



## Compte rendu de la commission diversité et handicap du réseau régional du 4 juillet 2024

### Présents pour la commission :

Rabéa Chakir-Trebosc (Bordeaux), Sabine Daniel (Caen), Laurent Maas (président, Nancy), Laurence Romet (Amiens), Sylvie Tuscq-Mounet (Bordeaux).

### Présents pour la direction :

Vanessa Fixot-Lucas (DRH France 3), Florence Folléa (resp. dév. RH F3), Isabelle Ginet (resp. dév. RH), Séverine Thirel (coord. RH)

**Ordre du jour :** présentation du bilan handicap de 2023.

## Faits marquants et chiffres clés pour 2023

### Données générales :

- Le taux d'emploi moyen au niveau de FTV hors filiales est de 7,72%, en augmentation constante depuis plusieurs années. Ce taux est de 6,92% au niveau Groupe comprenant les filiales. A titre informatif, le taux moyen en France est de 3,5%.

		Effectifs assujettis	Obligation d'emploi	Nombre de TH	Effectifs BOETH	Contribution théorique	Taux d'emploi
FTV DSN	2023	7 974	478	558	615,98	0€	7,72%
Polynésie et Nouvelle Calédonie		272	16	6	8,25	/	3,03%
FTD DSN	4 <sup>ème</sup> accord	56	3	3	1,74	0€ (sous accord)	3,10%
FTVP DSN	(3 <sup>ème</sup> année)	303	18	6	4,85	0€ (sous accord)	1,60%
FTVS DSN		676	41	11	11,79	0€ (sous accord)	1,74%
Consolidation groupe FTV	Total 2023	9 281	556	584	642,61	/	6,92%
FTV DSN	2022	8 087	485	542	590,89	0 €	7,31%
Polynésie + Nouvelle Calédonie		277	16	7	8,65	/	3,12%
FTVD DSN	4 <sup>ème</sup> accord	56	3	1	1	0€ (sous accord)	1,77%
FTVP DSN	(2 <sup>ème</sup> année)	294	16	4	4,16	0€ (sous accord)	1,41%
FTVS DSN		559	33	8	10,29	0€ (sous accord)	1,84%
Consolidation groupe FTV	Total 2022	9 273	556	562	614,99	/	6,63%

Le nombre de TH est en augmentation de +4%

- Au niveau de FTV, 562 personnes sont en situation de handicap, 252 pour France 3 :

### Périmètre REGIONS

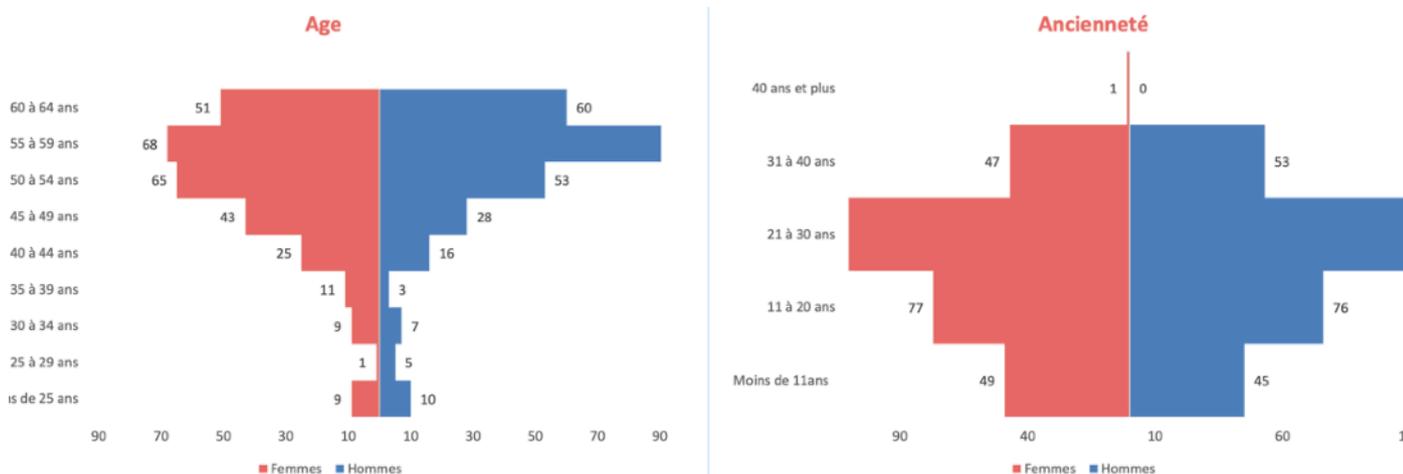
Direction	Nb TH 2023	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2023	Nb TH 2022	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2022
France 3 - Corse	8	177	7	180
France 3 - Nord Est	61	762	50	767
France 3 - Nord Ouest	74	632	52	645
France 3 - Sud Est	52	525	46	540
France 3 - Sud Ouest	57	653	73	672
Total	252	2 749	228	2 804

