivis dans la durée pour s'adapter à l'évolution du handicap, des missions ou de l'organisation.

Ces aménagements doivent suivre le salarié, avec son accord, lors de sa mobilité grâce à une liaison entre les médecins du travail la plus fluide et anticipée possible.

La compensation du handicap ne doit en aucun cas entraîner une perte de rémunération pour le salarié concerné.

3.2.1. Les postes de travail

Les adaptations physiques

Autant que de possible, l'aménagement de poste doit être anticipé avant l'arrivée du salarié tel que préconisé par le médecin du travail en **compensation du handicap**. Ses recommandations sont étudiées rapidement et mises en œuvre, **en amont de la prise de poste**, avec le salarié, le manager et le référent handicap de proximité/unité.

Des expertises externes (ergonome, ergothérapeute...) ou l'appui de la Mission Handicap sont mobilisés. Le référent handicap de proximité/unité coordonne la démarche.

Le manager, informé de la situation de handicap, consulte le médecin du travail pour intégrer les besoins de compensation dans l'équipe.

- Les aménagements de poste sont réalisés au plus près de l'arrivée des salariés BOETH dans l'entreprise et sont financés via le budget de l'accord handicap. Ces dispositions concernent également les alternants, et les stagiaires longue durée. Un point d'étape est réalisé avec le salarié entre 3 et 6 mois par le référent handicap de proximité/unité afin de s'assurer que l'aménagement ~~bien~~ correspond bien à la compensation du handicap.
- Pour les intérimaires, les modalités d'adaptation et leur financement sont ajustées au cas par cas entre l'entité d'accueil et la Mission Handicap.

Un outil informatique spécialisé centralise les demandes d'aménagements physiques afin d'améliorer leur pilotage et leur suivi, tout en garantissant la conformité aux exigences du RGPD.

Le matériel standard (bureau, siège, ordinateur, clavier, souris, écrans...) est fourni par la Direction opérations Groupe Informatique et Télécoms (DIGIT) ou la Direction Immobilière Groupe (DIG).

Les aménagements spécifiques visant la compensation du handicap en télétravail nécessitent une prescription médicale et sont pris en charge par la Mission Handicap. Cet aménagement doit correspondre à ce qui se fait sur le site professionnel.

Les aménagements organisationnels

Le médecin du travail peut également recommander après échanges avec l'employeur :

- Un aménagement des horaires de travail,
- La mise en place du télétravail au-delà des dispositions conventionnelles de l'entreprise,
- L'adaptation des objectifs ou la limitation des activités, etc.

Les aménagements en matière de handicap psychique

La question de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de **handicap psychique** en milieu professionnel se construit au travers d'un accompagnement qui mobilise un réseau d'acteurs qualifiés et l'ensemble du collectif. Sont donc notamment concernés les équipes et le manager d'une part, le salarié d'autre part, ainsi que l'ensemble des acteurs impliqués qu'il convient de sensibiliser.

Ces accompagnements sont menés en lien étroit avec les services de santé au travail et des partenaires externes spécialisés du domaine.

Un guide à l'attention des acteurs internes sur les possibilités de compensation de ces handicaps sera réalisé en partenariat avec les services de santé au travail, et une fiche repère destinée à l'ensemble des salariés est accessible dans VEOL.

Accessibilité des locaux

EDF SA veille à garantir des lieux de travail, de restauration, de formation et des sanitaires, en lien avec l'instance représentative du personnel de la santé et sécurité de chaque établissement. Ces éléments ne doivent jamais constituer un obstacle à l'embauche, à la mutation ou à la formation d'une personne handicapée.

La mise en conformité des locaux au regard de la loi – qu'il s'agisse de constructions neuves de rénovations ou de travaux dans les locaux existants - est financée par le budget de la Direction Immobilière du Groupe (DIG)¹³.

Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles nécessaires à l'information des personnes ciblées et celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi.

Les demandes spécifiques liées à la situation d'un salarié sont examinées en amont de son arrivée, en tenant compte de son avis. Les procédures d'évacuation et les signaux de sécurité doivent intégrer les besoins des personnes BOETH.

Lors de l'arrivée d'un salarié BOETH ou en cas d'aggravation d'une pathologie, un exercice individuel d'évacuation est proposé, en complément des exercices collectifs. Les équipiers d'étage sont formés à des techniques spécifiques.

Une attention particulière est portée à l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap sensoriel. En l'absence de normes précises dans le Code du travail, les prescriptions applicables

¹³ Hors sites de la production ingénierie

aux Etablissements Recevant du Public sont utilisées comme référence, en concertation avec les salariés concernés.

Lors de projets immobiliers (nouveaux locaux, rénovations, transferts), l'accessibilité est intégrée dès la phase de conception, avec l'implication du service de santé au travail et des référents handicap. Ces derniers sont intégrés à la réflexion le plus en amont possible pour anticiper les besoins d'aménagement.

Les responsables d'accueil, chefs d'établissement et référents handicap disposent de connaissances de base sur l'accessibilité, y compris sensorielle. Une formation est prévue pour les chargés de travaux immobiliers de la DIG, avec une sensibilisation à l'importance d'associer les salariés concernés à la validation des solutions.

Un groupe de travail DRH Groupe – Direction Immobilière Groupe sera constitué lors de la première année de l'accord pour faire une cartographie des travaux entrepris dans le cadre de l'accessibilité des locaux aux salariés BOETH.

Une salle de repos est mise à disposition sur tous les sites afin de prendre en compte la fatigabilité au travail pour les salariés BOETH. Les sites ne disposant pas de salle de repos devront veiller à leur mise en place, en lien avec la DIG, dans les deux premières années de l'accord.

Enfin, pour les prestataires BOETH présents sur les sites de l'unité d'accueil et le souhaitant, un échange peut être organisé entre leurs employeurs respectifs et l'unité d'accueil, afin de favoriser des conditions d'intervention appropriées, dans le cadre du devoir de vigilance et d'une attention particulière portée aux situations de handicap.

Faciliter l'accès à l'information

L'accessibilité numérique constitue un pilier essentiel de la politique handicap d'EDF SA. Elle vise à garantir que l'environnement digital de l'entreprise soit pleinement accessible à tous, en interne pour nos BOETH, comme en externe pour nos clients. Dans un monde de plus en plus digitalisé, il est impératif que chacun accède aux outils, services et contenus numériques sans obstacle, quelles que soient ses capacités.

Les solutions de compensation du handicap (informatiques ou numériques) intègrent progressivement l'Intelligence artificielle (IA) et sont partagées par les référents accessibilité numérique.

Chaque direction métier dispose d'un référent accessibilité numérique chargé de mettre en œuvre et de suivre un plan d'action sur son périmètre, sous la coordination de la Direction Groupe Informatique et Télécom. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de l'entreprise de faire du numérique un levier d'inclusion et d'égalité des chances.

Engagement dans une démarche de labellisation responsable

Afin de structurer et pérenniser cet engagement, le label Numérique Responsable sera renouvelé sur toute la durée de l'accord. Ce renouvellement s'appuiera sur un regard externe, garant de l'objectivité et de l'opposabilité de la démarche. Ce label permet de valoriser les efforts faits dans ce domaine et de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue, en cohérence avec les standards reconnus du secteur.

Diagnostic et amélioration des applicatifs prioritaires

Sur la base d'un diagnostic réalisé selon le référentiel gouvernemental, les applicatifs internes et métiers prioritaires nécessitant des améliorations en matière d'accessibilité seront identifiés. Un plan d'amélioration sera mis en œuvre, avec un suivi régulier pour mesurer les progrès réalisés et garantir l'atteinte des objectifs fixés. Cette approche méthodique permettra de renforcer l'accessibilité des outils essentiels à l'activité des salariés BOETH.

Satisfaction des utilisateurs de l'offre handicap IT

La note d'évaluation de l'enquête « offre handicap IT » diligentée par la Direction Groupe Informatique et Télécom sert de repère et permet de suivre la qualité perçue des solutions proposées, d'identifier les axes d'amélioration et d'ajuster l'offre handicap IT en fonction des besoins réels des utilisateurs concernés. La volonté des parties est d'atteindre un objectif minimal de 7/10.

Animation d'un réseau de salariés utilisateurs et testeurs

Enfin, un réseau de salariés utilisateurs et testeurs sera officiellement créé et animé, sa mission sera formalisée. Ce réseau jouera un rôle clé dans l'évaluation des solutions numériques, en apportant un retour d'expérience concret et en contribuant à l'amélioration continue de l'accessibilité. Il permettra également de renforcer la sensibilisation et l'implication des équipes autour de ces enjeux.

Faciliter le transport

En cas de nécessité de service, et sous réserve d'une prescription médicale, un véhicule adapté et aménagé (y compris BVA¹⁴) est mis à disposition, en priorité pour les salariés BOETH, en lien avec l'unité et le référent handicap.

Déplacements professionnels :

Afin de permettre aux salariés BOETH de voyager dans des conditions adaptées, des dérogations à la politique voyage du Groupe EDF peuvent être accordées en fonction des besoins de la pathologie du salarié et sous réserve d'une prescription médicale émise par la médecine du travail.

Les unités prennent en compte les contraintes liées au handicap dans le choix de transport et d'hébergement.

Ainsi, un salarié BOETH en situation de mobilité réduite pourra choisir un hôtel situé à proximité du lieu professionnel, même si celui-ci est non conforme en matière de tarification, afin de faciliter ses déplacements et son autonomie.

Transports organisés par l'entreprise : EDF veille à proposer des moyens de transport accessibles et des lieux de desserte adaptés. L'accessibilité est intégrée dans les cahiers des charges des prestataires.

¹⁴ BVA : Boîte de vitesse automatique

Trajets domicile-travail¹⁵ :

- Des solutions locales sont recherchées pour les salariés ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel, avec la mobilisation des aides externes (PCH¹⁶, AGEFIPH¹⁷, collectivités...).
- Concernant la prise en charge des abonnements aux transports en commun, l'accord s'engage à appliquer le taux de remboursement le plus favorable prévu par la loi de finance votée annuellement¹⁸.
- Les salariés pratiquant le covoiturage régulier avec un collègue BOETH bénéficient d'une majoration de 250 € par an du forfait mobilité durable en vigueur dans l'entreprise (hors couple sur le même site de travail).

Stationnement : Des places adaptées sont assurées à proximité du lieu de travail, en conformité avec la réglementation, en tenant compte de l'essor des véhicules électriques.

Aides spécifiques :

- Le comité des aides peut financer l'achat ou l'aménagement d'un véhicule personnel, après sollicitation des aides externes.
- Une aide au financement du permis de conduire peut être accordée si elle est nécessaire à l'autonomie ou au maintien dans l'emploi ;

L'attestation du service de santé au travail quant à l'utilité de ces dispositifs est indispensable pour la mobilisation de ces aides.

Faciliter le logement

Les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement contribuent à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés BOETH.

Le parc de logements EDF prendra en compte les besoins spécifiques des salariés éligibles.

Les salariés BOETH nouvellement embauchés sur des sites disposant d'un parc logement se verront proposer un logement afin de favoriser l'accessibilité sur nos sites.

- **S'agissant des aides au logement** : lorsque les contraintes spécifiques à certaines situations de handicap rendent nécessaires un rapprochement ou une proximité du lieu de travail, ou nécessitent un agrandissement du logement, les règles relatives au **Capital Mobilité Modulé (CMM)** peuvent-être adaptées comme suit pour la durée de cet accord :
 - ⇒ **Dans les cas où la mobilité du salarié ouvre droit au CMM**, ces contraintes sont examinées et peuvent être prises en compte par les unités. Elles ont alors la possibilité de verser, selon le niveau des contraintes, un **CMM de 24 ou 32 mensualités du Loyer De Référence (LDR)** y compris lorsque le salarié est en situation de mobilité naturelle.

15 Ces dispositions sont précisées dans la note d'application de l'accord pour le périmètre EDF SA : **note d'application EDF SA**. Elle est en vigueur jusqu'en juillet 2028 (date de fin de l'accord mobilité durable).

16 PCH : Prestation de Compensation du handicap

17 AGEFIPH: Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

18 Ce taux est susceptible d'évoluer dans le temps, en 2025 le taux de prise en charge est de 75%.

- ⇒ **A titre dérogatoire et même en l'absence de changement d'emploi, lorsque les contraintes spécifiques à la situation de handicap rendent nécessaire un changement de logement**, les unités peuvent examiner le **versement d'une aide différentielle au logement (ADL) calculée afin de couvrir 80 % du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer**. Le versement interviendra au choix du salarié sous la forme du versement d'un capital en trois fois ou, à titre exceptionnel, d'une indemnité mensuelle dans la limite de 32 versements comme dans le CMM.
- ⇒ **S'agissant du financement de travaux d'accessibilité ou d'adaptation de la résidence principale** destinés à répondre aux contraintes de leur situation de handicap ou de son évolution : une aide pourra être apportée aux salariés dont la mobilité géographique ou le rapprochement du lieu de travail rendent nécessaires de tels travaux.

L'attribution de cette aide devra être validée **par le comité des aides d'EDF**.

Il est rappelé que les salariés BOETH peuvent par ailleurs **demandeur à bénéficier des prêts spécifiques à l'adaptation du logement au handicap proposés par Action Logement**.

- Comme tout autre salarié, un salarié BOETH peut être amené à déménager dans le cadre d'une mobilité géographique associée à la prise d'un nouveau poste. Il est alors éligible **au Pack Mobilité Facilitée (PMF)¹⁹**. Si la situation de handicap du salarié rend directement nécessaire l'ajout de prestations complémentaires (prévues ou non dans la liste de celles du PMF) l'unité a alors la possibilité d'autoriser et de prendre en charge un dépassement de l'enveloppe normalement allouée au salarié dans le cadre du PMF. Ces ajouts ne doivent cependant pas concerner des travaux d'aménagement du logement.

À titre dérogatoire, quand le salarié n'est pas en situation de mobilité géographique et n'ouvre donc pas droit au Capital Mobilité Modulé (CMM), **mais que les contraintes spécifiques à la situation de handicap²⁰ validées par le médecin du travail le rendent nécessaire**, le Responsable RH de l'unité décide de la mise en œuvre des prestations proposées dans le cadre du PMF.

L'**Agence Mobilité Facilitée (AMF)** d'EDF assure le **pilotage des dossiers et prestations de mobilité** pour le compte des unités opérationnelles.

Les **donneurs d'ordres** restent à l'initiative des demandes, mais la **prise en charge des salariés** et la **coordination avec les prestataires** sont désormais assurées par l'AMF.

Les spécificités liées au handicap sont partagées aux interlocuteurs de l'AMF pour garantir une continuité et une cohérence dans l'accompagnement.

¹⁹ PMF au sens de la note DRH A 21 - 28

²⁰ Besoin de rapprochement du lieu de travail rendu nécessaire par l'évolution ou la survenance du handicap.

Article 3.3. Favoriser les conditions de réussite du maintien ou du retour à l'emploi.

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière. EDF SA agit pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi. Le handicap rend plus difficile le rapport au travail des salariés concernés, et ces difficultés peuvent s'accroître avec le temps.

3.3.1. Mobiliser les outils du maintien ou du retour à l'emploi

Le maintien ou le retour à l'emploi d'un salarié BOETH repose sur plusieurs leviers complémentaires :

Adaptation du poste et de l'environnement de travail

L'adaptation du poste et de l'environnement de travail repose sur la co-construction d'un projet d'adaptation basé sur les capacités du salarié, les contraintes du poste et les besoins de compensation (aménagement de poste, horaires, environnement...).

Reconversion et formation

Dans les situations nécessitant un accompagnement renforcé, telles que l'inaptitude au poste de travail actuel (sur avis du médecin du travail), des dispositifs spécifiques peuvent être mobilisés pour les salariés BOETH. Il peut s'agir de bilan de compétences, de coaching individuel, ou de formations adaptées, qui peuvent être réalisés par des cabinets spécialisés.

Ces actions, visant à soutenir la reconversion, la mobilité ou le maintien dans l'emploi, sont **financées par le budget de l'accord** via l'outil dédié, sous réserve de leur adéquation avec les critères définis par la Mission Handicap.

