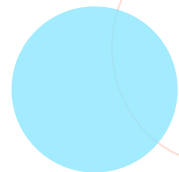
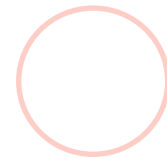




Compte-rendu Handicap, Diversité, Égalité des chances

Réunion du 11 juin 2024



Liste des présents

2

pour la commission

Laurence Romet - Présidente, F3 Amiens

Sandra Noël - La Réunion

Patricia Jomain - F3 Lyon (en visioconférence)

Anselme Dezé - Mayotte (en visioconférence)

Excusés : Antoine Chuzeville (Siège), Majid Bensmail (Malakoff), Claire Lacroix (F3 Marseille), Angélique Sergent (F3 Nancy)

pour la direction

Yannick Monsnereau - Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité

Sonia Charbit - Chargée de projet diversité et handicap

Emmanuel Salomon - Chargé de mission handicap



En préambule

Le bilan est réalisé grâce à l'outil : Opthimum. Ce logiciel intègre et gère les modifications apportées par la Loi Avenir de 2018 entrée en application en 2020 pour le champ du handicap.

3

Pour rappel, le 4ème accord handicap signé en 2021 est un accord Groupe qui intègre les filiales (FTP, FTD, FTV Studio) et qui se terminait au 31 décembre 2023. Les organisations syndicales ont signé à l'unanimité la prorogation de cet accord pour une durée de deux ans.

Bilan 2023

Les élus ont salué la stabilité du taux : 6,92 % contre 6,63 % en 2022 pour le Groupe FTV et le taux d'emploi de France Télévisions de 7,72 % contre 7,31 % en 2022. Une légère hausse par rapport à l'année dernière (+ 0,3 points).

La progression du taux d'emploi des TH intervient dans un contexte de stabilité, voire de légère progression récente de l'effectif TH et de diminution régulière de l'effectif de FTV dans son ensemble.

2023	Groupe France TV
Effectifs assujettis	9281
Obligation d'emploi	556
Effectifs BOETH	642,61
Taux d'emploi moyen Groupe France TV	6,92%

Effectifs 2023

- Nombre de travailleurs en situation de handicap dans le groupe FTV (dont TH non déclarés DSN) = **584**
- TH DOETH : 558 en DSN + 6 Polynésie et Nouvelle Calédonie hors DSN + 20 filiales



2022	Groupe France TV
Effectifs assujettis	9 273
Obligation d'emploi	556
Effectifs BOETH	614,99
Taux d'emploi moyen Groupe France TV	6,63%

Effectifs 2022

- Nombre de travailleurs en situation de handicap dans le groupe FTV (dont TH non déclarés DSN) = **562**
- TH DOETH : 542 en DSN + 7 Polynésie et Nouvelle Calédonie hors DSN + 13 filiales

L'année 2023 enregistre 42 nouvelles RQTH (hors renouvellement) dont 13 recrutements (8 CDI, 4 CDD de + de 3 mois et 1 alternant).

Nombre de salariés en situation de handicap :

2020	2021	2022	2023
564	553	562	584

Répartition par périmètre du Groupe FTV des Travailleurs Handicapés en 2023 :

Siège	Malakoff	Régions	Outre-mer	Filiales	Polynésie	N.Calédonie
229	26	252	57	20	4	2



En ce qui concerne les filiales, la direction rappelle que l'âge moyen est bien plus jeune que pour le Groupe FTV. Une population très souvent en CDD qui ne ressent pas l'intérêt de se déclarer malgré qu'elle soit couverte par notre accord. Cependant, nous notons une augmentation de 56 % pour celle-ci par rapport à l'année dernière : 13 TH en 2022 vs 20 TH en 2023. Les élus notent les efforts effectués sur ce périmètre, notamment à FTV Studio grâce à la correspondante égalité des chances qui est très investit.

Au Siège, le service gestion et moyens de production reste toujours leader, suivi du service information. A la communication à peine 2% de salariés sont RQTH, on s'interroge sur le fait que cette catégorie professionnelle est moins enclavée à se déclarer.

A Malakoff, on enregistre 2 salariés TH de plus malgré une baisse des effectifs.

Pour le réseau France 3, on constate une forte augmentation de 228 TH en 2022 vs 252 TH cette année. France 3 Nord-Ouest reste le leader en Région.

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

Pour le reste, on observe que les TH sont majoritairement en CDI (93 %), une répartition Homme /Femme équivalente aux années précédentes. La tranche des + 55 ans reste majoritaire avec une tendance cette année plus masculine.