24 RQTH de plus avec 55 personnes de moins

- 42 nouvelles RQTH ont été enregistrées sur FTV,
- 13 recrutements sur FTV,
- 93% sont des travailleurs handicapés sont sous CDI,

### Données relatives aux travailleurs handicapés :

- **Typologie selon l'âge et ancienneté** : 71% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans, et le pourcentage des moins de 30 ans a doublé sur les deux dernières années :



- **Budget** : 75 % du budget global est dépensé, vs 47,98% en 2022

### - Répartition par rubriques et entités :

	Total dépenses Handicap 2023	Total des dépenses handicap 2022	Evolution 2022/2023
Pilotage - Suivi	45 646 €	26 856 €	+69%
Recrutement - Intégration	18 240 €	5 820 €	+213%
Formation sensibilisation (SEEPH)	67 562 €	48 554 €	+39%
Maintien dans l'emploi	183 570 €	120 269 €	+52%
Sous-traitance	0 €	0 €	/
<b>TOTAL</b>	<b>315 018 €</b>	<b>201 499 €</b>	<b>+56%</b>

2023	1. Pilotage - Suivi	2. Recrutement - Intégration	3. Formation - Sensibilisation	4. Maintien dans l'emploi	5. Personnel sous-traitant	Total des dépenses	% dépenses / au total des dépenses
FTV Siège	0,00 €	0,00 €	0,00 €	102 661 €	0,00 €	97 981,60 €	31,10%
Réseau France 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	75 025 €	0,00 €	80 759,39 €	25,63%
Outremer 1ère	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10 883 €	0,00 €	10 883,24 €	3,45%
Filiales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
Central	45 646,00 €	18 240 €	67 562,00 €	0,00 €	0,00 €	131 448 €	41,72%
<b>TOTAL</b>	<b>45 646 €</b>	<b>18 240 €</b>	<b>67 562 €</b>	<b>183 570 €</b>	<b>0€</b>	<b>315 018€</b>	<b>100%</b>

**+53%**

2022	1. Pilotage - Suivi	2. Recrutement - Intégration	3. Formation - Sensibilisation	4. Maintien dans l'emploi	5. Personnel sous-traitant	Total des dépenses	% dépenses / au total des dépenses
FTV Siège	0,00 €	0,00 €	0,00 €	70 535,75 €	0,00 €	70 535,75 €	38,06%
Réseau France 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	43 757,10 €	0,00 €	43 757,10 €	23,61%
Outremer 1ère	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5 976,18 €	0,00 €	5 976,18 €	3,23%
Filiales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
Central	26 856,00 €	5 820€	48 554,00 €	0,00 €	0,00 €	81 230,00 €	35,10%
<b>TOTAL</b>	<b>26 856 €</b>	<b>5 820 €</b>	<b>48 554 €</b>	<b>120 269,03 €</b>	<b>0 €</b>	<b>201 499 €</b>	<b>100%</b>

