



## COMMISSION HANDICAP DIVERSITE DISCRIMINATION

Compte-rendu de réunion de la commission du 26 juin 2026

### Ordre du jour : Bilan Handicap 2025

- **Présents** : Rabéa CHAKIR-TREBOSC (Réseau Bordeaux), Hubert LIAO (Polynésie), Sandra NOEL (La Réunion), Stéphane ZIE ME (Martinique), Frédéric MAILLARD (Fabrique), Alexis DUMOULIN (Réseau Bordeaux), Karine CEVAËR (Réseau Rennes)
- **Excusés** : Frank OLS (Siège)
- **Présents pour la direction** : Yannick MONSNEREAU (Responsable égalité des chances, inclusion et diversité) et Emmanuel SALANON (Responsable recrutement mobilité égalités des chances) – Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité.

La commission handicap du CSE central s'est réunie pour la première fois le 26 juin 2026 afin d'étudier le bilan handicap 2025, établi par la Direction des parcours professionnels et de la diversité.

L'étude des données sur le handicap nécessite une approche technique, administrative, juridique et implique l'appropriation de l'accord groupe<sup>1</sup> de 2021 et de ses<sup>2</sup> avenants<sup>3</sup>.

L'Accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions est donc en vigueur et ce pour encore 5 ans (jusqu'au 31 décembre 2030). Notons que pour cette même durée le budget handicap de 420 000 € est sacralisé.

Cet accord couvre les salariés permanents et non permanents de France Télévisions et de ses filiales : France.tv Publicité (FTVP), France.tv Distribution (FTVD) et France.tv Studio (FTVS).

Le document remis aux membres de la commission fait donc un focus sur des chiffres clés du handicap et dresse une photographie via certains indicateurs comme la typologie des travailleurs handicapés ou encore la dimension budgétaire dédiée au pilotage et aux actions de maintien dans l'emploi.

Le bilan 2025 témoigne d'un engagement réel de France Télévisions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'entreprise poursuit la mise en œuvre de l'accord Handicap à travers diverses actions de maintien dans l'emploi, de sensibilisation, de partenariats et d'accessibilité. Mais hélas, il y a aussi une autre réalité : de nombreux travailleurs handicapés sont également confrontés à des directions en manque de moyen qui ne font plus les efforts nécessaires.

**Le taux d'emploi moyen au sein du groupe France TV en 2025 est de 8,72 %, et progresse de 0,96 points (vs. 7,76% en 2024). Le nombre de travailleurs handicapés s'élève à 743 (soit +127 par rapport à 2024).**

**Le taux d'emploi moyen de travailleurs handicapés au sein de la SA France Télévisions est de 9,76 % (+ 1,14 points vs 2024), et le nombre de travailleurs handicapés s'élève à 715 (+115 par rapport à 2024).**

2025		Groupe France TV
Effectifs assujettis		9 212
Obligation d'emploi		553
Effectifs BOETH		804,08
Taux d'emploi moyen Groupe France TV		8,72 %

<sup>1</sup> Accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions, 2021.

<sup>2</sup> Avenant n°1 à l'Accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions, 2023.

<sup>3</sup> Avenant n°2 à l'Accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions, déc 2025.

## ➤ Effectifs 2025

Nombre de travailleurs en situation de handicap dans le groupe FTV (dont TH non déclarés DSN<sup>4</sup>) = **743**

Afin d'estimer la valeur de ce taux d'emploi moyen de TH la direction précise qu'en France il est de 4 % dans les entreprises, avec une obligation légale fixée à 6%<sup>5</sup>.

## ➤ Évolution du nombre de salariés en situation de handicap Groupe FTV

Nombre de salariés en situation de handicap progresse de 2020 à 2025

2020	2021	2022	2023	2024	2025
564	553	562	584	616	<b>743</b>

Travailleurs Handicapés (TH) DOETH : 709 en DSN + 6 Polynésie et Nouvelle Calédonie + 28 filiales.

**Le nombre de TH est en augmentation de +20,62%.**

**Répartition par périmètre du Groupe FTV des Travailleurs Handicapés en 2025**

Siège	France 3 (Ici) + Viastella	Outre-Mer 1ères + Malakoff	Filiales
300	321	94	28

Sur cette répartition les membres de la commission soulignent qu'ils ont du mal à identifier l'ensemble des salariés de la Fabrique. Il est bien fait mention p.12 du bilan d'une ligne « Gestion Moyens Production » rattachée au siège mais quid de celles et ceux qui dépendent de d'autres périmètres comme celui du Réseau ou encore de Vendargues ? Difficile de les identifier mais peut-être apparaissent ils dans d'autres bilans.