Dispositifs médicaux et réglementaires

Il est possible de mettre en place, conformément à l'article L.4624 du code du travail, les dispositions suivantes²¹ :

- **Visite de pré-reprise** : pour anticiper le retour après un arrêt de plus de 30 jours. Elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, le médecin du travail ou le médecin conseil, et est organisée par le médecin du travail.
- **Visite de reprise** : éventuellement précédée d'une visite de pré-reprise, elle est obligatoire dans les cas suivants :
 - accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours, ayant débuté à compter du 1er avril 2022 ;
 - accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ;
 - maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
 - congé de maternité

²¹ Liste non exhaustive

- **Visite médicale de mi-carrière à 45 ans²²** : pour évaluer l'adéquation poste/santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- **Rendez-vous de liaison²³** : pour préparer le retour après un arrêt prolongé, avec possibilité d'accompagnement par le référent handicap de proximité/unité. Ce n'est pas un rendez-vous médical.
- **Visite médicale** : tout salarié peut en faire la demande à son médecin du travail et elle sera traitée de façon prioritaire.
- **Mi-temps thérapeutique** : pour une reprise progressive du travail. Le médecin traitant prescrit le mi-temps thérapeutique, le médecin contrôle le valide, et le médecin du travail l'organise avec le management et l'équipe RH.
- **Temps partiel thérapeutique** : pour les salariés non statutaires, le médecin traitant fixe le pourcentage d'activité que le salarié pourra effectuer (pas forcément 50%).
- **Autorisation d'absence (code HK)** : ce code HK pourra être utilisé par l'ensemble des salariés BOETH de EDF SA pour couvrir des absences liées au suivi médical induit par leur situation de handicap. Pour les salariés BOETH relevant du forfait jours, l'usage de ce code peut être utilisé pour des absences supérieures ou égales à 3 heures.
- **Télétravail** : possible sur recommandation médicale, avec une attention particulière portée à l'isolement et à la sécurité.

Le médecin conseil peut mettre en place :

- Le passage en **invalidité catégorie 1**, qui concerne les personnes dont l'état de santé est stabilisé et qui peuvent **exercer une activité professionnelle à temps partiel**.

Partenariats

EDF peut s'appuyer sur des partenaires spécialisés (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), centres de réadaptation...) pour accompagner le retour à l'emploi, selon les possibilités réglementaires.

Des démarches transdisciplinaires de maintien ou de retour à l'emploi

Soutien et coordination du maintien dans l'emploi :

Le salarié est **pleinement impliqué dans son projet de maintien dans l'emploi**, en lien avec un **réseau de professionnels mobilisés** : manager, service RH, médecin du travail, assistant social, référent handicap de proximité/unité, ainsi que des experts externes si nécessaire.

Il existe « **Rescue** » (**R**etour à l'**E**mloi du **S**alarié **C**oncerté, **U**n **E**ngagement »), un dispositif intégré de coordination qui a pour objectif de détecter et de prévenir la désinsertion

²² Article L. 4624-2-2 La visite de mi carrière est organisée à une échéance déterminée par accord de branche²² ou, à défaut d'un tel accord, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur. Pour ce qui concerne EDF SA, il n'existe pas d'accord de Branche traitant de ce point.

²³ Article L1226-1-3 du code du travail

professionnelle au sein de nos entreprises. Il réunit les différentes parties prenantes pour accompagner les salariés dans le retour à l'emploi en fonction de leur situation, tout en garantissant le respect du secret médical et professionnel de chaque acteur impliqué.

Pour les salariés BOETH, un **appui renforcé** est assuré par le **référént handicap métier** et le **Groupe d'Expertises Transverses (GET)** afin de garantir une réponse adaptée et concertée sur la gestion de salariés BOETH ayant une situation complexe. Si aucune réponse n'est trouvée, le référént métier peut se retourner vers la Mission Handicap pour élargir le champ des solutions.

Sur la période de l'accord, le principe du GET sera développé dans toutes les directions sur le modèle des groupes G2CH²⁴ du périmètre Production et Ingénierie.

3.3.2. Faciliter le maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière

Le handicap peut rendre le travail plus difficile avec le temps. Pour faciliter le maintien dans l'emploi, des mesures sont proposées :

Congés d'ancienneté anticipés et bonifiés

Les salariés BOETH bénéficient des congés d'ancienneté **5 ans plus tôt** que prévu par la circulaire Pers 753.

Un **jour supplémentaire** par rapport à la dotation initiale est accordé chaque année entre la 21ème et la 25ème année de service comme suit :

- 2 jours** de congé dans la 21^{ème} année de service
- 3 jours** de congé dans la 22^{ème} année de service
- 4 jours** de congé dans la 23^{ème} année de service
- 5 jours** de congé dans la 24^{ème} année de service
- 6 jours** de congé dans la 25^{ème} année de service et au-delà.

Les salariés BOETH en **CDI non statutaire** bénéficient, à partir de la 21ème année de service et jusqu'à la fin de carrière à EDF SA, d'**1 jour de congé annuel supplémentaire**.

Pour les médailles des IEG

Tout salarié statutaire BOETH ayant une reconnaissance de travailleur handicapé d'**une durée de déclaration de 10 ans minimum**, bénéficie d'une réduction des conditions d'ancienneté prévues dans la branche des IEG pour l'attribution des Médailles des IEG et des gratifications associées. **La durée de cette anticipation est de 5 ans.** Les salariés BOETH bénéficient de cette reconnaissance dans les conditions ci-après.

²⁴ Groupe de Compétences Collectives Handicap multi disciplinaire, inspiré de la formule DPNT

Médaille des IEG	Ancienneté dans les IEG
Bronze	15 ans au lieu de 20
Argent	20 ans au lieu de 25
Vermeil	25 ans au lieu de 30
1er Or	30 ans au lieu de 35
2e Or	34 ans au lieu de 39
Grand Or	37 ans au lieu de 42

Pour les primes de départ en retraite

Tout salarié statutaire qui demande la liquidation de sa pension de retraite se voit attribuer une indemnité de départ à la retraite au titre de l'article 4 du Statut national du personnel des IEG. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction du dernier salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié acquise dans la branche des IEG²⁵.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que pour les salariés BOETH qui bénéficient d'une anticipation de départ à la retraite au titre du handicap, la condition de durée d'ancienneté dans la branche professionnelle des IEG sera réduite, lors du calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite (IDR), d'une durée égale à la durée effective de l'anticipation de départ au titre du handicap (cf. exemple en bas de page)²⁶.

Aménagement de fin de carrière (AFC)

Ce dispositif permet un **temps partiel à 80 %, rémunéré à 90 %**, avec une prise en charge par l'employeur des **cotisations retraite à 100%**, durant une période donnée et précédant immédiatement le départ à la retraite afin de faciliter la transition vers la retraite.

Pour les salariés ayant opté pour le forfait jours, cet aménagement consiste à associer au forfait annuel 196 jours, une dotation annuelle de 21 jours de congés au titre de la fin de carrière des TH²⁷.

²⁵ Selon les conditions de l'article 7 de l'accord national concernant les mesures salariales dans la branche des IEG du 29 janvier 2008

²⁶ Exemple : M. X a 28 ans d'ancienneté dans les IEG. Au titre de son handicap il peut partir en retraite 3 ans avant son âge légal. Ces 3 années d'anticipation seront ajoutées à sa durée d'ancienneté effectivement réalisée dans les IEG afin de calculer le montant de son indemnité de départ en retraite.

28 ans + 3 ans = 31 ans

31 ans = 3 mois de salaire mensuel pour l'IDR au lieu de 2.5 mois.

²⁷ Cela correspond à un temps de travail de 83,7% rémunéré à 93,7% qui respecte l'écart de 10% tel que le dispositif pour les salariés soumis à l'accord 99 (35h) le permet.

Deux formules sont ouvertes, selon l'ancienneté du statut BOETH :

- **AFC5** : dispositif mobilisable durant **5 ans maximum** si le salarié est BOETH depuis au moins 10 ans.
- **AFC2** : dispositif mobilisable durant **2 ans maximum** si le statut BOETH est reconnu pour la première fois à partir de 50 ans.

L'AFC est formalisé par un **avenant au contrat de travail**.

Les salariés sous l'**accord temps de travail de 1999** peuvent opter pour :

- Un rythme hebdomadaire de **28h/semaine**,
ou
- Une **annualisation** avec alternance de périodes travaillées et non travaillées²⁸.
- La dernière année, les jours non travaillés peuvent être regroupés pour anticiper le départ.

Conditions : Le salarié doit justifier d'un statut BOETH valide au moment de la demande et pendant toute la durée de l'AFC.

Article 3.4. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise

Les salariés BOETH, ainsi que ceux confrontés au handicap de leurs enfants ou conjoints, sont informés des dispositifs existants au sein de la Branche des IEG ou de l'entreprise, permettant de compenser les contraintes auxquelles ils sont exposés.

Les principales caractéristiques et références de ces dispositions²⁹ sont donc portées à la connaissance des salariés sur le site intranet de l'entreprise et par les différents acteurs portant ces sujets. Le détail est présenté en Annexe 5³⁰.

Principaux dispositifs accessibles en vigueur à la date de signature :

- Aménagement du temps de travail pour les aidants familiaux.
- Congés spécifiques : parental prolongé, annonce de handicap, solidarité familiale, proche aidant, présence parentale.
- Congés pour parents d'enfant(s) handicapé(s) : jusqu'à 8 jours rémunérés/an selon l'âge de l'enfant, fractionnables en demi-journée dans la collecte des éléments variables d'activité (GTA).
- Aide à la garde d'enfants pendant les formations.
- Aide aux frais d'études jusqu'aux 28 ans de l'enfant handicapé.
- Majoration de retraite pour les parents d'enfant(s) handicapé(s).

²⁸ Cf. Note d'application DRH A-23-16

²⁹ (non imputées sur le budget du présent accord)

³⁰ [\[MAJ\] Comprendre l'accord sur les droits familiaux - Ressources humaines - myelectricnetwork.fr](#)

- Don de jours de repos entre collègues³¹.
- Adaptation du Compte Épargne Temps (CET) pour les aidants.
- Dispositions spécifiques à l'occasion de la rentrée scolaire.
- Ligne Info Aidants : accompagnement personnalisé.

Article 3.5. Accompagner les salariés avec le comité des aides.

Le comité des aides est une instance paritaire (OS signataires de l'accord et représentants de l'employeur) octroyant des aides financières faisant le lien entre la vie privée et la vie professionnelle. Il traduit une démarche engagée de l'entreprise et des partenaires sociaux.

Sont éligibles les salariés qui possèdent une reconnaissance RQTH avec un titre reconnu (cf. Chapitre 9 de l'accord).

Les aides sont accordées en complément des financements externes (AGEFIPH, MDPH, CPAM, mutuelles...). L'examen des demandes d'aide est conditionné à la présentation de justificatifs attestant des démarches effectuées auprès de ces organismes. Il porte uniquement sur les sommes restantes à la charge du demandeur une fois déduites les aides obtenues par les organismes susvisés.

Procédure :

- Le service social du travail et le référent handicap de proximité/unité aident à constituer les dossiers.
- Les demandes sont transmises par le référent handicap de proximité/unité, avec copie au référent handicap métier.
- La Mission Handicap instruit les dossiers, présentés anonymement au comité pour décision.
- Les aides sont octroyées selon un barème défini régulièrement par les membres du comité.
- Les refus sont motivés et formalisés.

Chaque salarié est notifié de la décision à l'issue du comité des aides par le référent handicap de proximité/unité et les refus sont notifiés.

EDF SA consacre **220 K€ par an** au financement des dossiers instruits au comité des aides.

La mise à jour des modalités pratiques d'organisation et le cadrage des décisions prises seront discutés dans le cadre du plan d'action de cet accord.

³¹ Note d'application : DRH-A21-07 : Don de jours de repos à un collègue dans les conditions prévues par le code du travail

Chapitre 4. Faciliter et dynamiser les parcours professionnels

L'entreprise réaffirme que le handicap ne doit en aucun cas constituer un frein à la construction de parcours professionnels motivants, cohérents avec les compétences, les aspirations et les projets des salariés concernés. L'égalité des droits et des chances s'applique à toutes les étapes de la carrière, depuis l'intégration jusqu'au parcours professionnels, en passant par la mobilité, la formation, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Article 4.1. Impulser les actions pour faciliter et dynamiser les parcours professionnels des salariés BOETH

4.1.1. Par une bonne connaissance des parcours professionnels

Sur le plan qualitatif

Une analyse des réponses de la population BOETH est systématiquement réalisée lors des enquêtes annuelles « **My EDF** » qui permettent de mesurer l'évolution de l'engagement et de la satisfaction au travail, sur le périmètre EDF SA. Cette analyse périodique sera complétée par une reconduction de **l'enquête relative à la qualité de vie au travail de ces salariés**. Les résultats à la maille EDF SA et Directions sont partagés avec les membres du comité de suivi national qui sont associés aux évolutions relatives à ce dispositif. Par ailleurs, les travaux menés par les groupes miroirs de certaines directions métiers sur les parcours professionnels sont analysés par ces dernières, afin de mieux prendre en compte les éventuelles contraintes spécifiques et le cas échéant, proposer des expérimentations.

Sur le plan quantitatif

Un suivi statistique annuel des parcours professionnels des travailleurs handicapés d'EDF SA est réalisé chaque année et présenté au comité de suivi national de l'accord. Un point portant sur la trajectoire professionnelle des salariés reconnus BOETH embauchés durant l'année N-5 est effectué annuellement par chaque direction métier (mobilité géographique et /ou fonctionnelle). Une analyse par domaine d'activité sera proposée.

4.1.2. Par un accompagnement tout au long de la carrière

Lors des entretiens

- Le manager veille à ce que les aménagements techniques et organisationnels soient adaptés aux besoins du salarié BOETH, en lien avec le médecin du travail si nécessaire. Il s'assure également de son intégration dans l'équipe et du développement de ses compétences tout au long de son parcours.

- **Lors de l'entretien annuel de progrès (EAP)³²**, les missions et les objectifs doivent être ajustés pour tenir compte des contraintes liées au handicap (temps, rythme, capacité de travail). En fonction de l'évolution de l'état de santé du salarié BOETH, le contenu des missions de son emploi et ses objectifs peuvent évoluer. Le manager peut solliciter **le médecin du travail pour mieux appréhender les contraintes sur l'exercice de l'activité, comme par exemple, le caractère discontinu de la capacité de travail ou la fatigabilité de certains salariés en lien avec leur situation de handicap.**

L'évaluation de la performance intègre l'investissement du salarié au regard de ses capacités et de sa situation.

- **Lors de l'entretien professionnel (EP) consacré** aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi³³, le manager porte une attention particulière au projet professionnel du salarié BOETH, à sa faisabilité et aux dispositifs existants pour le mener à bien. C'est aussi l'occasion de faire un point sur les besoins de développement de compétences du salarié et sur les formations à envisager pour l'avenir. Le manager, comme le salarié BOETH, peuvent s'ils le souhaitent s'appuyer sur le référent handicap de proximité/unité pour les aider à préparer ces entretiens et/ou le Conseiller Mobilité Parcours professionnel (C(M)PP).

Les managers sont attentifs à la formation des salariés BOETH de leurs équipes pour maintenir l'employabilité et si nécessaire de permettre le maintien ou le retour à l'emploi. Ils veillent, en lien avec le responsable de formation et avec le référent handicap de proximité/unité, à garantir l'accessibilité et l'adaptation des formations.

- **Pour les autres membres de l'équipe, l'EAP est l'occasion pour le manager de prendre** en compte l'implication globale du collectif de travail dans la réussite de l'intégration et l'accompagnement du salarié BOETH.

L'implication du manager dans cette réussite est également évoquée et prise en compte au cours de son propre entretien.

Lors de la mobilité géographique ou fonctionnelle

- Le conseiller en charge des parcours professionnels (CPP ou C(M)PP³⁴) et le référent handicap de proximité/unité s'associent pour aider le salarié à définir son projet professionnel, à disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de sa direction, de son unité ou du bassin d'emploi et permettre une meilleure anticipation. Le manager peut solliciter l'aide du médecin du travail pour faciliter le projet.

L'implication du C(M)PP est **particulièrement recherchée, notamment lors de « la revue de parcours annuelle » si le salarié BOETH occupe le même poste depuis 5 ans ou plus.** En tant que de besoin, le C(M)PP comme le manager peuvent mobiliser une aide externe destinée à

³² L'Entretien Annuel de Progrès (EAP) est un entretien managérial d'évaluation, un moment privilégié d'échange entre le manager et le salarié BOETH. Il permet de faire le bilan de la contribution de l'année écoulée, d'échanger sur les attendus et les points de progrès du salarié, notamment en termes de performance, de résultats, de capacité d'adaptation, de fonctionnement collaboratif et de mode de management le cas échéant.

³³ Art L 6315-1 du code du travail

³⁴ Ou leur équivalent

accompagner le salarié BOETH volontaire dans son projet professionnel (ex : bilan de compétences).

Afin d'aider le salarié à confirmer son projet de mobilité, **des immersions dont la durée est adaptée à la nature du handicap, du type « Un jour un métier », sont organisées** par le management avec l'appui du C(M)PP si nécessaire pour favoriser la découverte d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement de travail.