Lors de la dernière info/consultation en 2022, les élus avaient demandé dans leurs préconisations qu'apparaissent dans le bilan les distinctions entre PTA et journalistes Homme/Femme par périmètre et non seulement par service comme c'est détaillé uniquement au siège, quid des régions et des Outre-Mer. Cette photographie, nous permettrait une analyse plus fine et un éclairage sur cette population en situation de handicap à FTV. Également, pour les 13 nouveaux recrutements des travailleurs handicapés de cette année, les élus aimeraient un focus H/F, âge et périmètre pour mieux les cibler. Madame Monsnereau nous apprend que les travailleurs en situation de handicap sont plus représentés dans les fonctions supports que chez les journalistes. Nous aimerions avoir des chiffres pour le vérifier.

Malheureusement, le document du bilan de cette année reste inchangé. La direction entend nos remarques et nous promet que l'année prochaine, elle ajoutera nos demandes.

En 2023, 36 salariés en situation de handicap ont quitté l'entreprise (22 + de 50 ans). Nous constatons 8 inaptitudes. Les élus s'interrogent si tous ces salariés ont fait appel au comité du maintien dans l'emploi (environ une douzaine par an). Madame Monsnereau nous assure qu'aucun n'a demandé la tenue de ce comité. Les élus se questionnent sur la méconnaissance de ce dispositif auprès des salariés.

Outre-Mer :

On constate une baisse des effectifs et aussi des travailleurs en situation de handicap. L'ensemble des stations marquent un recul avec une perte de 6 TH.

7

Périmètre OUTRE-MER

Périmètre	Nb TH 2023	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2023	Nb TH 2022	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2022
Guadeloupe	9	172	9	173
Guyane	9	147	8	149
Martinique	7	165	6	166
Mayotte	6	86	8	96
Nouvelle-Calédonie	2	130	3	135
Polynésie	4	141	4	142
Réunion	19	173	24	179
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	71	1	66
Wallis et Futuna	0	57	0	64
Total	57	1 142	63	1 170

La Polynésie et la Nouvelle Calédonie ne sont pas soumises aux mêmes Obligations d'Emploi mais bénéficient de l'accord Groupe FTV.

Cette année encore, la Polynésie poursuit ses efforts avec un très bon taux de 3,70 % qui est bien au-dessus des 2% requis.

La Nouvelle Calédonie se maintient avec un taux de 2,29 % très proche des 2,5% requis.



Pour le périmètre Outre-Mer, La Réunion reste encore l'établissement le plus élevé avec 19 TH pour un effectif de 173 salariés.

Une vraie politique inclusive est menée à La Réunion et en Polynésie, nous ne pouvons que les féliciter. Nous constatons que lorsque l'accord est connu et porté par les RH, les résultats sont là.

Budget :

Les élus constatent avec plaisir que le budget est enfin déboursé. Une augmentation de 56 % par rapport à 2022. Enfin, 75 % du budget a été dépensé en 2023.

Dépenses du budget

	2023	2022
Budget	420 000 €	420 000 €
Dépenses enregistrées	315 018 €	201 499 €
% d'utilisation du budget	75%	47,98%

La plus grosse augmentation (213 %) est dans le secteur "Recrutement - Intégration" qui correspond à deux partenariats avec Job in live et Agefiph. Ces plateformes permettent d'exposer nos offres d'emploi mais aussi de consulter la CVthèque. Les RH ont également accès à cette plateforme et ainsi étudier de nombreux profils. C'est une politique essentielle vers l'embauche que nous saluons.

Le maintien dans l'emploi est en augmentation de 52 %. Avec Campus, il y a eu beaucoup de demandes d'aménagement de poste (siège, bureau élévateur...).

Au Siège, à la direction de l'information, achat de kit UTS, d'Alpha 7 ont été réalisés. Du matériel que les valides apprécient également et qu'ils utilisent quand les collaborateurs en situation de handicap sont absents. Une démarche qui est là pour l'optimisation du matériel et dans l'intérêt de tous. Mais rappelons qu'au siège, ils ont des magasiniers, quid des régions qui en sont dépourvus. Dans le Réseau France 3, cette pratique n'est évidemment pas possible. En région, le matériel dédié aux TH leur est réservé.



En effet, le Réseau France 3 enregistre la plus grosse augmentation de son budget (+ 3,9 points).

En 2022, 71 salariés TH avaient bénéficiés du maintien dans l'emploi, cette année c'est 30 de plus. Nous observons que ce n'est pas toujours les mêmes qui l'utilisent, c'est une bonne nouvelle.