---

<sup>4</sup> DSN = Déclaration sociale nominative est une déclaration mensuelle obligatoire qui centralise toutes les données issues de la paie

<sup>5</sup> Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer **6 % de travailleurs en situation de handicap** dans son effectif ou s'acquitter partiellement d'une contribution financière. Cette obligation est encadrée par le Code du travail, c'est l'**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**

## ➤ Périmètre Filiales

### Périmètre FILIALES

Périmètre	Nb TH 2025	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2025	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024
FTVD	2	67	2	61
FTVP	11	320	7	315
FTVS	15	648	7	647
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>1 035</b>	<b>16</b>	<b>1 023</b>

Bien qu'une légère hausse soit enregistrée cette année, le taux des filiales reste nettement en dessous de l'obligation légale. La direction rappelle que l'âge moyen des salariés des filiales est bien plus jeune que pour le Groupe FTV. Une population très souvent en CDD qui ne ressent pas l'intérêt de se déclarer TH malgré le fait que notre accord les inclue. Pour rappel, l'accord prévoit qu'une "attention particulière sera portée aux entités en retrait (taux - 2%) auxquelles un accompagnement ciblé sera proposé". C'est particulièrement le cas de FTV Studio qui remplit ses obligations de 6% si l'on ne compte que les permanents. S'agissant de FTV Distribution, petite structure, sa base d'assujettissement a augmenté : quelques effectifs en plus sans effectifs TH supplémentaires. Ceci explique la légère baisse de son taux.

## ➤ Périmètre Siège

### Périmètre SIEGE

Direction	Nb TH 2025	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2025	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024
Information	83	1 146	71	1 171
Antennes Programmes Numérique	33	596	21	621
Gestion Moyens Production	130	1 646	113	1 778
RH et Organisation	39	358	35	368
Marketing et Communication	11	137	10	141
Présidence	0	24	0	24
Secrétariat général	4	76	4	76
France 3 Siège	-	66	-	44
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>4 049</b>	<b>254</b>	<b>4 223</b>

A lui seul le Siège représente 41,95 % des travailleurs handicapés de France Télévisions et enregistre une progression importante de +46 salariés TH.

## ➤ Périmètre régions

### Périmètre ICI

Direction	Nb TH 2025	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2025	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024
Ici - Viastella	13	161	10	185,50
Ici - Nord Est	71	763	62	770,60
Ici - Nord Ouest	75	641	59	644,70
Ici - Sud Est	68	532	57	542,20
Ici - Sud Ouest	94	652	76	652,50
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>2 749</b>	<b>264</b>	<b>2 795,50</b>

Pour le réseau France 3, depuis l'année dernière, on constate une augmentation régulière avec un passage de 264 TH en 2024 vs 321 TH cette année. France 3 Sud-Ouest enregistre là encore sa plus forte progression avec + 18 salariés TH en 2025.

## ➤ Périmètre Outre-Mer 1<sup>ères</sup>

Périmètre OUTRE-MER 1ERE

Périmètre	Nb TH 2025	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2025	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024
Malakoff	35	259	28	283
Guadeloupe	9	164	8	167
Guyane	7	146	6	148
Martinique	4	160	6	166
Mayotte	8	79	6	81
Nouvelle-Calédonie	2	123	2	129
Polynésie	4	140	4	139
Réunion	24	175	21	173
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	71	1	70
Wallis et Futuna	0	63	0	63
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>1 380</b>	<b>82</b>	<b>1 419</b>

Les établissements des collectivités d'outre-mer (COM) ne sont pas régis par les mêmes dispositions légales applicables dans l'Hexagone et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM). Si les COM ne sont donc pas soumis aux mêmes obligations d'emploi il est à noter que la Polynésie + Nouvelle Calédonie se distinguent par leur taux de TH au-delà de leur obligation. Tous les TH des 1<sup>ères</sup> bénéficient des mesures de l'accord handicap Groupe France.tv.

