



# Accord handicap

Tous concernés, tous solidaires !

Paris le 4 juillet 2025

**Le 8 juillet 2025 marquera le début de la négociation concernant l'accord sur le handicap pour la période 2026-2028 !**

L'accord actuel prend fin le 31 décembre 2025. Négocié au périmètre du SSC, c'est l'occasion de faire un bilan de celui-ci tout en proposant des pistes d'amélioration.



## L'analyse de FO sur l'accord actuel :

### - Taux d'emploi:

L'objectif affiché est d'atteindre le minimum légal, soit 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'ensemble des sociétés du SSC. Nous déplorons que ce taux soit majoritairement atteint via des contrats en alternance, qui ne débouchent que trop rarement sur des CDI.

### - Plan d'embauche:

Sur les 30 embauches prévues dans l'ensemble des trois UES (AGSH, M&S, RP), l'objectif n'a pas été atteint, et ce malgré la mise en place d'une commission de suivi. Evidemment, ce chiffre peut encore évoluer jusqu'au 31 décembre 2025...

### - Maintien dans l'emploi:

Bien que soient prévus de nombreux dispositifs favorisant le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap, il est regrettable que les salariés postés ne puissent pas en bénéficier. L'argument avancé est que le rythme de travail n'est pas compatible avec le télétravail, le temps partiel ou autre, ainsi de nombreux salariés se voient refuser ces aménagements.

### - Evolution de carrière et de rémunération:

Si l'accord prévoit un paragraphe standardisé sur le sujet, dans les faits, les salariés porteurs de handicap voient leurs possibilités d'évolution de carrière et de rémunération restreintes. Pour FO, la politique de la statistique a ses limites, nous devons créer de réels indicateurs pour suivre ce sujet de manière plus précise.

Pour FO, le problème majeur de l'accord ne réside pas forcément dans les dispositifs prévus mais dans le manque de moyens pour les appliquer.

Que prévoit-on, par exemple, dans l'accord pour renforcer un service lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un temps partiel ? L'absence de renfort augmente la charge de travail des salariés du service ou oblige le salarié bénéficiaire du temps partiel à assumer l'intégralité de celle-ci sur un temps réduit. Ce n'est pas acceptable.

Comment, un salarié en rythme posté, peut-il bénéficier d'un aménagement d'horaires, d'un temps partiel ou du télétravail ?

Pour FO, l'accord 2026-2028 devra impérativement répondre à ces questions !

### **Certaines propositions de FO :**

- Avoir un objectif de taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur à 6%, en respectant cette proportion pour tout type de contrat, catégories socio-professionnelles (CDI, CDD, Alternants et Ouvriers, Agents de maîtrise, Cadres, ainsi que Femmes, Hommes etc...).
- Augmenter la cible des effectifs de chaque établissement de 2% afin de renforcer les services concernés par les absences de salariés bénéficiant d'aménagements d'horaires et de temps partiels, favorisant également l'application des dispositifs prévus dans l'accord pour les salariés postés.
- Créer un indicateur de suivi de l'évolution de carrière et de la rémunération des personnes en situation de handicap. Garantir une évolution de la rémunération à minima à la hauteur de la moyenne des évolutions des rémunérations du SSC sur la durée de l'accord.
- Intégrer dans l'accord la notion de "handicap invisible" en créant une charte d'accueil des personnes atteintes de maladies chroniques, d'endométriose... qui impactent la capacité au travail.
- Sur l'accessibilité, ne pas se limiter aux locaux mais également à l'accessibilité numérique (matériel adapté, documents accessibles (police, couleur, ...))

*Ensembles, changeons  
notre regard sur le  
handicap*



**FO**

**Coordination des syndicats FO Totalenergies SSC**

**Contact:**

**Julien JUANICO 06.73.43.27.68 [julien.juanico@totalenergies.com](mailto:julien.juanico@totalenergies.com)**