## - Détail des dépenses de maintien dans l'emploi, par entité :

	Nombre de TH	Nombre d'actions*	Frais km	Aménagement de poste (dont matériel adapté)	Equipements spécialisés (prothèses, lunettes)	Frais médicaux	Transport adapté/Aménagement de véhicule	Don association (nouvelle RQTH)**	Total
ANTENNES ET PROGRAMMES	20	3		3 666 €			1 973 €		5 639 €
GESTION MOYENS DE PRODUCTION	97	23	831 €	6 252 €	3 726 €		8 220 €		19 029 €
RESSOURCES HUMAINES	37	31	611 €	2 520 €	5 166 €	544 €	2 103 €	1 000 €	11 944 €
INFORMATION	65	15	111 €	41 656 €		500 €	19 434 €		61 701 €
MARKETING ET COMMUNICATION	7	1					4 344 €		4 344 €
FRANCE 3 NORD EST	61	15		50 910 €	82 €	627 €			51 619 €
FRANCE 3 NORD OUEST	74	18		4 527 €		268 €	2 503 €		7 298 €
FRANCE 3 SUD EST	52	11	927 €	1 644 €		500 €		2 000 €	5 071 €
FRANCE 3 SUD OUEST*	57	87	4 240 €	6 282 €		511 €			11 033 €
MALAKOFF	26	15	354 €	7 625 €				2 000 €	9 979 €
POLYNESIE	4	1			903 €				903 €
TOTAL	500	220	7 074 €	125 082 €	9 877 €	2 950 €	38 577 €	5 000 €	183 570 €

## - Consommation des droits sociaux complémentaires :

Le nombre de « jours pris » est légèrement inférieur à celui de 2022 mais concerne plus de personnes (10% de plus pour la deuxième année consécutive).

57 % des travailleurs handicapés ne prennent pas les jours supplémentaires proposés par l'accord handicap.

En moyenne, 4 jours sont pris dans l'année sur les 6 prévus par l'accord.

Type d'absences	Nombre de jours pris	Nombre de salarié.e.s concerné.e.s
Auto absence dossier admin handicap	190	111
Congés sup handicap sur prescription médicale	1 078,50	250
Total 2023	1 268,50	361
Total 2022	1 292	333

La direction rappelle que les objectifs du 4eme accord sont atteints et même dépassés, avec 61 recrutements (29 CDI, 24 CDD et 8 alternants).

## Remarques des membres de la commission

Les membres de la commission estiment que la présentation de ce bilan manque encore de précisions, tant sur les données relatives aux salariés RQTH que sur les dépenses et leur périmètre ou sur la mise en oeuvre des dispositifs prévus par l'accord handicap. Ils soulèvent les points suivants :

### Lien avec le travail

Le bilan ne dit pas si le handicap est lié ou non au travail. Mis à part les cas d'invalidité, personne ne peut savoir combien de salariés arrivent avec un handicap ou deviennent handicapé au cours de leur carrière. La direction renvoie à de possibles échanges avec le médecin du travail, qui peut renseigner tout en respectant le secret médical. Mais les temps d'échange entre le médecin et les représentants du personnel sont très rares, voire inexistantes.

### Focus sur les JRI

On sait que certains métiers comme celui de JRI sont particulièrement contraignants en terme de posture et donc de risques de troubles musculo-squeletiques. L'année dernière, les membres de la commission ont donc demandé à la direction un focus sur les JRI, ce qui devait être étudié, mais n'a pas été suivi d'effets. Ils réitèrent donc leur demande

d'informations plus détaillées, selon les catégories journalistes/PTA, et déclinaisons JRI/JRR, par région et par antenne. Ces renseignements permettraient d'avoir une vision plus fine, au plus près du terrain, et de proposer des actions ciblées. La direction entend la demande et va étudier la possibilité de présenter un tableau supplémentaire avec des données sur les trois dernières années au moins.

### Détail des dépenses

L'exemple du Nord-Est est cité, avec une dépense de près de 51 000€ au titre d'aménagement de poste, sans plus de précisions. De quoi s'agit-il exactement ? Dans un premier temps, la direction rappelle que tout est centralisé, et qu'il est difficile d'obtenir un détail. Puis elle apporte des éléments de réponse : aménagement de 2 kits UTS (30k€) + 1 grand capteur Alpha 7 (10k€) + petit matériel (10k€). On ne sait pas de quelle antenne il s'agit ni de quoi sont composés ces kits. Le partage d'information permettrait pourtant d'enrichir chaque antenne de l'expérience de l'autre.