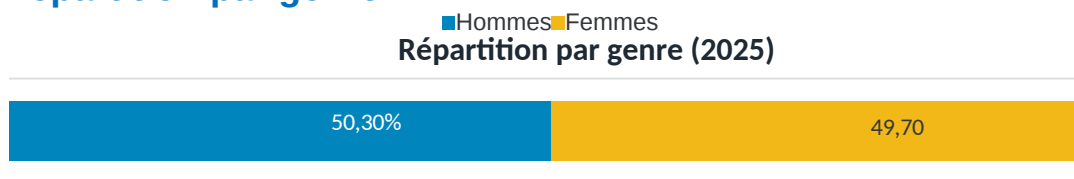
On constate, malgré une baisse des effectifs d'assujettissement, une hausse des travailleurs en situation de handicap. L'ensemble des stations marque une progression avec + 12 salariés TH dont 7 de plus pour le seul établissement de Malakoff.

La Réunion enregistre cette année encore +3 salariés TH, avec un effectif légèrement plus élevé.

En reprenant la typologie genrée des TH, les femmes en situation de handicap sont plus nombreuses au Siège où la concentration de fonctions supports est à dominante féminine, nous dit-on. C'est précisément l'inverse en Outre-mer et à Malakoff où on compte moins de femmes dans les effectifs.

Le nombre de salariés en situation de handicap a augmenté sur l'ensemble des CSE (hors Malakoff) avec une répartition femme-homme sensiblement identique au bilan 2024 : soit 369 femmes et 374 hommes.

## ➤ Répartition par genre



Dans la continuité de l'analyse des histogrammes présentant un focus sur la typologie des TH groupe FTV selon le statut et le type de contrat, il faut noter que 92% du nombre de salariés en situation de handicap sont en CDI (341 femmes & 334 hommes) et que le nombre de stagiaires est en augmentation avec un total de 16 stagiaires par rapport à 2024.

Sur le versant Typologie des travailleurs handicapés Groupe FTV selon l'âge et l'ancienneté, nous retiendrons les commentaires suivants :

**Concernant l'âge : 73% des TH ont plus de 50 ans. 213 d'entre eux ont plus de 60 ans et peuvent partir à la retraite dans les prochaines années.**

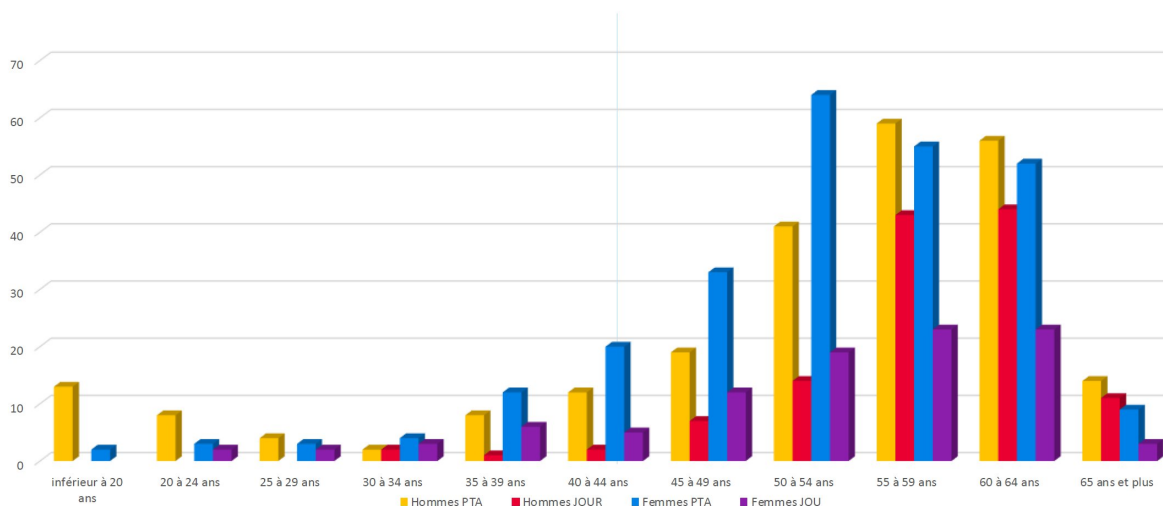
De plus, à partir de 55 ans, on enregistre une population TH nettement plus masculine, contrairement aux tranches d'âge inférieures.

L'ancienneté : **49%** des TH ont une ancienneté comprise entre 21 et 30 ans. Un taux supérieur à celui de 2024 (39 %).