Actions réalisées :

Bilan de l'engagement de l'accord sur les 55 embauches sur 3 ans, on compte 61 TH recrutés à ce jour (29 CDI, 24 CDD + de 3 mois et 8 alternances), l'objectif est dépassé.

Ainsi, il est prévu qu'à compter de 2024 chaque direction opérationnelle se voient attribuée "un objectif précis et personnalisé en matière de recrutement de salarié en situation de handicap CDI et CDD (+ 3 mois) ainsi que du nombre d'alternants".

Depuis janvier, Madame Caroff (Directrice de Ressources Humaines Groupe FTV) a mise en place un nouveau comité de pilotage de l'emploi décliné par secteur et direction opérationnelles qui a des objectifs personnels et individualisés en termes de diversité et d'égalité. Tous les mois, le service Diversité, Egalité des Chances fournit les chiffres des actions menées à la DRH. Madame Caroff avec ses RH opérationnels regarde si les objectifs ont été atteint. Les élus saluent la démarche de Madame Caroff, ils apprécieraient un bilan sur ce COPIL à la fin de cette première année.

Cette année encore un grand succès avec 100 DuoDay formés sur l'ensemble du Groupe FTV. Une communication digitale a été mise en place autour de cet événement (X, Facebook, Instagram, LinkedIn et Youtube). Au total, l'engagement s'élève à 1,58 % ce qui est supérieur à la moyenne des publications sur les comptes Groupe (0,7 %). Une belle performance selon les experts.

Et toujours les ateliers proposés pour sensibiliser au handicap, quelques exemples : Handireality, jeu collectif handipoursuite, atelier vision, petit déjeuné, etc...



Les élus apprennent que le mois du handicap sera reconduit en novembre prochain, c'est une action essentielle pour sensibiliser tous les salariés en situation de handicap et valides.

10



En décembre 2023, Madame Caroff (directrice des Ressources Humaines FTV) a envoyé un courrier à l'ensemble des salariés en situation de handicap et un flyer rappelant les principales dispositions de l'accord ainsi que les noms des correspondants Diversité Egalité des Chances.

Focus à Roland Garros, FTV Publicité fait l'amer constat que les places réservées aux handicapés restaient désespérément vides. Un partenariat avec ARPEJEH a permis de faire venir une dizaine de personnes à mobilité réduite mais aussi des personnes en situation de handicap non visible qui ont pu assister à la finale Dame. Ils ont également été invité dans la loge après le match et ont pu rencontrer les animateurs sportifs. Une très belle initiative qui mérite d'être renouvelée.

Les élus saluent la couverture quasi totale des Jeux Paralympiques ainsi que l'audio description mise en place pour les épreuves des Jeux Olympiques et Paralympiques.

Prorogation du 4ème accord handicap :

Les principales modifications :

- L'aide à l'achat d'un véhicule,
- La possibilité de prendre les congés supplémentaires liés au handicap par demi-journée,
- La cotisation vieillesse des salariés à temps-partiel...

Petit rappel : Les TH ont le droit de prendre 6 jours de congés supplémentaires. Aujourd'hui, ils peuvent les utiliser par demi-journée. Un seul certificat médical par



an est nécessaire pour justifier les 6 jours. Les élus demandent que cette information remonte auprès de RH et aussi des organisateurs d'activité.

Dans l'avenant, nous rappelons que l'entreprise s'engage à embaucher entre 13 et 15 travailleurs handicapés par an dont 1 ou 2 en alternance et 15 stagiaires.

En conclusion :

Après le succès des Jeux Paralympiques, on pourrait croire que le handicap est enfin mieux reconnu par la société en général. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir et plus particulièrement au sein de l'entreprise qui se doit de donner l'exemple.

Il faut persévérer sur le travail de sensibilisation auprès des RH et des salariés Handicapés et valides. Les élus saluent la mise en place de formation entre représentants du personnel et les RH. Au premier semestre, 6 sessions ont été organisé avec 54 participants élus et RH.

Madame Monsnereau rappelle qu'elle participe au cursus managérial (100 managers par an) et qu'un focus d'une demi-journée sur l'accord handicap y est dédié et qu'ils se montrent très sensible au sujet.

Il faut continuer dans ce sens. C'est la meilleure façon pour s'approprier notre accord.

Les élus estiment que l'accord Handicap du Groupe FTV est un bel accord. Il est dommage de ne pas plus l'appliquer sur tous nos territoires.

Merci pour votre attention.

Laurence Romet

Présidente de la commission Handicap,
Diversité, Egalités des Chances - Central