Le réseau des C(M)PP est sensibilisé sur l'accompagnement des salariés BOETH dans le cadre de leur projet professionnel. Le réseau des C(M)PP est sensibilisé par la Direction Emploi et Compétences sur l'accompagnement et les actions de suivi particulières pouvant être mises en place auprès des salariés BOETH dans le cadre de leur projet professionnel.

- **Les demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle émanant des salariés handicapés font l'objet d'un examen particulier.**
- À l'occasion du changement de poste ou de la mutation du salarié BOETH, le nouvel environnement de travail fait l'objet des aménagements nécessaires le plus rapidement possible, de manière à lui donner les meilleures chances de réussite. Le salarié BOETH conserve le bénéfice des aménagements matériels de poste de travail déjà réalisés pour lui, dans la mesure où ces aménagements demeurent pertinents. **L'unité cédante prend en charge le transfert de ces aménagements vers l'unité accueillante dans les meilleurs délais.** Le référent handicap de l'unité cédante informe le référent handicap de l'unité accueillante de l'arrivée prochaine de ce salarié.

En cas de changement de site impliquant un changement de préventeur SST, un bilan des aménagements est réalisé dès l'arrivée du salarié BOETH par le nouveau préventeur SST, informé par l'unité cédante.

- Afin de faciliter la mobilité géographique, une « **Liste repère** » des points d'attention en lien avec la situation de handicap est élaborée en collaboration entre la mission handicap et le Pôle Mobilité Emploi Recrutement. Cette liste est mise à disposition des référents handicap de proximité/unité, des managers et des C(M)PP. Le projet de liste sera présenté au comité national d'orientation et de suivi afin de recueillir leurs observations.
- Dans les cas où la mobilité géographique entraînerait pour le salarié des surcoûts directement liés au handicap, connexes à l'activité professionnelle, et non intégralement compensés par les aides dispensées par les dispositifs externes, **un complément d'aide peut être étudié dans le cadre du comité des aides de l'article 3.5 du présent accord.**
- Comme pour l'ensemble des salariés d'EDF SA, le mécénat de compétences³⁵ s'adresse aux salariés BOETH dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité.

En cas de réorganisation, de redéploiement ou de fermeture de sites

La situation des travailleurs BOETH concernés par un projet de réorganisation, un dispositif de redéploiement ou de fermeture de site qui peut entraîner un changement de lieu de travail, d'emploi, ou de métier est attentivement et systématiquement examinée au cours de

³⁵ Décision DRH-D 22-04

l'élaboration de ces projets ou dispositifs comme dans le cadre des instances qui en ont la charge.

Dans ce cadre, le **Groupe d'Expertises Transverses** est mis en place. Composé du RRH, du référent handicap de proximité/unité, d'un représentant du service de santé au travail, de l'assistant de service social du travail, du C(M)PP, ce groupe est mobilisé en appui du management. Le GET étudie les conséquences spécifiques aux situations de handicap des salariés concernés – y compris pécuniaires³⁶ – non déjà prises en compte dans le cadre des dispositifs d'accompagnement prévus.

Les référents handicap métier sont systématiquement tenus informés de ces situations et de la mise en place de ces groupes sur leur périmètre.

4.1.3. Par un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle

La formation permet aux salariés d'améliorer leur professionnalisme, de maintenir et de développer leurs compétences et leur employabilité et de préparer l'avenir. La formation est abordée lors de l'Entretien Professionnel entre le manager et le salarié BOETH.

EDF SA met en œuvre les dispositions de branche spécifiques relatives à la formation des salariés BOETH et vérifie que ces derniers bénéficient d'un même accès à la formation que l'ensemble des salariés.

Lors de toute inscription à une formation, il est essentiel de vérifier que les conditions de mise en œuvre sont adaptées au salarié. Si ce n'est pas le cas, des mesures correctrices doivent être prévues telles que : accessibilité des locaux, aménagement des rythmes ou de la durée (tiers temps), assistance humaine (interprète LSF ou LPC, vélotypie), supports pédagogiques adaptés, matériels informatiques spécifiques, matériel ergonomique (fauteuil etc).

Les acteurs impliqués dans cette démarche sont :

Le manager et le salarié BOETH, qui échangent avec le référent handicap de proximité/unité pour identifier les conditions nécessaires à l'accessibilité de la formation ;

La médecine du travail, qui définit, si besoin, les prescriptions médicales en lien avec la formation ;

Le correspondant formation, chargé de prendre en compte ces besoins auprès des organismes de formation.

Enfin, les besoins spécifiques liés au handicap peuvent être précisés directement dans le formulaire d'inscription via l'outil MyHR.

L'entreprise s'assure de l'absence de discrimination dans le processus de sélection à la formation comme dans les conditions d'accès aux formations d'accompagnement à la promotion.

Dans le cadre de l'accompagnement interne à EDF SA au changement de collège, les modalités d'organisation définies par les directions métier (passage en jury, préparation de dossiers, etc...)

³⁶ Par exemple, après étude, la prise en charge éventuelle du surcoût des frais de transport qui serait directement généré par la situation de handicap.

prennent en compte la situation de handicap des salariés BOETH afin de favoriser l'égalité des chances dans les parcours³⁷.

Un suivi du nombre de salariés BOETH retenus chaque année dans le cadre des dispositifs promotionnels est réalisé.

L'ensemble des parties prenantes cité ci-dessus veille à ce que les formations nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que les bilans individuels de compétences (dans un centre disposant de conditions adaptées au handicap lorsque nécessaires) soient adaptés et accessibles aux salariés BOETH.

Les plans de développement des compétences mettent en évidence les actions prévues/réalisées pour les salariés BOETH.

Un suivi des salariés BOETH n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est réalisé chaque année. La cause de cette absence de formation est analysée avec attention et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre dans le cadre des entretiens professionnels.

La Mission Handicap prend en charge le financement :

- Des surcoûts liés aux aides (humaines ou techniques) ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser son handicap en formation : prestations d'interprétariat en LSF ou LPC, traductions sous forme de sous titrage écrit en temps réel (vélotypie), adaptation de la durée ou du rythme de formation, etc.
- Du coût de formations spécifiques directement liées au handicap.

L'unité du salarié prend en charge les éventuels surcoûts relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement sur recommandation du médecin du travail, dès lors qu'ils sont directement en lien avec la situation de handicap.

Les formations à la LSF ou au LPC³⁸ pour les collègues et managers de salariés en situation de handicap auditif restent à la charge des unités.

Pour les formations réalisées par des organismes externes, la Direction des Achats Groupe continue, en lien avec la DRH Groupe, à rappeler aux commanditaires d'inclure dans leurs cahiers des charges - et si possible dans leurs grilles de notation technique - la prise en compte de cette dimension au fur et à mesure des renouvellements de contrats de formation.

Article 4.2. Donner un écho national aux actions métiers qui portent leurs fruits

EDF SA reconnaît la richesse des actions déjà engagées dans plusieurs directions métiers pour accompagner les parcours professionnels des salariés BOETH, notamment ceux en invalidité catégorie 1. Ces expérimentations, souvent co-construites avec les Conseillers Parcours Professionnel (CPP), les référents handicap de proximité/unité et les équipes RH, démontrent leur efficacité en matière de maintien dans l'emploi, de mobilité et de projection professionnelle.

Afin de **donner un écho national à ces démarches**, l'entreprise s'engage à :

³⁷ A titre d'exemple seront étudiés le besoin de temps supplémentaire, de matériels, ou de modalités de jury différentes, etc...

³⁸ LSF (Langue des Signes Française), LPC (langage Parlé Complété)

- **Identifier et documenter les initiatives réussies**, en lien avec les référents handicap métiers.
- **Partager ces pratiques au sein d'un espace collaboratif** accessible à toutes les directions.
- **Généraliser les dispositifs pertinents**, après partage avec le comité national de suivi.
- **Constituer un Groupe d'Expertise Transverse (GET) : RH, mission handicap, Pôle Mobilité, santé sécurité**, pour étudier les moyens de fluidifier les parcours des salariés BOETH, dont les invalidités catégorie 1.

Par ailleurs, EDF SA, en s'appuyant notamment sur les compétences et savoir-faire développés par les ingénieurs chercheurs de sa R&D, pourra mener des recherches destinées à favoriser l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'accès au savoir des personnes BOETH. Ces recherches pourront être menées en partenariat avec d'autres entreprises, centres de recherches, laboratoires, instituts, écoles et universités, etc.

4.2.1. Groupes miroirs, source d'innovation pour les parcours professionnels

Les **groupes miroirs métiers**, déjà actifs dans certaines directions, constituent un levier puissant pour :

- **Faire remonter les besoins du terrain** et les contraintes spécifiques liées au handicap.
- **Favoriser le co-développement entre pairs** (managers, CPP, référents handicap).
- **Identifier des leviers d'action concrets** pour fluidifier les parcours professionnels.

Les signataires de l'accord soutiennent leur principe et valorisent la démarche et les innovations qu'ils portent. A minima une fois sur la durée de l'accord, une rencontre entre les différents groupes miroirs sera organisée pour continuer de réfléchir, entre autres, sur les parcours professionnels.

4.2.2. Proposition d'un programme immersif structurant pour les salariés BOETH

Afin de **favoriser la mobilité, la reconversion et la projection professionnelle** des salariés BOETH au sein d'EDF SA, l'entreprise propose de structurer, dans le cadre d'une expérimentation sur la première année de l'accord, un **programme immersif expérimental en plusieurs phases** dont les objectifs sont de :

- Permettre aux salariés BOETH de **découvrir de nouveaux métiers** ou environnements de travail.
- Offrir aux **collectifs accueillants** une opportunité de mieux appréhender le handicap et de déconstruire les stéréotypes.
- Créer une dynamique **gagnant-gagnant** entre salariés, managers et équipes.

Pour garantir la pertinence et l'appropriation du dispositif, un **groupe de travail** sera constitué. Il aura pour mission de :

- **Définir les modalités du programme immersif** (phases, accompagnement, durée, critères d'éligibilité).
- **Élaborer un plan d'action opérationnel** pour son déploiement sur l'année 2026.
- **Organiser une phase de retour d'expérience** en fin d'année, permettant d'évaluer les impacts du dispositif sur les parcours professionnels, les représentations du handicap et les dynamiques collectives.
- **Décider, sur la base de cette évaluation, de la généralisation du programme** à l'ensemble des directions métiers d'EDF SA.
- **Valoriser la démarche** par des actions de communication interne, notamment via la diffusion de témoignages sur VEOL, afin d'inspirer et d'engager l'ensemble des parties prenantes.

Ce dispositif vise à **changer de regard sur le handicap, à renforcer la confiance des salariés BOETH dans leur potentiel**, et à **outiller les managers pour les accueillir et les accompagner avec justesse**.

4.2.3. Développer un réseau dédié au handicap à EDF SA

Dans une logique de transformation culturelle durable, EDF SA met en place, dans le respect des exigences du RGPD, la création d'un réseau dédié **au handicap**.

Cette initiative a pour objectif de renforcer la visibilité des parcours inspirants, de favoriser le partage d'expériences et de créer un espace d'échanges constructifs pour les salariés qui souhaitent s'y impliquer.

Les salariés volontaires et présents à toutes les strates de l'entreprise, pourront :

- **Porter un discours positif et incarné sur le handicap**, en valorisant les parcours, les réussites et les compétences des salariés concernés
- **Favoriser** le partage d'expérience et aussi permettre un échange entre pairs, afin de faire émerger des solutions innovantes.
- **Contribuer à faire évoluer les représentations**, en démontrant que le handicap n'est pas un frein à la performance, mais une richesse qui apporte un regard différent sur les métiers, les organisations et les pratiques.

Article 4.3. Rendre plus équitables les modalités de reconnaissance des salariés BOETH

Suivi statistique et évaluation des parcours

Un suivi statistique annuel des parcours professionnels des salariés BOETH est réalisé et présenté au comité national de suivi. Il inclut notamment :

- La trajectoire des salariés embauchés depuis 5 ans.

- Les mobilités fonctionnelles et géographiques.
- Les écarts de rémunération injustifiés.
- L'accès aux dispositifs promotionnels.

4.3.1. En cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable

L'entreprise veille au respect du **principe de non-discrimination liée au handicap** tout au long du parcours professionnel.

En cas **d'écart de salaire injustifié à situation comparable**, l'utilisation de la « **fiche argumentaire** » co-construite avec les organisations syndicales signataires est un pré-requis. Cette fiche ainsi qu'un tutoriel sont disponibles dans la communauté handicap dans VEOL.

En effet, le salarié concerné statutaire ou non, l'organisation syndicale, le manager, le service RH, le référent handicap de proximité/unité, etc. **renseignent la fiche argumentaire unique**, afin de porter les demandes de corrections salariales auprès du Référent handicap métier et de la Mission Handicap³⁹.

Au cours de la campagne annuelle sur les mesures salariales, l'attribution des augmentations individuelles au choix est examinée au regard de l'analyse des niveaux de compétences et du professionnalisme individuel.

Ensuite, des mesures correctrices seront étudiées selon les étapes suivantes :

- **Une fois par an, et au plus tard au début du second semestre**, un examen complémentaire systématique de l'égalité salariale entre les salariés BOETH et les autres salariés est réalisé. Cet examen vise à identifier, à situations comparables, d'éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés, et à en assurer la pleine correction le cas échéant.
- **Lors de la campagne sur les mesures salariales qui suit le cinquantième anniversaire d'un salarié**, un examen systématique est effectué afin d'identifier d'éventuels écarts injustifiés.
- **En cas de nouvelle reconnaissance BOETH concernant un salarié de plus de cinquante ans**, une attention particulière est portée à l'évolution de la carrière lors de la campagne sur les mesures salariales.

Les augmentations individuelles au titre de ces rattrapages éventuels sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour date d'effet le 1er janvier de l'année d'examen. Les études ne sont pas limitées en nombre et ne doivent pas faire obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix au titre du professionnalisme et réciproquement. **L'attribution de ces NR est soumise à la validation finale du référent handicap métier.**

³⁹ Pour les salariés statutaires BOETH la demande se fait auprès des référents métiers pour les NR, ou auprès de la Mission Handicap pour les décisions finales en matière de reclassements (GF). Pour les non statutaires BOETH un correctif salarial est possible en taux d'augmentation salariale auprès de la Mission Handicap.

Dans des situations particulières où l'examen de l'écart injustifié de salaire fait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération (NR). **L'attribution de ces GF est soumise à la validation finale de la Mission Handicap nationale.**

Afin d'assurer la traçabilité des mesures correctives mises en place, une synthèse par direction des rattrapages effectués au titre de l'égalité des droits et des chances est communiquée au comité national de suivi de l'accord chaque année. Cette synthèse indique le nombre de salariés concernés et le nombre de niveaux de rémunération et de GF attribués.

Cette mesure n'est pas imputée sur le budget de l'accord mais sur contingent national et constitue une contribution complémentaire de l'entreprise.

4.3.2. Une étude sur les rémunérations variables individuelles (RVI)

Comme mentionné dans l'accord précédent, une étude sur les rémunérations variables a été réalisée et présentée en comité de suivi de l'accord en septembre 2025 aux organisations syndicales signataires de l'accord.

Cette étude réalisée par la DRH Groupe a permis de faire un état des lieux concret sur les différents types de RVI et positionnements (plage de GF), des salariés BOETH au regard des autres salariés de l'entreprise.

Pour donner suite aux constats faits en comité de suivi de l'accord, les actions suivantes seront engagées sur la durée de l'accord :

- **Analyse par chaque direction métier** de ses résultats et une réflexion sur un éventuel **plan d'action à engager**
- **Partage** de cette analyse et du plan d'action par la **Direction métier** auprès des membres du comité de suivi national **du périmètre concerné**
- **Retour d'expérience des résultats** consolidés des travaux sur la RVI en **Comité d'Orientation et de Suivi**.

La sensibilisation de la filière RH et du management sur le sujet de l'équité de traitement sur la reconnaissance variable pour les salariés BOETH sera assurée lors **des réunions d'animation annuelle sur les mesures salariales** par la DRH Groupe, **du réseau des correspondants rémunération et reconnaissance des directions métiers**.

Chapitre 5. Asseoir la légitimité des référents handicap au sein d'un écosystème inclusif

Dans le cadre de cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de **reconnaître, valoriser et renforcer l'action des référents handicap, qu'ils soient désignés au niveau des directions métiers ou des entités opérationnelles.**

Ces acteurs de terrain occupent une place essentielle dans le déploiement opérationnel de l'accord. Ils en assurent la traduction concrète au sein des métiers et des unités, en lien étroit avec la Mission Handicap de la DRH Groupe. Leur mission s'inscrit dans une logique de proximité, d'accompagnement individualisé et de coordination des actions en faveur des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), tout au long de leur parcours professionnel.