Autre exemple d'aménagement de poste à destination d'un travailleur handicapé, des supports d'écrans Ergotron dont les dépenses ne figurent pas dans le bilan handicap mais apparaissent dans le bilan local des dépenses de l'établissement. Ces dépenses auraient-elles été financées sur le budget de l'antenne ? Les représentants de la direction ne peuvent pas répondre sur ce cas précis mais évoquent plus généralement des raisons de traçage des dépenses, voire une méconnaissance du budget handicap disponible. À l'avenir ces dépenses devraient de plus en plus se retrouver dans le bilan handicap assure la direction. Elle rappelle par ailleurs qu'il n'y a pas de ventilation budgétaire théorique, et que le budget étant plus important que les demandes il n'y a aucun obstacle qui empêcherait de mettre des choses en place.

Les membres de la commission ont également soulevé la question de l'usage de matériel financé sur le budget handicap, notamment les boîtiers photo Sony Alpha 7 qui font de plus en plus office de caméra pour les JRI et OPV. Nombre d'antennes poussent des journalistes à monter des dossiers RQTH pour financer des boîtiers qui sont en nombre insuffisants dans le parc de caméras. Un exemple est relaté, où deux journalistes d'une même antenne n'exerçant plus leur compétence JRI depuis des années ont permis de financer des boîtiers dont ils ne se servent pas finalement. D'autres remontées de terrain font état de boîtiers achetés sur le budget handicap qui sont mis à disposition de l'ensemble des JRI. Les membres de la commission alertent la direction sur ces exemples de dévoiement du budget, et demandent qu'une note de service clarifie les usages et fasse valoir le droit des salariés RQTH à disposer d'un matériel dédié et à usage exclusif du salarié. De la même façon qu'un fauteuil ergonomique ne se prête pas, un équipement de prise de vue ne se prête pas non plus. Le budget handicap ne doit pas servir à pallier l'absence de renouvellement du parc de caméras et le manque de budget des antennes. La direction assure qu'elle va demander au directeur de l'exploitation et des moyens du Réseau France 3 Michael Friederich de faire un état des lieux de chaque antenne et de faire la lumière sur ce sujet, ce qui semble insuffisant à ce stade.

### Appropriation de l'accord et de ses dispositifs

La commission le constate chaque année, les dispositifs proposés dans l'accord handicap ne sont pas assez connus par l'encadrement de proximité, par les élus et par les salariés qu'ils soient ou non handicapés. Exemples :

- **le binôme égalité des chances** : très peu de salariés, y compris travailleurs handicapés savent qu'il existe un binôme sur leur périmètre et en connaissent encore moins les missions. Les entretiens prévus dans l'accord sont-ils réalisés ? Comment sont-ils tracés ? La direction assure que des informations sont données à tous les salariés RQTH en début d'année, via un mail les invitant à se mettre en relation avec leur RRH ou IRH et par la diffusion d'un récapitulatif sur les essentiels de l'accord. Cela ne suffit visiblement pas, il faudrait engager un travail de terrain au plus proche des salariés.

- **les comités emploi** : le bilan ne fait pas trace de ces comités dits « de maintien dans l'emploi ». On ne peut que le regretter car ce sont des espaces d'échanges constructifs qui apportent souvent des réponses adaptées aux problèmes individuels étudiés. Valoriser ce dispositif dans le bilan permettrait aux acteurs de la santé de mieux le connaître, de se l'approprier, et donc de l'activer plus tôt, avant que les situations ne se dégradent.

- **les formations communes** : les formations « passons le cap du handicap » et « mon job, accompagne le handicap » sont à disposition de tous les salariés, représentants du personnel et de la direction. La direction précise qu'une soixantaine de personnes l'ont faite en 2023, majoritairement des membres de service RH ou des représentants côté direction.