En 2025, l'ancienneté moyenne des TH dans le Groupe FTV est de **21,55 ans**. Elle était de 23,73 ans en 2024.

### Présentation des données relatives aux Travailleurs Handicapés en 2025

Typologie des travailleurs handicapés selon le sexe, l'âge, par catégorie professionnelle (hors filiales)



A partir de 50 ans, le nombre de reconnaissance augmente pour l'ensemble des catégories et des genres. Ce graphique est fidèle à la structure des effectifs et à notre pyramide des âges.

**Source : Bilan Handicap CSE Central – Direction des parcours professionnels et de la diversité, p.17.**

A ce stade il semble donc important d'analyser les projections de départs à la retraite des BOETH, afin d'envisager des mesures susceptibles de contenir un impact négatif sur le taux d'emploi.



- **71** nouvelles reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) vs 54 sur l'exercice 2024 (hors renouvellement de contrat et mutation).
- **19 recrutements de personnes en situation de handicap** (3 CDI, 12 CDD de + ou = à 3 mois et 4 alternants)

En matière de recrutement, les objectifs fixés par l'accord ont été dépassés. Alors que l'objectif était de **13 à 15 embauches**, **19 recrutements** ont été réalisés en 2025, comprenant **3 CDI**, **12 CDD de plus de trois mois** et **4 alternants**. À cela s'ajoutent **26 stagiaires**, ce qui traduit un effort particulier en direction des jeunes et de l'alternance.

- **80 départs**

Par ailleurs, **80 salariés en situation de handicap ont quitté l'entreprise en 2025**, dont **61 avaient plus de 50 ans**. Parmi eux figurent notamment **26 départs en retraite, 25 fins de CDD et 25 départs classés dans la catégorie "Autres"**, sans que ces situations soient explicitées.

Avec une pyramide des âges vieillissante<sup>6</sup> les membres de la commission s'interrogent car lorsque le handicap est corrélé à l'âge ainsi qu'à une ancienneté importante, les personnes peuvent avoir des besoins plus spécifiques et un accompagnement renforcé pour éviter les ruptures de carrière (inaptitudes, invalidité ou autres...).

### ➤ Budget handicap réalisé en 2025

Dépenses du budget	2025	2024
Budget	420 000 €	420 000 €
Dépenses enregistrées	432 622 €	407 249 €
% d'utilisation du budget	103 %	97 %

Pour rappel le **budget prévisionnel** consacré à l'accord handicap **est de 420 000 €** et sanctuarisé jusqu'en 2030. **En 2025** ce budget a été dépensé et dépassé à hauteur de 3%. (**103% d'utilisation du budget**). Fait marquant, désormais ce budget est pleinement utilisé et enregistre une augmentation de 6,23% dans son utilisation par rapport à l'année dernière.

Dans l'analyse des axes de dépenses la direction met en avant les réussites suivantes :

- Dans le cadre du pilotage et du suivi : renégociation à la baisse du logiciel Opthimum<sup>7</sup> ainsi qu'une baisse de recours à des prestations de conseil. Le tout accuse un net recul de -68,71%.
- L'axe recrutement et intégration est également moins doté de -18,53%. (moins de recours à des prestataires ou cabinets conseil). A souligner une renégociation des tarifs à la baisse avec le maintien de même qualité de service.
- Une meilleure anticipation et globalisation des achats auprès des fournisseurs a permis une diminution des coûts de -35,88% sur l'axe Temps du handicap – Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ou encore le Duoday.
- Le maintien dans l'emploi représente l'axe qui a bénéficié d'une hausse de +22,94% pour un nombre plus élevé de bénéficiaires et d'actions engagées.

<sup>6</sup> 73 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont plus de 50 ans et plus de 28 % ont même plus de 60 ans. (source Secafi – PST).

<sup>7</sup> Opthimum est un outil de gestion des politiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

## ➤ Les aides financières de l'Agefiph

En présentant des lignes budgétaires axées sur l'adaptation des situations de travail, FTV a pu apporter des gages auprès de cette association et signer une convention de services permettant d'obtenir un droit de tirage de 90 000€ en 2026. Cet argent est fléché pour permettre une participation au financement des aménagements de poste pour tenir compte du handicap du salarié et permettre le maintien dans l'emploi.