À leurs côtés, un **écosystème inclusif composé de parties prenantes internes** – directions des achats, de l'immobilier, de la communication, des systèmes d'information, services médicaux et sociaux, C(M)PP, représentants ~~syndicaux~~ du personnel etc. – joue un rôle déterminant dans la réussite du déploiement de l'accord. Ces acteurs, par leur expertise métier et leur capacité d'action, apportent un appui précieux aux référents handicap dans la mise en œuvre des dispositifs, l'adaptation des environnements de travail, la sensibilisation des équipes et le suivi des parcours professionnels.

Ils **présentent chaque année à leur comité de direction respectif un bilan des actions engagées**, une analyse des indicateurs de suivi de l'accord, ainsi que les axes d'amélioration identifiés pour renforcer la mise en œuvre des engagements en faveur des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article 5.1 Les référents handicap métier et les référents de proximité/unité

5.1.1. Le référent handicap métier national

Le référent handicap métier agit, à l'échelle de sa direction, comme un relais stratégique de la politique handicap de l'entreprise. Il pilote le plan d'action métier, anime le réseau des référents de proximité/unité, coordonne les actions de sensibilisation et de formation, et veille à la cohérence des initiatives engagées. Il est également un interlocuteur privilégié de la Mission Handicap nationale, garantissant ainsi une articulation fluide entre les orientations stratégiques et leur déclinaison opérationnelle.

Le référent métier **anime le réseau des référents handicap de proximité/unité** de sa direction. Il veille à leur formation, une attention particulière sera portée aux nouveaux entrants dans la mission, à la formalisation de leur lettre de mission, et à leur bonne intégration dans les dynamiques locales.

Il **organise et coordonne le comité de suivi métier**, instance de dialogue qui réunit la direction, les représentants ~~syndicaux~~ du personnel et les acteurs concernés. Il est également l'interlocuteur privilégié de la Mission Handicap nationale, avec laquelle il échange régulièrement pour faire remonter les besoins, les bonnes pratiques et les éventuelles difficultés.

Il est également chargé de coordonner l'élaboration du plan d'action métier, en lien avec les Organisations Syndicales signataires, et d'en assurer le suivi et le bilan annuel. Ce plan d'action partagé avec la DRH Groupe, fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs adaptés aux spécificités de chaque direction.

Un appui opérationnel et un garant de cohérence

Au-delà de la coordination, le référent métier **intervient en appui des entités locales** pour résoudre **les situations complexes**, en lien avec la Mission Handicap si nécessaire.

Il s'assure que les actions menées localement s'inscrivent dans une logique cohérente avec les engagements de l'accord.

Il **valide également les propositions de mesures correctrices en cas d'écart de rémunération (NR)** injustifié à situation comparable.

Le référent métier est systématiquement informé **des situations de réorganisation ou de fermeture de sites impactant des salariés handicapés** afin d'engager les actions nécessaires à la bonne prise en compte des spécificités et besoins d'accompagnement des salariés BOETH concernés.

Des moyens identifiés et reconnus

Le rôle, les missions du référent métier, ainsi que la charge de travail et le temps qui y sont consacrés sont **abordés lors de l'entretien annuel de progrès (EAP)**.

Il suit la formation obligatoire dédiée à sa prise de fonction, et bénéficie d'un accompagnement pour monter en compétence sur les aspects réglementaires, techniques et humains du handicap au travail. Sa lettre de mission (modèle en annexe 2 de l'accord) formalise ses responsabilités et son positionnement dans l'organisation.

Le référent handicap métier est un **acteur majeur du suivi des salariés BOETH de son périmètre**.

5.1.2. Le référent handicap de proximité/unité

Le référent handicap de proximité/unité, désigné au sein de chaque entité, est quant à lui l'interlocuteur direct des salariés BOETH et des managers. Il contribue activement à la dynamique locale de l'accord.

Dans ces missions principales, le référent handicap de proximité/unité :

- **Informe et accompagne les salariés BOETH sur les dispositifs existants**, les aides mobilisables et les démarches de reconnaissance. Il est l'acteur majeur dans le suivi des titres de reconnaissance du handicap en lien avec les assistants sociaux et appuie les salariés concernés dans le cadre du renouvellement de leur RQTH. Il est identifié dans l'intranet EDF SA de l'entreprise (« Mes contacts ») et ses coordonnées sont accessibles à tous les salariés du périmètre géré (affichage dans les panneaux de direction).
- **Participe au processus de recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi du salarié BOETH.**
- **Est le référent auprès de l'ensemble des salariés de son périmètre**, sensibilise sur le fait de se faire reconnaître et l'accès aux mesures dédiées : dispositifs et aides disponibles dans l'accord.

- **Sensibilise les équipes et les managers** à la réalité du handicap, visible ou invisible, et lutte contre les stéréotypes. Son action est primordiale en amont à l'arrivée des salariés BOETH, dès l'accueil dans le collectif et tout au long du parcours professionnel des salariés BOETH gérés.
- **Organise et coordonne les comités de suivi locaux**, en veillant à intégrer toutes les parties prenantes : médecine du travail, action sociale au travail, référent IT, chargé de communication, experts RH, préventeur santé sécurité, correspondant immobilier, etc...
- **Peut être amené à participer aux comités de suivi métiers.**
- **Coordonne et anime** la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre en engageant les actions liées à l'accord et au plan d'action métier.

Des moyens identifiés et reconnus

Le référent handicap de proximité/unité est désigné par le directeur d'entité opérationnelle, sa mission est formalisée dans une lettre de mission (modèle en annexe 3).

Les missions et objectifs des référents handicap de proximité/unité (précisés dans la lettre de mission) sont intégrés **dans l'EAP** afin de valoriser et reconnaître directement les actions portées par ces derniers.

Le référent handicap de proximité/unité **est légitime pour porter auprès du management et du référent handicap métier** les alertes relatives à la reconnaissance de leur rôle, leur professionnalisation, les besoins spécifiques liés à leur mission.

Temps dédié à la mission⁴⁰

Le temps alloué à la mission de référents handicap de proximité/unité doit être **adapté, reconnu et suffisant**, en tenant compte du **nombre de salariés BOETH** à accompagner, et de la **complexité croissante** des situations à traiter. Un **temps repère minimum de 20 %** du temps de travail doit leur être alloué par leur unité ou ~~direction~~ entité.

Le temps repère dans la lettre de mission doit faire l'objet d'une validation auprès du référent handicap métier, ou de la mission handicap lorsque le référent cumule les rôles de référent métier et de référent proximité/unité.

Une professionnalisation nécessaire pour une expertise reconnue

Les référents handicap de proximité/unité bénéficient également d'une **formation dédiée** leur permettant de :

- **Maîtriser le cadre légal** et réglementaire du handicap.
- **Connaître les dispositifs** internes et externes d'accompagnement.
- **Travailler en réseau** avec l'ensemble des parties prenantes telles que : les acteurs médicaux, les préventeurs santé sécurité, les assistants sociaux, RH, les organisations syndicales, etc...

⁴⁰ Cf. lettre de mission du Référent handicap de proximité/unité Annexe 3

Tout nouveau référent handicap de proximité/unité bénéficie d'un accompagnement dédié, assuré par le référent handicap métier. Celui-ci veille à la conformité de la lettre de mission du nouvel entrant avec les attendus définis dans le cadre du présent accord.

Article 5.2 Impliquer toutes les parties prenantes internes

Les **salariés BOETH** sont eux-mêmes acteurs de leur intégration et de leur évolution professionnelle. Ils sont invités à exprimer leurs besoins et à contribuer à l'amélioration des dispositifs mis en œuvre.

Mais la mobilisation de nombreuses autres parties prenantes de l'entreprise permet de garantir l'effectivité des dispositifs de l'accord, de favoriser l'accessibilité universelle, et de créer un environnement de travail inclusif et respectueux.

5.2.1 Rôle des autres parties prenantes

La **Mission Handicap, au sein de la DRH Groupe**, pilote l'accord au niveau national, anime le réseau des référents, assure le suivi des indicateurs et représente EDF SA auprès des partenaires externes, assure le **pilotage global** et le **suivi homogène** de l'accord et de son tableau de bord. Elle coordonne l'ensemble des parties prenantes suivantes :

- ⇒ Les **référents handicap métier nationaux**,
- ⇒ Les **acteurs de la mobilité** : Le **Pôle Mobilité-Recrutement de la Direction Emplois Compétences**, les **Conseillers Parcours Professionnel (CPP/CMPP)**, et les **Délégations à l'Action Régionale (DAR)**, qui accompagnent les projets de mobilité, les recrutements et les partenariats locaux,
- ⇒ Les **Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE)**, œuvrant pour l'attractivité des métiers de l'énergie.
- ⇒ Les **acteurs médicaux et sociaux** – médecins du travail, médecins conseil, infirmiers, assistants sociaux – jouent un rôle déterminant dans l'adaptation des postes, le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle. Leur expertise permet d'anticiper les besoins, d'accompagner les transitions, et de garantir un suivi individualisé. Les acteurs médico-sociaux, en coordination avec la médecine du travail, jouent un rôle essentiel dans le maintien dans l'emploi des salariés BOETH. Il leur appartient de proposer des décisions harmonisées et adaptées. La Mission Handicap, avec l'appui de la Direction Prévention Santé Sécurité Groupe, assurera la sensibilisation et l'accompagnement nécessaires pour renforcer cette responsabilité collective.
- ⇒ Les **directions fonctionnelles** - telles que la **Direction Immobilier Groupe**, la **Direction Groupe Informatique et Télécom (DIGIT)**, la **Gestion du contrat de travail**, et la **Direction des Achats Groupe**, la **filière RH**, et la **filière communication** - contribuent activement à l'inclusion :
 - En mobilisant leur expertise pour accompagner et soutenir les acteurs du handicap, afin de garantir la mise en œuvre efficace des mesures et dispositifs prévus par le présent accord.
 - En renforçant la visibilité de l'accord et des dispositifs associés.

- En garantissant l'accessibilité des environnements de travail.
- En soutenant l'emploi indirect via le secteur du travail protégé et adapté (STPA).

⇒ **Les représentants du personnel**, pour traiter les situations individuelles complexes de salariés BOETH.

Les **organisations syndicales signataires** sont pleinement impliquées dans la mise en œuvre de l'accord. Elles participent aux comités de suivi, relaient les engagements auprès de leurs réseaux, et contribuent à la lutte contre les stéréotypes liés au handicap.

L'intégralité du texte détaillant les rôles et responsabilités de ces acteurs est présentée en **Annexe 1** du présent accord.

Article 5.3 Former et sensibiliser les parties prenantes

La réussite d'un accord handicap repose sur l'engagement collectif et coordonné de l'ensemble des parties prenantes internes. Elles constituent un **levier stratégique** pour garantir la bonne prise en compte du handicap dans les équipes, l'effectivité des dispositifs, prévenir les stéréotypes, favoriser l'appropriation des outils de compensation, et accompagner les parcours professionnels des salariés BOETH.

Chaque Direction métier définit sur la durée de l'accord, une à deux actions prioritaires chaque année sur des populations cibles citées ci-dessus de formations et/ou sensibilisations en fonction des priorités de chaque direction.

Des actions de formation et de sensibilisation sont d'ores et déjà mises à disposition des salariés sur la plateforme Powerskills, un onglet spécifique permettant à chaque salarié d'identifier rapidement les actions de formation liées **au handicap et à la diversité**.

Formation et animation des acteurs clé de l'accord handicap

La formation et l'animation des acteurs clés de l'accord handicap sont poursuivies et renforcées afin de garantir une mise en œuvre efficace et cohérente.

Réseau des référents handicap

Le réseau des référents handicap, qu'ils soient métiers ou locaux, joue un rôle central dans le déploiement de l'accord. Chaque nouveau référent handicap bénéficie d'une formation dédiée. L'animation du réseau est assurée par la Mission Handicap à un rythme mensuel, complétée par une rencontre nationale tous les deux ans. Les « Handidates » mensuelles et les partages d'expérience contribuent à la professionnalisation du réseau. La communauté handicap constitue un espace ressources dédié à ces acteurs.

Des dispositifs spécifiques sont proposés aux parties prenantes :

- Les organisations syndicales signataires se voient proposer des sessions d'information sur l'accord et le handicap par le canal de leurs représentants au comité national d'orientation et de suivi à hauteur de 2 sessions d'une journée par organisation et par an.

- Membres CSE/Commission Politique Sociale : sensibilisation en e-learning et des formations au handicap et à la diversité disponibles dans Powerskills à chaque mandature.
- Recruteurs internes : formations obligatoires telles que « Recruter sans discriminer » et « Handicap en milieu professionnel, c'est possible ».
- Tuteurs et maîtres de stage : sensibilisation dédiée.
- Acteurs mobilité/parcours : guide spécifique.
- Communicants et webmasters : e-learning sur l'accessibilité numérique via Powerskills.
- Acteurs médicaux et sociaux : informations ciblées sur des thématiques spécifiques (ex. : outils de compensation, titres BOETH).
- Conseillers Mobilité Parcours Professionnels : webinaires de sensibilisation proposés dans le cadre de l'animation de leur réseau.

L'ensemble de ces actions est financé par le budget de l'accord, y compris celles réalisées par des prestataires externes.

Formation des managers à la prise en compte du handicap

En tant que parties prenantes essentielles, **les managers sont sensibilisés à la politique de prévention des discriminations d'EDF SA dans le cadre des formations nationales** telles que les formations promotionnelles de changement de collège ou le cursus « RRH » et celles destinées aux nouveaux MPL.

Des modules spécifiques sur le handicap en milieu professionnel leur sont proposés. **La participation à ces formations est demandée à minima pour tous les managers accueillant ou encadrant⁴¹ des salariés BOETH.** Elle est fortement encouragée par les Directions métiers et suivie dans le cadre de l'accord pour tous les managers.

Afin de contribuer plus activement à la formation des managers les ressources disponibles seront mises en visibilité comme suit :

- Insertion dans les fondamentaux du Manager d'Equipe
- Mises régulièrement à la Une de la « *newsletter Managers* » et à la Une de PowerSkills, et de la page Managers de PowerSkills
- Ajoutées aux ressources à consulter préalablement aux PASS PRIMO et Manager de Managers.

Objectif visé :

Former **au moins 250 managers par an** sur la prise en compte du handicap.

Un **guide repère** des mesures de l'accord à destination des managers sera mis à jour et diffusé auprès de l'ensemble des managers.

⁴¹ Il s'agit de cadres et hautes maîtrises, qui dans leurs fonctions/emplois, encadrent des salariés

Chapitre 6. Sensibiliser, Informer et Communiquer

Article 6.1. Promouvoir l'accord et son contenu au sein de l'entreprise régulièrement

Le présent accord sera adressé à tous les salariés BOETH identifiés dans le système d'information RH de l'entreprise. La liste de l'ensemble des référents handicap actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion, en plus d'être disponible et régulièrement actualisée sur VEOL.

Par la suite, tout au long de l'accord, le référent handicap de proximité/unité adresse par mail l'accord ou à la suite de l'entretien de prise de contact, aux nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi au plus tard trois mois après leur prise en compte dans le système d'information RH.

Des webinaires d'information sur les principaux dispositifs de cet accord seront proposés au cours des 3 mois suivant la signature à tous les salariés BOETH identifiés dans le SIRH. Ces webinaires seront proposés tous les ans sur la durée de l'accord.

Une session d'information pourra être organisée dans les unités à l'intention de tous les salariés.

Tous les salariés d'EDF SA seront également informés de l'existence de l'accord et de ses principales dispositions par les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (intranet, publications, etc.). L'accord est mis à leur disposition sur la Communauté Handicap sur VEOL.

La Mission Handicap mettra à la disposition de tous dans la communauté handicap de VEOL un guide synthétique et accessible de l'accord dans les six mois suivant la signature.

L'accord sera diffusé aux directeurs et directrices métiers et d'unité, aux DRH et RRH, aux organisations syndicales, aux référents handicap, aux membres de l'équipe de santé au travail (médecins, infirmiers et infirmières), aux médecins conseil, aux assistantes et assistants sociaux, préventeurs et préventrices santé sécurité.

Une présentation sera réalisée dans tous les Comités de Direction métiers dans les six mois suivant sa signature.

Article 6.2. Engager le management à tous les niveaux

L'accord introduit une **mobilitation de la ligne managériale à tous les niveaux** du management et particulièrement des cadres supérieurs et dirigeants de l'entreprise.

Objectifs principaux :

- Porter le sujet à la tête de l'entreprise, en affirmant son importance stratégique.