- **reversement de 1000 €** à une association agissant dans le handicap et choisie par le ou la salarié.e : la direction précise que tous les salariés RQTH ont reçu un document concernant cette mesure, mais il semble qu'en réalité très peu de salariés.es ont connaissance du dispositif. Cela concerne uniquement les nouvelles RQTH, et le ou la salarié.e doit avoir identifié un destinataire de l'aide.

- **remboursement des indemnités kilométriques à hauteur de 1000€** : Ce dispositif qui permet à un salarié RQTH d'utiliser son propre véhicule pour convenance personnelle est lui aussi peu connu et peu clair dans ses modalités de calcul. Les membres représentant la direction ne connaissent pas la règle de calcul, ils renvoient à l'accord handicap qui en décrit le principe, et à Yannick Monsenereau qui fixe le mode de calcul. Ils rappellent que le montant est versé par le central, sur justificatifs (carte grise + prescription de départ), que les dépenses doivent être engagées sur l'année sans possibilité de rétroactif, et que la demande passe par l'IRH qui saisit dans l'outil Optimum. Les membres de la commission demandent plus de clarté sur les modalités de calcul et plus de transparence dans le bilan handicap sur le nombre de bénéficiaires et les montants attribués.

- **prise en charge de certains frais médicaux et paramédicaux dans la limite de 250€** : la direction reconnaît un manque de réflexe en local de la part des IRH, managers ou des représentants du personnel pour informer les salariés de l'existence de cette prise en charge. Les membres de la commission soulignent que si ces dispositifs méconnus ne sont pas utilisés ils risquent de disparaître du prochain accord handicap.

- **accompagnement pour des salariés dont l'état de santé se dégrade (MCI)** afin d'anticiper d'éventuels reclassements : rien n'apparaît dans le bilan sur ce sujet, est-ce réellement mis en place et si oui comment cela se matérialise ? Pas de réponse.

- **congés supplémentaires liés au handicap** : les membres de la commission rappellent que ces 6 jours de congé peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée. Dans les faits, ces jours sont généralement posés suffisamment à l'avance pour ne pas perturber l'organisation du travail des collègues de travail. Les membres de la commission alertent cependant sur certains service d'organisation qui font apparaître la mention « handicap » sur les plannings, ce qui contrevient aux règles de confidentialité et au respect de la vie privée. La commission demande à la direction de faire respecter le droit des salariés.

- **actions de coaching (40h)** « afin d'accompagner le salarié en situation de handicap dans le processus d'appropriation du handicap ou pour un projet professionnel » : on ne sait rien de cette mesure, est-elle mise en oeuvre ? La direction ne sait pas répondre et renvoie à Y. Monsenereau.

### **Comment remédier à ce défaut d'appropriation de l'accord handicap et de ses dispositifs en local ? Comment porter tous ces sujets en local ?**

La commission handicap du réseau souhaite que les instances de proximité puissent davantage s'investir sur le sujet du handicap et de la santé, avec l'appui du médecin du travail, du psychologue du travail et de l'assistante sociale notamment. Elle émet quelques propositions :

- **Présenter un bilan handicap sur le périmètre de chaque instance de proximité** : le bilan diversité qui présenté en IP une fois par an traite du handicap mais de façon très superficielle et ne permet pas aux acteurs locaux d'agir sur des cas précis. Les représentants du personnel sont trop souvent alertés quand les situations se sont déjà aggravées. Les actions faites par les IRH par exemple ne sont pas connues des RP, ce qui peut laisser croire que rien n'est fait alors que les dossiers sont peut-être en cours d'instruction. C'est assez crispant pour les RP et ça ne favorise pas un dialogue social de qualité.
- **mise en place d'un référent handicap dans chaque antenne** : cette proposition faite par la commission l'année dernière est désormais rendue possible par l'article 7.3 du règlement intérieur du CSE de France 3 adopté récemment. La direction précise qu'elle ne s'est pas opposée à ce point du règlement intérieur, ni à l'invitation en CSSCT de ces référents. Le point sera donc porté rapidement en CSE du réseau pour mettre en place ces référents.

Pour la commission, le président Laurent MAAS