## ➤ Performance de la direction des achats

Sur le plan financier, les engagements sont confirmés avec un budget en hausse et un fort recours à la sous-traitance adaptée (2,12 M€, soit une augmentation de +63 %). La direction des achats a mieux appréhendé son approche d'identification de nouveaux marchés via les secteurs protégés et achats responsables dans le domaine de la sécurité et l'entretien des espaces verts.

Nous pouvons ici saluer le travail et l'engagement du binôme de la direction des parcours professionnels et de la diversité qui ne ménagent pas leurs efforts.

## ➤ Maintien dans l'emploi et autres axes

La politique de maintien dans l'emploi demeure un axe important. En 2025, **149 salariés** ont bénéficié de **319 actions** financées par le budget Handicap, pour un montant total de **374 193 €**. Les dépenses concernent principalement les aménagements de poste (**223 860 €**), les transports adaptés (**43 137 €**), les formations et reconversions (**42 206 €**) ainsi que les équipements spécialisés (prothèses, lunettes, etc.).

Les droits sociaux spécifiques continuent d'être utilisés. Les salariés ont consommé **1 960 jours d'absence** au titre des dispositions de l'accord, soit une hausse de **8,83 %** par rapport à 2024. **419 salariés** ont bénéficié de ces droits, mais le bilan souligne également que **56 % des travailleurs handicapés n'utilisent pas les jours de congés supplémentaires prévus par l'accord**, ce qui mériterait une analyse qualitative. Pour quelle(s) raison(s) ?

La sensibilisation reste un axe fort de la politique Handicap. Le « Temps du Handicap » a donné lieu à de nombreuses actions : webinaires sur l'accessibilité numérique et la communication inclusive, quiz sur le handicap psychique, campagne consacrée au diabète, participation à la campagne « Activateur de progrès » ou encore de nombreuses initiatives locales.

Dans les territoires, les actions sont variées : visite inclusive au Mucem avec des jeunes déficients auditifs à Marseille, sensibilisation avec une association de chiens guides à Nancy, ateliers diabète en Occitanie, escape game diversité à Tours, atelier jardinage avec un foyer d'accueil spécialisé à Toulouse ou encore des actions de sensibilisation à Saint-Pierre-et-Miquelon et à La Réunion.

Le DuoDay<sup>8</sup> constitue également un vif succès avec **110 offres publiées, 101 duos constitués** et un **taux de transformation de 92 %**, illustrant la mobilisation des équipes et des partenaires sur l'ensemble du territoire.

Enfin, France Télévisions poursuit ses partenariats avec des acteurs spécialisés tels que **ARPEJEH, JARIS** et **ApiDV**, en leur consacrant plus de **42 500 €** de soutien financier en 2025 afin de favoriser l'accès à l'emploi, aux stages et à l'alternance des personnes en situation de handicap.

Les membres de la commission ont également émis le souhait de voir figurer dans ce bilan un focus sur **les comités de maintien dans l'emploi** qui est un autre dispositif de l'accord groupe et qui a également vocation à garantir le maintien dans l'emploi d'un salarié TH dans un espace où managers, RH, préventeurs, médecins du travail et élus peuvent échanger sur les aménagements nécessaires. L'idée est de garantir un espace sécurisé et confidentiel.

Mesurer l'efficacité de ces comités serait un bon moyen d'en assurer la promotion et d'éviter par endroit l'inaptitude.

En conclusion, on peut saluer une politique handicap dynamique et des résultats globalement positifs, c'est certain.

Pour autant les membres de la commission font part à la direction de la différence d'appréciation que nous pouvons avoir de la politique handicap de manière micro.

En matière de handicap, chaque TH va nécessiter une approche, une attention, une empathie, des besoins qui ne sont pas toujours au rendez-vous. Les plus grandes crispations se font jour au niveau administratif, financier lorsque l'organisation de l'activité est en jeu

Avec la contrainte des moyens, la commission s'inquiète des difficultés supplémentaires auxquelles ces salariés sont exposés lorsqu'un médecin du travail propose un aménagement de poste et/ou du temps de travail qui vient modifier l'organisation d'un service et qu'un manager ou un RH dénonce lesdites préconisations.

---

<sup>8</sup> Le DuoDay est une opération du gouvernement français visant en théorie le retour à l'emploi des personnes handicapées. Le temps d'une journée, le DuoDay offre la possibilité à des personnes en situation de handicap de suivre le quotidien d'un professionnel [duoday.fr](http://duoday.fr).