- **Incarnar l'engagement de la direction**, en donnant du poids et de la légitimité aux actions menées.
- **Renforcer la visibilité des enjeux liés au handicap** et des initiatives mises en œuvre.
- **Créer un effet d'entraînement** auprès de tous les managers, pour favoriser une dynamique collective.
- **Faire évoluer les pratiques**, notamment sur des sujets complexes comme l'accessibilité numérique.

Engagement dans le pilotage de l'accord

- Organisation d'un échange annuel avec la Mission Handicap pour définir les priorités et suivre le plan d'action.
- Participation possible aux instances de pilotage de l'accord.
- Valorisation des actions par des interventions ciblées.
- Soutien actif à la politique d'achat auprès du secteur protégé et adapté.

Mobilisation managériale

- Témoignages de rôles modèles à tous les niveaux du management et particulièrement les cadres supérieurs et les cadres dirigeants.
- Formations dédiées aux managers, incluant les cadres dirigeants et supérieurs.

Exemples d'actions concrètes pour le management de tête d'entreprise

- Parrainage officiel de l'accord handicap.
- Participation aux événements et instances clés, liés au handicap.
- Introduction lors des réunions des référents handicap.
- Prises de parole internes et externes pour sensibiliser et valoriser les actions mises en place

Article 6.3. Agir pour faire évoluer les stéréotypes et lutter contre toutes formes de discrimination

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, comme les stéréotypes ou les représentations sont autant d'obstacles à l'insertion, à l'intégration et au parcours professionnel de personnes handicapées dans le monde des entreprises.

EDF réaffirme sa politique de tolérance zéro face à toute forme de discrimination en lien avec le handicap et s'engage à promouvoir un environnement inclusif, respectueux et équitable pour tous.

EDF poursuivra par ailleurs tout au long de ce nouvel accord le travail déjà entrepris pour informer les salariés et lutter contre les stéréotypes, lors par exemple de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, mais aussi tout au long de l'année.

Des actions de formations adaptées (formats, supports) aux salariés, managers, équipes médicales, organisations syndicales existantes seront mises à jour avec les nouveautés du présent accord.

Article 6.4. Communiquer à l'externe : valoriser l'engagement handicap d'EDF SA

6.4.1. Renforcer l'image d'EDF SA comme employeur handi-accueillant

Consolider la réputation d'EDF SA en tant qu'entreprise inclusive, afin d'attirer de nouveaux talents BOETH et de favoriser leur accès à la formation.

Le plan de communication ainsi que son avancement sont partagés en comité de suivi (Cf. Annexe 4).

Chapitre 7. Soutenir l'emploi de personnes externes à l'entreprise en situation de handicap

12 millions d'euros d'achats au secteur du travail protégé et adapté dépensés en moyenne annuelle sur la durée de l'accord

Article 7.1. Favoriser l'emploi via le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et des Travailleurs Handicapés Indépendants (THI)

7.1.1. Actions pour atteindre cet objectif :

Toutes les directions de EDF SA se mobilisent pour réaliser des achats solidaires au secteur protégé ; quelques leviers proposés :

- La Direction des Achats Groupe en qualité de pilier de la démarche avec notre partenaire HOSMOZ.
- Utilisation systématique des marchés cadres STPA mis à disposition par la Direction des Achats Groupe.
- Poursuite de l'élargissement de l'offre de marchés STPA.
- Sensibilisation des acteurs (achats, prescripteurs, référents handicap) sur les segments les plus favorables à l'emploi qualifiant.
- Organisation d'actions de promotion du STPA et de ses offres.
- Encouragement des projets locaux intégrant des prestations sur site par des Entreprises Adaptées (EA) ou Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Afin d'élargir et de diversifier les prestations dans le domaine technique, une cartographie des ESAT existants sur le territoire est réalisée la première année de l'accord.

7.1.2. Soutenir nos partenaires du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) :

EDF peut apporter un soutien matériel ou financier aux EA, ESAT pour :

- Développer de nouvelles activités.
- Moderniser des équipements, des méthodes ou des compétences.
- Financer des formations pour les travailleurs handicapés.

Conditions : Les EA/ESAT doivent fournir leurs agréments avant tout contrat. Tous les fournisseurs doivent respecter la Charte RSE faisant partie de l'ensemble des marchés passés par EDF SA.

7.1.3. Suivi et qualité des prestations :

Les prestations font l'objet d'un suivi spécifique. Les éventuelles difficultés (qualité, éthique, respect des personnes) sont traitées rapidement par l'unité ou la direction utilisatrice et si nécessaire, elles sont partagées avec la Direction des Achats Groupe et à la Mission Handicap.

EDF SA peut solliciter les groupements fédérateurs du STPA ou diligenter des audits RSE⁴².

⁴² Audit RSE : Audit Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Chapitre 8. Impulser, piloter et mettre en œuvre l'Accord

Article 8.1. Gouvernance nationale de l'accord

L'accord handicap est piloté par les signataires de l'accord sous responsabilité de la Mission Handicap de la DRH Groupe qui prépare les documents nécessaires aux comités nationaux de suivi.

Modalités de recours en cas de non-respect de l'accord

Tout salarié BOETH, manager, métier, représentant du personnel ou organisation syndicale peut signaler par écrit toute difficulté d'application ou de respect du présent accord. Une résolution est d'abord recherchée au niveau local, le salarié pouvant être assisté par le représentant de son choix. À défaut de solution, le différend est transmis au niveau national métier qui recherchera une solution, avec, si besoin, l'appui du niveau Corporate.

Le dispositif de suivi décrit ci-dessous est sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel.

2 comités de suivi national se tiendront annuellement dont le comité de suivi et d'orientation qui se réunit une fois par an en format « séminaire ».

Ces comités sont complétés par des réunions thématiques organisées par la Mission Handicap permettant de faire un focus sur les dimensions : santé sécurité, achats, communication, immobilier, accessibilité numérique ou autre thématique transverse le nécessitant.

Le comité de suivi de l'accord est composé de :

- ⇒ Trois représentants au maximum pour chaque organisation syndicale signataire,
- ⇒ De représentants de la Direction : du responsable et de chargés d'affaires de la Mission Handicap, de référents handicap métiers, d'un représentant du Pôle Santé Sécurité au Travail de la DRH Groupe, d'un représentant de la Direction du Dialogue Social, et d'experts en tant que de besoin.

Le comité de suivi et d'orientation est :

- ⇒ Elargi avec cinq représentants au maximum par organisation syndicale signataire
- ⇒ Composition : représentants des organisations syndicales, représentants des directions métier, Mission Handicap, référents handicap métiers, parties prenantes des fonctions support.
- ⇒ Ses missions :
 - Force de proposition sur l'évolution de l'accord
 - Suivre la mise en œuvre de l'accord, les résultats des actions conduites et l'évolution des indicateurs.
 - Examiner les alertes et proposer des actions correctrices.
 - Partager les bonnes pratiques et suggestions.

Outils complémentaires : groupes de travail ad hoc selon les besoins du plan d'action.

Dans le cadre de cette instance il sera possible de réorienter les actions en fonction des résultats obtenus.

Afin de permettre aux délégations de consolider le bilan annuel des actions et être forces de proposition sur les réorientations éventuelles des actions à venir, une réunion préparatoire de 3 heures entre membres de chaque délégation syndicale du comité de suivi et d'orientation est possible, en présentiel, la veille de ce comité.

Article 8.2. Gouvernance métier

Les comités de suivi métiers

Au niveau national, chaque référent handicap métier national s'assure pour son périmètre de la bonne mise en œuvre de l'accord handicap et nourrit le comité national de suivi animé par la Mission Handicap.

A ce titre il se réunit a minima une fois par an au périmètre de la direction. A cette occasion le dossier « Bilan Handicap » de la politique sociale de chaque CSE pour l'année N-1 doit être partagé.

Il est composé du référent handicap métier, de représentants de la direction et de trois représentants des organisations syndicales signataires, son rôle est de suivre le plan d'action métier, veiller à la qualité du déploiement dans les entités opérationnelles.

Les comités de suivi locaux à la maille Unité

Au niveau local, chaque référent handicap de proximité/unité s'assure pour son unité de la bonne mise en œuvre de l'accord handicap et nourrit le comité de suivi national de sa direction métier animé par le référent handicap métier.

A ce titre il se réunit une fois par an localement.

Il est composé du référent handicap de proximité/unité, de la direction, des représentants des organisations syndicales signataires, acteurs locaux (santé au travail, RH, managers, travailleurs sociaux...).

Son rôle est également de suivre la mise en œuvre locale du plan d'action métier, de traiter les sujets concrets : achats STPA, formation, sensibilisation RQTH, intégration, partenariats locaux. Et faciliter les rencontres avec les salariés BOETH, en privilégiant les outils à distance.

Les organisations syndicales

Parties prenantes de l'élaboration de l'accord, les organisations syndicales signataires le sont également dans la mise en œuvre de ses engagements. Elles sont force de propositions dans le cadre des différents comités de suivi.

Elles s'impliquent dans le portage de l'accord, son animation et la remontée d'informations du terrain vers le national et dans le partage de bonnes pratiques au sein des différents comités.

Chaque organisation syndicale signataire peut organiser annuellement une journée d'échanges, réunissant ses correspondants handicap afin de favoriser la remontée d'information du terrain et le lien entre national et local et de contribuer au maintien de la dynamique de l'accord. Dans ce cadre, la Mission Handicap prend en charge les coûts logistiques correspondants (salle, transport, déjeuner, une nuit d'hébergement si nécessaire) pour quinze participants par organisation syndicale. Toutefois, les participants veilleront à privilégier autant que possible l'utilisation des outils de communication à distance afin de réduire les déplacements, les coûts et la fatigue associée.

Le temps de réunion correspondant à cette journée est imputé, dans la limite de ces 15 participants, avec le code de pointage « HM ».

Les **instances représentatives du personnel (IRP)** interviennent dans le cadre de leurs prérogatives légales et statutaires, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 8.3. Déploiement de l'accord

Un plan d'action métier, élaboré avec les organisations syndicales signataires, fixe des objectifs précis et décrit les actions à mener. Ce plan doit être finalisé dans les six mois suivant la signature de l'accord et validé par la DRH Groupe.

Ces objectifs sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'entreprise, national, direction, local.

La bonne articulation entre ces différents niveaux, comme le partage de la réalité du terrain et la remontée des réalisations et des initiatives du local constituent des facteurs essentiels de la réussite de l'accord.

Article 8.4. Indicateurs clé de l'accord

Les six indicateurs déterminants pour la réussite de l'accord 2026-2029 sont :

- Atteindre et maintenir un taux d'emploi de salariés BOETH a minima de 6% tout au long de l'accord.
- Recruter 3% de salariés B O E T H (CDI statutaires ou non statutaires) sur notre volume annuel de recrutements. Une attention particulière sera portée à nos candidats BOETH senior.
- Signer et accueillir 35 contrats d'alternance BOETH par an.
- Former au moins 250 managers par an sur la prise en compte du handicap.
- Faire progresser le nombre de nouvelles RQTH en cours de carrière et du renouvellement de celles déjà communiquées à l'entreprise.
- Assurer 12 Millions d'Euros d'achats auprès des Structures du Secteur du Travail Protégé et Adapté « STPA » en moyenne annuelle sur la durée de l'accord

Les indicateurs détaillés en Annexe 7 seront présentés lors du diagnostic sociodémographique annuel et/ou dans le bilan politique sociale handicap.

Article 8.5. Budget prévisionnel de l'accord et du comité des aides

Le budget du présent accord prévoit un montant **de 3,5 Millions d'euros par an**.

La ventilation type des dépenses budgétaires est préfigurée infra (Cf. Annexe 8) :

Budget prévisionnel cumulé donné à titre indicatif de la répartition budgétaire :

Postes de dépenses	Répartition en %
Actions en faveur du recrutement BOETH,	8%
Actions en faveur de l'accueil, intégration et maintien dans l'emploi des salariés BOETH	50%
Formation	8%
Accompagnement des salariés BOETH : comité des aides, ...	10%
Communication : information, sensibilisation	6%
Pilotage et suivi de l'accord	15%
Accompagnement secteur protégé – adapté	3%
Total	100%

Ce 13^e accord, conclu entre la Direction d'EDF et les organisations syndicales signataires, ne relève plus du régime des accords agréés. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a profondément réformé ce dispositif et prévoit sa disparition progressive, au plus tard le 31 décembre 2026.

À partir du 1^{er} janvier 2026, EDF SA a la possibilité de solliciter l'Agefiph pour obtenir des aides financières liées à l'aménagement des postes de travail.

En 2026, EDF prévoit de mettre en place une convention de services "Grands Comptes" avec l'Agefiph (avec un interlocuteur dédié). La recherche de cofinancements progressifs auprès de l'Agefiph vient compléter le budget de l'accord, sans s'y substituer.

Pénalités liées à la non atteinte du taux d'emploi légal de 6 % :

Les pénalités dues à l'Agefiph en cas de non-respect du taux d'emploi légal de 6 % ne seront pas financées par le budget de l'accord, mais prises en charge au niveau global de l'entreprise.

L'entreprise décide, dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise, de consacrer dans le cadre du comité des aides, **un budget de 220 K€/an aux demandes de financement d'aides humaines ou techniques** émanant de ses salariés handicapés.

Chapitre 9. Dispositions finales

Article 9.1. Définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »*.

Selon la convention des Nations Unies relative au Droit des Personnes Handicapées du 12 décembre 2006 « le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Enfin selon l'Article L5213-1 du code du travail "Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".

Article 9.2. Cadre légal

Depuis la loi 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application ainsi que par le décret du 20 novembre 2014, complétée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, et ses décrets d'application, le législateur a souhaité faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs BOETH.

Au nombre des grands principes introduits par la loi du 11 février 2005 précitée figure notamment le principe de compensation des conséquences du handicap comme expression de la solidarité nationale et moyen de rétablir l'égalité de traitement entre les citoyens handicapés et l'ensemble des citoyens.

Article 9.3. Bénéficiaires du présent accord

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont ceux mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail, notamment :

- **Travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP (Incapacité Permanente Partielle) supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire,

- Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- **Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "** définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Bénéficiaires mentionnés à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Sous certaines conditions ; les **veuves, veufs et orphelins de guerre** : bénéficiaires mentionnés aux articles [L.241-3](#) et [L.241-4](#) du même code.
- Titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des **sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service**.

Cependant, afin de faciliter leur inclusion / maintien dans l'emploi, les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du récépissé de dépôt de la demande à la MDPH, pourront bénéficier de la prise en charge de leur aménagement de poste de travail par la Mission Handicap. Cette possibilité prendra fin au plus tard 12 mois à compter de la date figurant sur ce récépissé de dépôt. Dans l'éventualité où ces personnes n'obtiendraient finalement pas la RQTH, elles ne perdraient pas le bénéfice des mesures matérielles d'aménagement de poste déjà engagées.

Tous les salariés de l'entreprise, statutaires et non statutaires, sont susceptibles d'être inclus dans la liste des bénéficiaires du présent accord.

Article 9.4. Dispositions finales

9.4.1. Calcul de l'obligation d'emploi à la maille d'EDF SA

Selon l'article L. 5212-3 du code du travail, le calcul de l'obligation d'emploi se fait de manière globale au niveau de l'entreprise.

9.4.2. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires travaillant dans les unités d'EDF SA situées sur le territoire hexagonal (Corse comprise), dans les départements et régions d'outre-mer ainsi que dans les Collectivités d'Outre-Mer (DROM-COM).

9.4.3. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2029. À l'arrivée de son terme, il cessera de produire tout effet.

9.4.4. Révision de l'accord

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par le Code du travail.

L'opportunité de réviser le présent accord pourra notamment être examinée en cas d'événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires, par exemple) ou en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise, pour apprécier les conséquences éventuelles de ces évolutions sur l'équilibre général de l'accord.

9.4.5. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord

Fait à Paris, le 17 février 2026

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Annexe 1. Rôle des principales parties prenantes

1. Les acteurs

Les salariés BOETH

Les salariés BOETH sont des acteurs essentiels de la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel comme de leur maintien dans l'emploi auxquels ils sont pleinement associés.

Ils apportent leur point de vue et leur vécu sur leurs besoins et sur la recherche de solutions spécifiques pour y répondre. Ils sont invités, s'ils le souhaitent, à formuler leurs propositions, suggestions en toute confidentialité à l'adresse suivante : missionhandicap@edf.fr.

2. La Direction

Les Directions métiers

Elles sont responsables de la mise en œuvre du présent accord et de l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action métier. Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs entités opérationnelles, impulsent les initiatives correspondantes et s'assurent de la réalisation de ses dispositions sur leur périmètre.

Chaque direction ou regroupements de directions métiers désigne et missionne, pour son périmètre, un référent handicap métier dont l'activité est définie dans une lettre de mission (modèle en Annexe 2) signée du DRH de sa direction.

Les entités opérationnelles

Chaque directeur d'entité opérationnelle est responsable de la mise en œuvre des engagements du présent accord et du plan d'action de sa direction métier.

Il désigne et missionne un référent handicap de proximité/unité dont le rôle est précisé dans une lettre de mission (modèle en Annexe 3). Ce choix repose sur différents critères dont celui d'une volonté d'engagement dans le domaine du handicap. Il veille à ce que le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées par ailleurs soient compatibles avec son rôle de référent handicap.

Ce référent handicap de proximité/unité coordonne, promeut et favorise sur son périmètre les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord et du plan d'actions qui en découle. Il joue un rôle moteur en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés BOETH.

La liste de ces référents handicap est régulièrement mise à jour et publiée sur l'intranet EDF SA et communiquée au comité national de suivi.

La Mission Handicap

Pour le compte de la Direction, la Mission Handicap d'EDF SA

- Pilote et suit les engagements de l'accord, en assure le déploiement et l'animation au niveau national,
- Établit la déclaration annuelle de réalisation de l'accord à présenter à l'Administration et aux parties signataires. À ce titre, elle est l'interlocuteur de la DRIETS⁴³ et de l'URSAFF⁴⁴,
- Réalise un point périodique auprès des signataires sur le niveau et l'efficacité de son déploiement et propose des améliorations, dans le cadre du comité national de suivi,
- Représente l'entreprise auprès des associations et organismes extérieurs (associations de personnes handicapées, autres entreprises, Administration...) à dimension nationale. Elle est l'interlocuteur référent des directions pour la mise en œuvre des différents axes : accessibilité physique et numérique, R&D, achats au STPA, communication et marque employeur,
- Anime le réseau des référents handicap métiers,
- Veille à la bonne allocation du budget de l'accord,
- Apporte un appui aux directions et entités opérationnelles en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien et de retour à l'emploi des personnes handicapées, de parcours professionnel, d'aides aux salariés BOETH.

Le Pôle Mobilité - Recrutement (MR)

La Mission Handicap, en lien étroit avec les Directions et leurs entités, s'appuie sur ce Pôle dans la mise en œuvre des engagements de l'accord relatifs au recrutement, pour ce qui concerne les collèges maîtrise et cadre.

De même, le Pôle MR peut aider la Mission Handicap à développer des partenariats permettant de faciliter l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur et de leur faire connaître les possibilités offertes par l'entreprise ainsi que son caractère handi-accueillant.

Les Conseillers Parcours Professionnel

Au quotidien, le Conseiller Parcours Professionnel - CPP (ou Chargé de Mission Parcours Professionnel - CMPP) est un acteur majeur du développement des parcours professionnels des salariés dans le cadre de mobilité naturelle ou de redéploiement. Il exerce son activité en collaboration étroite avec le management dont il complète l'action pour orienter les salariés dans leur parcours professionnel et entretien des relations étroites avec l'équipe RH de l'entité.

À ce titre il est aussi un acteur de l'accompagnement des projets de mobilité et du parcours professionnel des salariés BOETH. La situation de handicap peut parfois influencer de différentes manières sur la projection, l'élaboration ou la concrétisation du projet professionnel d'un salarié. Le CPP/CMPP est attentif à appuyer le salarié concerné dans l'élaboration d'un projet professionnel à la fois réaliste et réalisable, au regard des conditions de l'emploi et de ses contraintes mais aussi en tenant compte de toutes les possibilités d'adaptation des postes et de

⁴³ DRIETS : Direction Régionale de l'économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

⁴⁴ AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

l'environnement de travail. Le référent handicap est un partenaire important du CPP /CMPP dans ce cadre, avec l'appui si besoin du médecin du travail.

La Direction Territoriale à l'Action Régionale (DTAR) et les Délégations à l'Action Régionale (DAR)

Au sein des territoires, les DAR apportent un appui pour la mise en œuvre des partenariats visés à l'Article 2.1.5. Elles accompagnent les entités opérationnelles pour répondre à leurs besoins de recrutement, ou d'accueil d'alternants handicapés. Elles font en sorte de coordonner les actions de ces entités vis-à-vis des acteurs régionaux et locaux agissant dans ce domaine, notamment pour les relations écoles.

La filière communication

La communication interne et externe est un levier de transformation des représentations du handicap.

La Mission Handicap veille, avec l'appui de la filière communication à renforcer la lisibilité des actions de communication internes et externes pour se positionner comme employeur handi-accueillant.

Une communication dynamique et ciblée, et ce tout au long de l'accord, permettra de faire connaître l'accord et ses dispositifs.

La Direction Immobilier Groupe

Une attention particulière est portée à l'accessibilité des locaux de travail, de formation, et aux procédures d'évacuation.

Les chargés de travaux immobiliers sont formés à l'accessibilité.

Les salariés handicapés concernés peuvent être associés à la validation des solutions proposées lors de travaux.

La Direction des Achats Groupe

La Direction des achats contribue à l'inclusion par le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) et aux travailleurs handicapés indépendants.

La Direction Groupe Informatique et Télécom (DIGIT)

La DIGIT contribue à développer l'accessibilité numérique ainsi que le déploiement d'outils de compensation du handicap pour nos salariés BOETH (informatique, Télécom, logiciel, etc..)

Les engagements :

- Objectif : 12 millions d'euros d'achats au secteur du travail protégé et adapté en moyenne annuelle. Intégrer des critères RSE et handicap dans les appels d'offres.
- Sensibiliser les acheteurs et prescripteurs à l'offre du secteur adapté.
- Organiser des **webinaires et forums fournisseurs** en lien avec les directions métiers.
- Les directions métiers et unités sont mobilisées pour utiliser les marchés cadres STPA.

- Des opérations sont organisées pour mieux faire connaître l'offre du STPA.
- Un soutien matériel et/ou financier peut être apporté aux EA et ESAT.

3. Les organisations syndicales signataires

- Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses engagements. Elles participent à sa déclinaison, notamment dans le cadre des comités de suivi.
- Elles sont force de proposition dans le cadre de ces comités et peuvent être invitées à participer à des groupes de travail ad hoc thématiques.
- Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs organisations et de leurs référents handicap syndicaux.
- Elles sont des relais importants pour combattre préjugés et idées reçues relatives au handicap. Elles facilitent la remontée d'informations du terrain.

4. Les IRP

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail (notamment ses articles L 2312- 8 et L 2312-9, cf. Chapitre 9) et les dispositions statutaires en vigueur.

5. Les acteurs médicaux et sociaux

L'équipe de santé au travail

Elle est constituée de professionnels de santé (médecins, infirmières et infirmiers). Dans un SPST autonome, les missions sont portées par le médecin du travail. Ce dernier, par son rôle d'animation de l'équipe de santé au travail, délègue certaines missions aux infirmiers et infirmières sous couvert de protocoles.

Les missions consistent notamment à prévenir les atteintes à la santé, à prévenir ou réduire les risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle et à contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs (dans ce cadre le médecin du travail aide à la constitution du dossier de RQTH). Ce rôle implique une coopération étroite et permanente avec le management dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Le médecin du travail est sollicité, par le management ou la DRH des unités, pour les accompagner **le plus en amont possible** de l'arrivée de tout salarié BOETH (dans le cadre d'une embauche comme d'une mutation). Dans ce cadre, du fait des délégations données, il peut définir le rôle de chaque infirmier ou infirmière de l'équipe pour faciliter cet accueil. Cette anticipation permet de prévenir les éventuelles inaptitudes au poste, de préparer, si nécessaire, l'adaptation du poste de travail et de faciliter l'intégration dans l'équipe.

Le médecin du travail peut mettre en place un suivi individuel adapté conformément à l'article R 4624-17 du code du travail « Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs

handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans ».

Les modalités de suivi des salariés handicapés sont précisées dans l'article R 4624-20 : « Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1. »

Dans le cadre du suivi défini pour les salariés handicapés, une délégation peut être donnée par le médecin du travail aux infirmiers et infirmières de l'équipe pour contribuer à ce suivi soit dans le cadre de la réalisation d'entretiens soit par un suivi au poste de travail.

Le médecin conseil

Le médecin conseil a pour mission de suivre les salariés en arrêt de travail et de se prononcer sur leur capacité à travailler. Le levier de la visite de pré-reprise qu'il initie s'intègre tout particulièrement dans l'objectif de prévention de la désinsertion professionnelle. Il déclenche ce processus en lien avec le médecin du travail et les autres partenaires de l'entreprise. Il contribue à la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Plus largement, le contact privilégié existant entre le médecin conseil et le salarié en arrêt de travail, le positionne comme un acteur central de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les assistants de service social du travail

Il ou elle contribue activement avec les différents acteurs internes et externes à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées des entités opérationnelles pour lesquelles il ou elle intervient. Dans l'exercice de ses missions et dans son cadre déontologique, il ou elle assure auprès des salariés des fonctions :

- D'écoute, d'information et d'orientation, notamment par sa connaissance des institutions et organismes sociaux,
- D'accompagnement et de suivi des personnes, de facilitation de l'accès aux droits, d'aide à la constitution de dossiers de demandes (d'aides auprès des organismes de droit commun ou du comité des aides d'EDF SA, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ...)
- De lien social entre l'interne et l'externe pour les retours au travail et le maintien dans l'emploi.

Dans un souci d'efficacité, elle ou il est informé par l'unité des embauches et mutations des personnes bénéficiaires des dispositions de la loi du 11 février 2005.

Annexe 2. Lettre de mission type du référent handicap « métier »

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2026-2029 dont la direction ... est porteuse sur son périmètre. Dans ce cadre, XXX XXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme Référent Handicap métier. Il ou elle a notamment en charge de :

- Faire connaître l'accord au sein de la direction,
- Conseiller le DRH, les managers et référents handicap d'unité sur les dispositions de l'accord,
- Formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi d'EDF SA dans sa direction et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord,
- Coordonner la préparation du plan d'actions concerté de la direction, réaliser le suivi de ses actions et de leurs résultats et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les résultats au périmètre de la direction,
- Transmettre chaque année une synthèse chiffrée et qualitative de la mise en œuvre de l'accord et du plan d'action sur le périmètre de la direction à la Mission Handicap pour consolidation et présentation au comité national de suivi,
- Animer et organiser le comité de suivi métier,
- Assurer l'interface entre la direction et la Mission Handicap,
- Veiller à la prise en compte de la dimension intégration professionnelle des personnes handicapées lors de tout projet d'ampleur de la direction ayant un impact en termes d'organisation du travail,
- Animer et informer les référents handicap d'unité de la direction. Plus spécifiquement :
 - Informer les unités sur le rôle et les activités des référents handicap locaux
 - S'assurer que chaque référent de proximité/unité :
 - Dispose d'une lettre de mission. Ces lettres de mission lui sont systématiquement communiquées par les unités de son périmètre
 - Suit les formations indispensables à cette mission en lien avec la Mission Handicap
- Apporter un appui aux entités locales de la direction pour le règlement des situations remontées par les acteurs qui resteraient non résolues à ce niveau, en lien, si besoin, avec la Mission Handicap,
- Valider ou proposer des mesures correctrices d'écart de salaires injustifiés à situation comparable, au sein des unités de sa direction/groupement de métiers.
- Contribuer, en lien avec les interlocuteurs Achat de la direction, au développement des achats au secteur protégé – adapté de sa direction.

- Coordonner et participer au Groupe d'Expertises Transverses afin de garantir une réponse adaptée et concertée relative à des situations individuelles complexes. Si aucune réponse n'est trouvée, le référent métier peut se retourner vers la Mission Handicap pour élargir le champ des solutions.

Pour ce faire, vous bénéficiez des formations mises en place par la Mission Handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes BOETH.

Les missions, la charge et le % de temps de travail associés, sont abordés au cours de l'entretien annuel.

Annexe 3. Lettre de mission type du référent handicap « de proximité/unité »

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2026- 2029 dont chaque entité (direction, division, unité) est porteuse sur son périmètre.

Dans ce cadre, l'Unité XXXXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme référent Handicap. Vous avez notamment en charge de :

- Vous approprier l'accord national, et assurer la diffusion de l'accord dans votre unité (filière RH, manager, salariés, prévention sécurité santé, OS, etc.),
- Décliner le plan d'action métier dans votre unité (CODIR, filière managériale, etc...)
- Coordonner et promouvoir la mise en œuvre des actions prévues par l'accord handicap et proposer chaque année, des ajustements d'action adaptés aux priorités nationales et/ou au contexte local.
- Relayer sur le périmètre de l'entité les actions de sensibilisation et de communication de niveau Corporate ou de direction métier et susciter des actions à sa maille.
- Organiser un comité de suivi de l'accord avec la participation de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ainsi que les parties prenantes locales en fonction des sujets traités.

Vous êtes le référent handicap pour **tous les salariés** de votre périmètre, à ce titre, il vous appartient de :

- Anticiper et lancer le plus rapidement possible les démarches d'aménagement de poste pour les salariés BOETH de votre périmètre, en mobilisant les relais locaux nécessaires (médecin du travail, assistants sociaux, RH, ergonomes, interlocuteurs IT).
- Sensibiliser les salariés aux bénéfices de la reconnaissance RQTH et aux aides prévues dans l'accord.
- Être en appui conseils sur les démarches RQTH et leur renouvellement, en lien avec les services sociaux.
- Connaître les travailleurs BOETH de votre périmètre et de les informer de l'ensemble des dispositifs et aides dont ils peuvent bénéficier.
- Pour les salariés BOETH nouvellement arrivés dans l'unité (recrutement, mobilité, nouvelle RQTH, etc..), organiser un échange individuel de façon prioritaire.⁴⁵

Vous êtes également une ressource importante auprès des **managers de l'unité** afin de :

⁴⁵ Pour les salariés BOETH des unités multisites qui ne sont pas sur le même site que le référent handicap, ce contact annuel a lieu autant que possible en présentiel, ou à défaut via Teams

- Apporter un appui à la recherche de candidatures de travailleurs BOETH répondant aux besoins de compétences de l'entité/unité, en lien avec les acteurs externes, les Délégués Emplois des Directions Territoires et Actions Régionales, et les acteurs internes de l'entité/unité en charge du recrutement,
- Les conseiller sur l'intégration, le parcours professionnel, le maintien ou le retour à l'emploi des salariés BOETH futurs ou déjà dans leurs équipes.

En tant que référent handicap, vous êtes l'interlocuteur privilégié de toutes les parties prenantes externes à l'unité sur les sujets liés au handicap. À ce titre, vos missions se déclinent de la manière suivante :

Au niveau d'EDF SA

- Assurer la collecte et le reporting quantitatif et qualitatif des actions menées au sein de votre périmètre.
- Participer au processus annuel de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).
- Contribuer, en lien avec les Correspondants Achats d'Unité, au développement des achats auprès du secteur du travail protégé ou adapté (STPA) de votre périmètre.

Avec les acteurs externes à l'entreprise

- Être l'interlocuteur ou l'interlocutrice privilégié(e) des acteurs locaux du handicap (ex : Cap Emploi, France Travail, MDPH, associations, etc.).

Pour ce faire, vous

- Participez au réseau des Référents Handicap de votre direction ainsi qu'au réseau national
- Êtes membre de droit du comité de suivi local de l'accord
- Suivez les formations mises en place par la Mission handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.
- **Consacrez : ...à renseigner.... % (a minima 20%⁴⁶)** de votre temps de travail à votre mission de Référent handicap de proximité/unité.

Ce temps repère doit faire l'objet d'une validation auprès du référent handicap métier, ou de la Mission Handicap lorsque le référent cumule les rôles de référent métier et de référent de proximité/unité.

Le : .../.../.....

Signature DRH :	Signature Référent handicap :
-----------------	-------------------------------

Nb : cette lettre de mission est à partager avec le manager si différent du DRH.

⁴⁶ % de temps de travail indicatif. Il peut bien sûr varier à la hausse en tant que de besoin au cours de l'année ou sur certaines périodes, en fonction du nombre des sollicitations individuelles de votre périmètre et des problématiques rencontrées. Les missions et la charge correspondante sont abordées lors de votre entretien annuel sur la base du bilan de l'année écoulée et peuvent servir à valoriser les décisions de reconnaissance en matière de performance (Rémunération Variable Individuelle) ou d'augmentation salariale (NR).

Annexe 4. Guide opérationnel de déploiement de l'accord Handicap 2026-2029

Chapitre 1. Les salariés BOETH à EDF SA : mise en visibilité et déclaration du handicap

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
1.1	Connaitre nos salariés BOETH	Réaliser un diagnostic socio démographique	Réaliser un diagnostic sociodémographique des salariés BOETH EF SA et le partager en comités de suivi national et métiers	National Directions	Annuel
1.1	GPEC	Mieux prendre en compte la dimension handicap dans la GPE2P	Réaliser une étude démographique des salariés BOETH sur 5 ans à venir pour alimenter une réflexion GPE2P	National	1ere année de l'accord
1.1	Parcours professionnel	Partage de bonnes pratiques partagées	Recueillir de bonnes pratiques en matière de parcours professionnels pour partage avec les acteurs de la mobilité et du recrutement	National Directions	Tout au long de l'accord
1.3	Reconnaissance du handicap	Respecter le droit de retrait de l'information des salariés	Mise en place d'un processus pour demander la suppression de l'information BOETH auprès de l'employeur conformément aux exigences RGPD	National Local	Opérationnel dans la 1ere année de l'accord

Chapitre 2. Intégrer les actions d'inclusion des personnes BOETH au cœur de la stratégie de l'emploi d'EDF SA

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
2.2	Recrutement –	Pré sourcing	Assurer un suivi personnalisé des alternants sortants recommandés par le management et souhaitant être embauché à EDF Suivre la transformation du vivier des alternants ayant obtenu leur diplôme en embauche pour les métiers qui recrutent	Directions National Directions	Chaque année Au début de N+1

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
	Recrutement	Pré sourcing	Renforcer nos relations avec les établissements engagés en matière d'accueil d'étudiants BOETH et flécher une partie de la taxe d'apprentissage vers ces derniers	National (mission handicap et Pole Mer)	Tout au long de l'accord
	Alternance BOETH	Reconnaitre le rôle du tuteur des salariés BOETH	Privilégier le recours aux tuteurs d'alternants BOETH expérimentés, formés et avec une lettre de mission signée par le manager.	Directions	Tout au long de l'accord
	Stagiaires BOETH	Promouvoir nos métiers et faire des stages un vivier de candidatures pour le recrutement	Piloter le nombre de stagiaires accueillis pour des stages d'observation de fin de troisième, de seconde, de bac professionnel et de longue durée (entre 2 et 6 mois)	National avec les Directions	Tout au long de l'accord
	Relations écoles	Soutenir l'accès aux études et à l'enseignement supérieur	Faire vivre les partenariats Tremplin et Arpejeh	National/ Local	Tout au long de l'accord
	Intérim BOETH	Faire de l'intérim un vivier de candidatures BOETH pour le recrutement	Renforcer le recours à l'intérim BOETH via des marchés cadre de l'entreprise Constituer et piloter un vivier de candidatures BOETH pour le recrutement	National National Directions Local	Annuel Tout au long de l'accord
	Relations partenaires	Faciliter les immersions BOETH externes	Organiser et piloter les immersions professionnelles de personnes BOETH externe à EDF SA, notamment dans le cadre de nos partenariats	National Directions	Tout au long de l'accord

Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours professionnel

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
3.1.1	Accueil/Intégration d'un salarié BOETH dans le collectif de travail	Créer les conditions de réussite dès l'arrivée du salarié BOETH	L'entité d'accueil du salarié lui propose - Un accueil individualisé dans l'équipe de travail - Un référent ou équipe référente pour la phase d'intégration pour les situations qui le nécessitent	Local	Tout au long de l'accord, au fil des embauches et mobilités de TH
			Manager, SST et correspondant handicap s'assurent de la bonne intégration et notamment de l'anticipation et de l'adéquation des aménagements effectués, aux conditions d'organisation et à l'intégration dans le collectif.	Local	
3.1.2			Le référent handicap, informé systématiquement en amont, de la date d'arrivée d'un salarié BOETH (salarié ou alternant), - lui propose un échange (Teams ou physique) pour l'informer des ressources à sa disposition lors de son arrivée - vérifie au bout de six mois si l'aménagement du poste convient au salarié	Local	
3.1.3			Un suivi régulier est réalisé par le manager dans l'année suivant l'arrivée du salarié avec les points réguliers (a minima à 3 et à 12 mois)	Local	
3.2.1	Accessibilité des locaux	Engager les parties prenantes	Organiser un GT dédié DRH Groupe-DIG pour partager une cartographie d'accessibilité des locaux sur les sites EDF	National	1ere année de l'accord
	Fatigabilité des salariés BOETH	Qualité de vie au travail des salariés BOETH	Chaque site s'assure qu'une salle de repos est mise à disposition des salariés BOETH	Directions Local	Avant fin 2027
	Accessibilité numérique		Evaluer la qualité de l'offre handicap IT et suivre les adaptations IT proposées en lien	National	Annuel

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
			avec le référent national accessibilité numérique		
		Améliorer l'accessibilité numérique	Créer et animer un réseau de salariés utilisateurs et testeurs pour évaluer l'accessibilité numérique des solutions informatiques proposées à EDF	National Directions Local	Tout au long de l'accord
	Handicap psychique	Améliorer la prise en compte du handicap psychique	Réaliser un guide sur les compensations possibles des handicaps, avec les services de santé au travail	National	2026-27
3.3.1	Maintien dans l'emploi	Trouver les solutions aux situations complexes ou dans l'impasse pour les salariés BOETH	Renforcer l'usage des Groupes d'Expertise Transverses (GET), pilotés par le référent handicap, pour résoudre les situations complexes selon le modèle des groupes G2CH (Production & Ingénierie).	Directions Local	Tout au long de l'accord
3.5	Accompagner les salariés BOETH	Aider financièrement les salariés sur les projets faisant le lien entre la vie professionnelle et privée	Réunir le comité des aides deux à trois fois par an pour l'étude des dossiers individuels	National	Tout au long de l'accord

Chapitre 4. Faciliter et dynamiser les parcours professionnels

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
4.1.1	Mieux connaître nos salariés BOETH	Améliorer les conditions de travail	Renouveler l'enquête QVT des salariés BOETH et partager les résultats à maille nationale et métier	National	2027
4.1.2	Parcours Professionnel	Faciliter le parcours professionnel en mobilisant les bonnes ressources	Organiser une sensibilisation du réseau CMPP sur la question des mobilités des salariés BOETH et les ressources mobilisables dans le cadre de l'accord	National Direction	Tout au long de l'accord
		Faciliter la mobilité	Élaborer une « liste repère » des points d'attention en lien avec la situation de handicap pour la mettre	National	Avant fin 2026

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
			à disposition des managers, référents handicap et CPP- C(M)PP		
	Mieux anticiper l'impact des décisions de l'entreprise par rapport au handicap	Prendre en compte les conséquences des réorganisations, redéploiements ou fermetures de sites	Mettre en place un Groupe d'Expertises Transverses spécifique pour étudier les conséquences spécifiques sur la situation de handicap et non compensées par les dispositifs d'accompagnement habituellement prévus	Local	Tout au long de l'accord
4.1.3	Formation professionnelle	S'assurer que les salariés BOETH ont les mêmes possibilités que les autres salariés	Suivre les salariés n'ayant pas réalisé de formation depuis 3 ans.	National Directions Local	Une fois / an en N+1
4.2	Partage de bonnes pratiques	S'inspirer au niveau national des bonnes pratiques des métiers	Identifier et partager les initiatives réussies ; Généraliser les dispositifs pertinents, après partage en comité de suivi. National (ex. Expé sur la mobilité des Invalidité 1 (Commerce 2023-25)	National Directions Local	Au fil de l'année
4.2.2	Immersion	Expérimenter un programme d'immersion internes	Constituer un groupe de travail pour définir les objectifs /modalités du programme d'immersion	National Directions	Courant 2026
			Déployer le programme en 2026 à titre expérimental, puis envisager une généralisation à partir de 2027 sur la base du retour d'expérience	National Directions Local	2026-2027
4.2.3	Réseau dédié au handicap	Mettre en relation les salariés (BOETH ou non) autour du thème du handicap	Mise en place progressive d'un réseau dédié au handicap pour lutter contre les stéréotypes et favoriser le partage d'expériences	National Directions Local	2026-2027
4.3	Parcours Professionnel	Mieux connaître les parcours	Analyser annuellement les mobilités (fonctionnelles et/ou géographiques) et les parcours professionnels réalisés	National	Une fois / an
4.3.1	Reconnaissance	Corriger les écarts de salaires injustifiés à situation comparable	Examiner de façon systématique d'éventuels écarts injustifiés pour chaque salarié au cours de la campagne qui suit son 50 ^{ème} anniversaire	National/ Directions Directions	Chaque année de l'accord
4.3.2	Reconnaissance	Comprendre et agir sur les éventuels écarts dans la RVI	Réaliser une étude comparative TH / non-TH sur la RVI à partager en comité de suivi métier.	Directions	2026-2027

Chapitre 5. Asseoir la légitimité des référents handicap au sein d'un écosystème inclusif

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéances
5.1	Rôle du référent handicap	Faire connaître les actions de l'accord au niveau direction	Présenter chaque année le bilan des actions engagées au bon périmètre	National Directions Local	Annuel
5.1.1-2	Rôle du référent handicap	Asseoir la légitimité du référent handicap métier	S'assurer que chaque référent handicap métier et référent handicap de proximité / unité possède une lettre de mission signée par sa hiérarchie, indiquant le temps dédié à la mission (min.20%) selon le modèle de l'accord 2026-29. Le référent handicap métier valide le temps alloué à la mission des référents handicap de son périmètre.	Directions Local	Tout au long de l'accord
	Pilotage de l'accord	Se concerter avec les parties prenantes	Le référent handicap métier organise a minima un comité de suivi métier par an, selon les besoins de son périmètre	Directions	Tout au long de l'accord
			Le référent handicap de proximité/unité organise a minima un comité de suivi métier par an	Local	Tout au long de l'accord
5.3	Lutter contre les stéréotypes	Former et sensibiliser les parties prenantes	Définir chaque année une à deux actions prioritaires de formation ou de sensibilisation	Directions Local	Tout au long de l'accord
	Formation des parties prenantes	Former à minima 250 managers par an	Sensibiliser et former les managers à la prise en compte du handicap, <i>en priorité ceux ayant un ou des TH dans leurs équipes</i>	Directions	Tout au long de l'accord
			Former chaque référent handicap (métier ou proximité/unité) à sa prise de mission	National	Tout au long de l'accord

Chapitre 6. Sensibiliser, Informer et Communiquer

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéances
6.1	Communication	Promouvoir l'accord et son contenu : Informer les salariés bénéficiaires de l'accord de son existence et de son contenu	Diffuser l'accord et la liste des référents actualisée à tous les salariés BOETH figurant dans le SIRH	National	Avant le 31/03/2026
			Diffuser l'accord à tous les nouveaux salariés BOETH pris en compte dans le SIRH	National	Un mois après la prise en compte du titre dans le SIRH
			Organiser des Webinaires d'information à destination des salariés, managers, référents, filière RH, etc... sur les principaux dispositifs de l'accord 2026 – 2029	National Directions	T1-2 2026
		Informers les CODIR	Présenter l'accord et le plan d'action métier en CODIR des directions métier	Directions	Avant le 30/06/2026
			Mettre à disposition des directions métier une présentation de l'accord	National	31/03/2026
		Informers les parties prenantes	Partager les points saillants de l'accord avec : directeurs métiers et unités, DRH et RRH, OS, référents handicap, SST, médecins conseil, assistants sociaux (présentation ou a minima mail)	National Directions	1 ^{er} semestre 2026
		Disposer des supports écrits pour communiquer plus largement	Mise à jour des guides repères avec les nouveaux dispositifs de l'accord 2026-29, en veillant à leur accessibilité : Guides de l'accord salarié/manager, Guide RQTH, Réaliser les entretiens salarié/Manager/CMPP	National	2026
		Engager le management à tous les niveaux	Organiser la com managers et dirigeants sur l'accord	National	Tout au long de l'accord
6.2	Communication	Agir pour faire évoluer les stéréotypes et lutter contre toutes formes de discrimination	Prévoir une communication ciblée pour chaque partie prenante sur tous les volets du handicap en concertation avec la filière communication : ex. SEEPH	National Directions Local	Tout au long de l'accord
6.3					

Chapitre 7. Soutenir l'emploi de personnes externes à l'entreprise en situation de handicap.

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
7.1.1	Soutien de l'emploi des personnes BOETH externes à l'entreprise	Soutenir nos partenaires du secteur protégé et adapté	Réaliser une cartographie des ESAT existants sur le territoire avec un focus sur le domaine technique et intellectuel.	National	2026
			Réaliser de nouveaux Webinaires de sensibilisation des populations cibles	National Directions Local	Tout au long de l'accord
7.1.2			Etudier sur demande la possibilité d'apporter un soutien matériel et / ou financier aux E A et aux ESAT	National	Tout au long de l'accord

Chapitre 8. Impulser, dynamiser, piloter et mettre en œuvre l'accord.

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
8.1	Suivi de l'accord	Mettre en place des instances paritaires de suivi de l'accord	Installer le comité national d'orientation et de suivi	National	Format Comité de suivi au moins 1 fois /an Format Comité d'orientation 1 fois / an
			Mettre en place des groupes de travail ad hoc thématiques selon les besoins du plan d'action	National	Selon de besoin
8.2			Installer des comités de suivi métier	Directions	Au moins 1 fois /an
			Installer des comités de suivi locaux (sauf pour les directions où le comité direction fait fonction de comité local)	Local	Au moins 1 fois /an
	Dialogue social/gestion des situations complexes	Engager les parties prenantes	Organiser des bilatérales ad 'hoc pour le partage de situations complexes à la demande des OS qui le souhaitent.	National	Autant que de besoin
8.3	Déploiement de l'accord	Décliner le plan d'action de l'accord en plan d'action métier	Définir des plans d'actions métiers après concertation avec les OS signataires et en lien avec les référents handicap de proximité / unité ;	Directions	Avant le 31/07/2026
			Partager les plans d'actions métiers avec la DRH Groupe, qui s'assure de leur contribution à l'atteinte des objectifs	National Directions	Avant le 31/07/2026
8.4	Indicateurs de l'accord	Adapter le plan d'action pour garantir l'atteinte des indicateurs de l'accord	6% de taux d'emploi 3% des recrutements CDI 35 nouveaux contrats d'apprentissage/an 250 managers formés au moins / an 12 M€ d'achats au STPA / an	National Directions local	Tout au long de l'accord

Dispositifs de l'accord pour les salariés reconnus BOETH

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
1.3	Reconnaissance du handicap	Faciliter les démarches de reconnaissance	Accorder jusqu'à 2 jours d'absence rémunérée (fractionnables par ½j) pour des démarches nécessaires à la reconnaissance (1 ^{ère} ou renouvellement)	Local	Tout au long de l'accord
1.3	Reconnaissance du handicap	Faciliter les démarches de reconnaissance	Aide financière de 300 euros pour toute RQTH (primo ou renouvellement) avec possibilité de reverser si souhaité, la somme à une association « handicap »	National	Tout au long de l'accord Processus à définir
3.3.1	Maintien dans l'emploi	Mobiliser les outils de maintien ou du retour à l'emploi	Informers managers et salariés que l'autorisation d'absence pour le suivi médical lié au handicap est désormais ouverte à tous (35 h et forfait jours).	Directions Local	Tout au long de l'accord
3.3	Maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière	Prendre en compte la pénibilité du travail lors d'une situation de handicap	Anticipation de 5 ans de l'attribution des congés d'ancienneté pour tous les B O E T H inscrits dans le S I R H et éligibles au bénéfice de cette P E R S	CSP RH	Tout au long de l'accord lors de l'attribution de ces congés dans le SIRH
		Prendre en compte la pénibilité du travail lors d'une situation de handicap	Possibilité pour le salarié de demander un AFC avant retraite si DOD ouverte AFC de 5 ans max avant retraite si ≥ 10 ans de titre de B O E T H AFC de 2 ans max avant retraite si déclaration à l'entreprise pour la 1 ^{ère} fois à compter du 50 ^{ème} anniversaire	Local	Tout au long de l'accord
		Compenser les inégalités de carrière induites par le handicap	L'anticipation de l'attribution de la médaille des IEG de 5 ans (sous réserve de 10 ans de déclaration du statut de TH à l'entreprise).	National	Tout au long de l'accord lors de l'attribution des médailles dans le SIRH)
4.1.2	Parcours professionnel	Organiser les immersions pour mieux connaître les métiers	Possibilité d'organiser de courtes immersions du type « un jour - un métier » dont la durée peut être adaptée à la situation de handicap	Local	Tout au long de l'accord
4.1.2	Parcours professionnel	Faciliter la mobilité	En cas de surcoûts directement liés à la situation de handicap, connexes vie professionnelle vie privée et non intégralement compensés par les aides externes possibilité d'un	National	Tout au long de l'accord

Article	Thème	Objectif	Action – Modalité Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
			complément d'aide par le comité des aides		
4.1.3	Formation professionnelle	Faciliter et encourager l'accès à la formation promotionnelle.	L'accès aux dispositifs promotionnels est ajusté en fonction de la situation de handicap des salariés BOETH qui en bénéficient.	Directions	Tout au long de l'accord
4.1.3	Formation professionnelle	S'assurer que les formations sont adaptées aux besoins des salariés BOETH	Les chargés de formation s'assurent, en amont de la formation, que les besoins spécifiques liés au handicap exprimés par les salariés BOETH sont correctement pris en compte.	National	Travail engagé au cours de l'accord
9.3	Maintien dans l'emploi	Faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes ayant engagé une démarche RQTH	Possibilité de bénéficier de la prise en charge de l'aménagement de poste de travail par la mission handicap (fournir récépissé de dépôt de demande à l'entreprise) jusqu'à 12 mois à compter de la date de dépôt figurant sur le justificatif de dépôt	National Directions local	Tout au long de l'accord

Annexe 5. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise

Les principales caractéristiques et références de ces dispositions⁴⁷ sont portées à la connaissance des salariés sur le site intranet de l'entreprise et par les différents acteurs portant ces sujets. Un rappel est notamment proposé ci-après :

- Une attention particulière est accordée aux modalités d'organisation de temps de travail des salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap,
- Le salarié qui travaille depuis un an au minimum dans l'entreprise depuis l'arrivée d'un enfant, né ou confié en vue d'adoption, a la possibilité de prolonger d'un an la durée du congé parental d'éducation, en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant (soit jusqu'à ses quatre ans). Cette prolongation est soumise à certaines conditions, notamment quant à la gravité du handicap⁴⁸,
- Lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de production d'un certificat médical) le salarié bénéficie d'un congé spécifique de 2 jours rémunérés⁴⁹.
- Depuis le 1er janvier 2019, les salariés parents d'enfants en situation de handicap bénéficient :
 - Jusqu'au dernier jour du mois du 20ème anniversaire de l'enfant, et en complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (dont le nombre d'heures est fonction de la tranche d'âge de l'enfant) d'un congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés. L'enfant ouvrant droit à ces 8 jours de congés doit bénéficier de l'Allocation d'Éducation d'Enfant Handicapé (AEEH) ou d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %. Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant.
 - A compter du 20ème anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre dès lors qu'il est à la charge du salarié et sans limite d'âge, d'une autorisation d'absence rémunérée de 8 jours⁵⁰ en cas de besoin justifié.
- Pour faciliter l'accès aux formations accompagnant la promotion des salariés parents d'enfants en situation de handicap, les frais de garde résultant des modifications des horaires de travail générées par le départ en formation sont pris en compte. Le montant maximum de l'aide financière est égal au plafond légal (soit 2421 euros bruts au 1^{ier} janvier 2024) par

⁴⁷ (Non imputées sur le budget du présent accord)

⁴⁸ Article L.1225-47 et suivants du Code du travail

⁴⁹ Article 1 du Chapitre 4 de l'accord Droits familiaux

⁵⁰ Avenant 2 à l'accord droits familiaux

année civile et par salarié bénéficiaire⁵¹. Ce plafond est défini par l'article D.7233-8 du Code du Travail.

- Le congé de proche aidant (CPA)⁵² permet au salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est ouvert à tous les salariés, statutaires ou non, sans condition d'ancienneté pour une durée maximale de 3 mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le proche aidant doit avoir un lien étroit avec l'aidé, ce dernier devant avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% ou un degré de perte d'autonomie et résider en France de façon stable et régulière.

Le CPA peut être pris à temps complet, de manière fractionnée par ½ journée (depuis septembre 2020) ou à temps partiel. Une aide financière est versée par la CAF et en complément, pour les salariés statutaires ayant perçu l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA), l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA) pour un congé pris à temps partiel ou fractionné, et 80% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA) pour un congé pris à temps plein. Ce complément est versé pour 66 jours maximum pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié (à condition que le salarié ait perçu au moins une AJPA).

Pour les salariés non statutaires⁵³ qui prennent un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70% de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière. »

- Le salarié, statuaire ou non-statuaire, peut bénéficier d'un soutien financier pour assister un proche en fin de vie (dont le pronostic vital est engagé) dans le cadre d'un congé de solidarité familial⁵⁴ (CSF) sans condition d'ancienneté.

Le CSF permet au salarié en activité de cesser ou de réduire son activité professionnelle. Il peut durer 3 mois, renouvelables une fois et peut être pris à temps plein, de manière fractionnée (par journées entières) ou à temps partiel (≤ à 50%). Dans ce cas, l'aide financière est versée par l'employeur (en lieu et place de la CPAM) pour les salariés statutaires et par la CPAM pour les salariés non-statutaires. En complément, pour les salariés statutaires ayant perçus l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP), l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette sous déduction de l'AJAP.

- Le congé de présence parentale (CPP)⁵⁵ permet au salarié de cesser ou réduire son activité professionnelle afin de s'occuper d'un enfant à charge, dont l'état de santé requiert une présence soutenue et des soins contraignants. L'enfant de moins de 20 ans à la charge

⁵¹ Note DRH-A 24-26 – Note d'Application Participation aux frais de garde en cas de départ en formation

⁵² Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15.12.2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG et à la note DRH-A 22-23

⁵³ Idem 52

⁵⁴ Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15.12.2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des IEG et à la note DRH-A 22-25

⁵⁵ Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières et à la note DRH-A 22-24.

du salarié, doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou avoir été victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants. Tous les salariés, statutaires ou non, sans condition d'ancienneté, peuvent demander à en bénéficier.

Le CPP peut être pris à temps complet, de manière fractionnée par ½ journée ou à temps partiel (depuis le 30.09.2020). L'indemnisation est versée par la CAF (l'allocation journalière de présence parentale – AJPP) et en complément, l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette des salariés statutaires sous déduction de l'AJPP. Le CPP a une durée maximum de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans (renouvellement possible).

- Les employeurs s'engagent à accorder une autorisation d'absence aux parents qui en font la demande, à l'occasion de la rentrée scolaire. Sont concernés par cette autorisation d'absence, l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, parents d'enfant(s) âgé(s) jusqu'à 13 ans dans l'année civile de la rentrée scolaire prise en considération. Cette limite d'âge ne s'applique pas pour les enfants en situation de handicap⁵⁶ pour lesquels les parents salariés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire jusqu'au terme de la scolarité de leur enfant. Il s'agit d'une absence rémunérée jusqu'à 2 heures par an collectée via un code spécifique "rentrée scolaire".
- L'aide aux frais d'études est versée jusqu'au 28ème anniversaire (au lieu du 26ème) pour les enfants souffrant d'un handicap (aides versées sur 84 mois), sur justificatif du versement de l'AEEH ou de l'AAH⁵⁷.
- Les parents d'enfants atteints d'une incapacité égale ou supérieure à 80 % peuvent bénéficier pour la retraite d'une majoration de la durée d'assurance et de conditions plus favorables pour liquider leur pension⁵⁸,
- Un salarié a la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident du travail d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants⁵⁹,
- De même, en application de l'accord collectif relatif au Compte épargne temps d'EDF S A du 2 avril 2008, tel que modifié par ses différents avenants⁶⁰ il est rappelé qu'en cas d'événement familial exceptionnel (décès) ou lorsque le salarié se trouve en situation d'aidant familial (invalidité, maladie grave ou dépendance) d'un conjoint, ascendant ou descendant ou d'un enfant à charge au sens des prestations familiales, la durée totale du congé ainsi que les modalités de prise de ce congé (par exemple fractionnement par jour ou groupe de jours) pourront être adaptées en accord avec la hiérarchie".

Enfin, une Ligne Info Aidants est à disposition des statutaires et propose un accompagnement personnalisé du salarié aidant par des experts : information, conseil et orientation sur les

⁵⁶ Accord de branche portant application de l'accord du 21 juillet 2022 relatif au texte à rénover « autorisations d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire »

⁵⁷ Accord de branche IEG 7 mars 2011

⁵⁸ Circulaire CNIEG n° 2021/05 du 18/05/2021

⁵⁹ Article 1225-65-1 du code du travail

⁶⁰ Du 22 juin 2009, du 21 mai 2010, du 10 octobre 2011, et du 19 avril 2016

dispositifs existants, écoute psychologique et bilans téléphoniques en matière sociale, de santé, et juridique.

Annexe 6. Valorisation des titres certifiés à l'embauche

Pour apporter une cohérence entre les profils disponibles sur le marché du travail et les postes à pourvoir à dominante technique de l'entreprise, EDF SA reconnaît les Titres Professionnels de niveau 3 à 8 enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) de la manière suivante

Niveau RNCP du Titre Professionnel (Selon la nomenclature en vigueur depuis le 01/01/2020)	Valorisation EDF SA
Niveau 8	Groupe 2 - NR 190
Niveau 7	Groupe 3 - NR 160 ⁶¹
Niveau 6	GF 9 NR 110
Niveau 5	GF 7 NR 80
Niveau 4	GF 03 - NR 60 ⁶²
Niveau 3	GF 03 - NR 55 ⁶³

61 Les titres de niveau 7 (anciennement niveau I) sont reconnus au collège cadre depuis le 1er avril 2020 dans le groupe EDF : décision DRH-D 20-03 relative à la rémunération à l'embauche modifiant la note d'application du 23 juillet 2014 DRH-A 14-004.

62 Accord de branche mesures salariales 2023

63 Accord de branche mesures salariales 2023

Annexe 7. Tableau des indicateurs de suivi de l'accord

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Emploi				
Recrutements de salariés handicapés (Statutaires et CDI)	% du volume annuel de recrutements	X	X	
	Nombre de recrutements	X	X	X
Nombre de salariés non-titularisés	Nbre total chaque année	X	X	
Nouveaux contrats d'alternance BOETH	Nbre total chaque année	X	X	X
Recrutement de salariés BOETH issus leur contrat d'alternance (1fois /an)	Nbre d'embauches statutaires à la suite d'un contrat d'alternance	X	X	
Intérim BOETH (1 fois /an)	Nbre d'ETP (au sens de la D O E T H) en contrat d'intérim sur le périmètre	X	X	
Effectif salarié BOETH	Nbre de B O E T H dans le S I R H selon définition EDF des effectifs sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de B O E T H (statutaires et CDI) par collège sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de B O E T H par type de titre de BOETH (1 fois /an)	X		
Départs de salariés BOETH en retraite (1 fois / an)	Nbre total sur l'année sur le périmètre	X	X	
Mobilité des salariés BOETH (CDI) (1 fois / an)	Nbre d'arrivées et de départs de salariés B O E T H depuis / vers d'autres sociétés du groupe	X		
	Nbre de mouvements de salariés BOETH			
	Inter-directions d'EDF			
« NR handicap » (1fois par an)	Nbre NR attribués et nbre salariés bénéficiaires	X	X	
	Nbre GF attribués et Nbre salariés bénéficiaires			
Reconnaitances de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (une fois par an)				
Reconnaissance de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi enregistrées	Nbre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutement, accueil en alternance, mutations etc.) sur le périmètre	X	X	
(Seulement titres MDPH : RQTH, AAH, CMI mention invalidité)	Nbre de titres renouvelés			
	Nbre de titres non renouvelés			

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Aide à la déclaration ou au renouvellement ou don à une association				
Aide financière au salarié nouvellement reconnu	Nbre de versements	X		
Aide financière pour un renouvellement de reconnaissance	Nbre de versements	X		
Don à une association	Nbre de versements	X		
Achats au secteur du travail protégé -adapté (STPA)				
Achats facturés par le STPA	Montant facturé en k€	X	X	X
Intégration - maintien dans l'emploi - parcours professionnel des TH				
Aménagement des postes de travail	Montant HT des dépenses au total et par directions	X	X	
	Sur site	X	X	
	A domicile	X	X	
	Montant HT par grandes familles de handicap (visuel, auditif, moteur, autres)	X	X	
Accessibilité des locaux (1 fois par an)	Montant HT des dépenses réalisées au titre de l'accord	X		
Formation des salariés handicapés (une fois par an)				
Salariés B O E T H formés	Nbre de salariés	X		
Heures de formation	Nbre d'heures par salarié B O E T H à l'effectif	X		
Comité des Aides				
Montants attribués	K€ total et par directions	X	X	
Dossiers traités	Nbre total et par directions	X	X	
Aides attribuées	Nbre total et par directions	X	X	
Évolution des mentalités – sensibilisation				
Formations Managers	Nbre de managers formés	X	X	
Formations de référents handicap	Nbre de sessions	X		
	Nbre de référents handicap formés	X	X	
Opérations de sensibilisation	Nbre d'opérations de niveau national	X		
	Nbre d'opérations de niveau direction		X	

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Partenariats par thématiques (emploi, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation, secteur protégé etc.)				
Thématique		X		X
Thématique etc.		X		X
Comités de suivi				
Réunions des comités de suivi métier	Nbre de réunions	X	X	
Comités de suivi locaux constitués	Nbre de comités constitués	X	X	
	Nbre de réunions			
Éléments consolidés de la DOETH (une fois par an)				
Effectif de référence	Nbre au sens de la D O E T H	X		
Effectif des bénéficiaires	Nbre de B O E T H déclarés	X		
Taux d'emploi EDF * (référence légale)	%	X		
Emplois exigeant des aptitudes particulières*	Nbre d'E C A P	X		
Budget (une fois par an)				
Budget consommé au titre de l'exercice	K€	X		

Annexe 8. Budget prévisionnel cumulé

Accord d'EDF SA 2026-2029 pour l'égalité des droits et des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Postes de dépenses	Répartition en %
Actions en faveur du recrutement BOETH Forums, brochures, publications, films, partenariats associations ou autres organismes, cabinets spécialisés, opérations dédiées ou pilotes, participation des managers, campagnes web ou autres, parrainages, bourses, etc.	8%
Accueil et intégration des TH Financement des mesures de compensation (aménagements de postes, expertises, diagnostics, etc.) et d'accueil spécifiques mises en œuvre lors de l'arrivée d'un salarié TH dans l'entreprise. Maintien dans l'emploi Financement des mesures de compensation nécessaires au maintien dans l'emploi d'un salarié devenu TH ou dont le handicap a évolué. Partenariats liés au maintien dans l'emploi.	50%
Formation Surcoûts de formation liés au handicap, formations spécifiques ou liées au maintien dans l'emploi des TH	8%
Accompagnement des salariés BOETH Comités des aides, mesures similaires versées par les unités	10 %
Communication : information, sensibilisation Actions et outils de communication (brochures, films, kit, forums, événements etc.) pour la sensibilisation des managers, des salariés, des acteurs (correspondants handicap, CPP-C(M)PP, AS etc.), de l'entourage direct du salarié, etc.	6 %
Pilotage et suivi de l'accord Fonctionnement (Mission handicap, correspondants handicap, comités de suivi etc.) et aides au pilotage (outils, études et conseil)	15%
Accompagnement du secteur du travail protégé – adapté	3 %
Total	100 %

Annexe 9. Glossaire

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés

→ Allocation destinée à garantir un revenu minimum aux personnes handicapées.

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

→ Ce terme désigne les personnes qui entrent dans le champ de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (loi française imposant 6 % dans les entreprises de plus de 20 salariés).

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

→ Instance décisionnelle au sein de la MDPH qui attribue les droits (RQTH, allocations, etc.).

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

→ Structure permettant aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle adaptée.

FAGERH : Fédération des associations, groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap.

Fatigabilité :

→ La fatigabilité liée au handicap désigne une diminution anormalement rapide des capacités physiques ou cognitives, disproportionnée par rapport à l'effort fourni et non compensée par un repos ordinaire. Elle résulte d'un trouble de santé invalidant ou durable et limite de manière significative les activités quotidiennes ou professionnelles.

Bien que ne faisant pas l'objet d'une définition autonome dans les textes légaux, elle entre pleinement dans le champ de la définition du handicap prévue à l'article L.114 du Code de l'action sociale et des familles, et est prise en compte par les MDPH pour l'évaluation des limitations d'activité.

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

→ Équivalent de l'AGEFIPH pour le secteur public.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

→ Organisme public présent dans chaque département, chargé d'accueillir, informer et accompagner les personnes handicapées, et d'instruire les demandes de droits et prestations (dont la RQTH).

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

→ Obligation légale pour les entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

→ Aide financière pour compenser les conséquences du handicap.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

→ C'est une décision administrative qui reconnaît officiellement qu'une personne est en situation de handicap, permettant l'accès à des dispositifs spécifiques (aménagements, aides, emploi protégé).