

Accord handicap

2021

-
- **Un accord handicap, pour quoi faire ?**
 - **Qui est concerné ?**
 - **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**
 - **Les Comités Emploi des Travailleurs en situation de Handicap**
 - **Gestion de carrière, ...**

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Cet accord vise à la promotion de l'insertion, au maintien dans l'emploi et à l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions. Il a été signé par la CGT le 24 février 2021. Il couvre les salariés permanents et non permanents de France Télévisions et de ses filiales : France.tv Publicité, France.tv Studio et France.tv Distribution. Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Un accord handicap, pour quoi faire ?

En France, tout employeur a une obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6% des effectifs.

Si le minimum légal n'est pas atteint, l'employeur doit verser une compensation à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des

Personnes Handicapées).

En revanche, si un accord est conclu dans l'entreprise, ces fonds restent à la disposition de l'employeur et sont destinés prioritairement au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

A FTV le taux d'emploi des travailleurs handicapés dépasse péniblement les 5%. L'accord en vigueur permet de reconduire le budget annuel de 420 K€ établi lors du précédent accord ([cf. chapitre 2.6](#)).

Qui est concerné ?

● Les salariés titulaires d'un des statuts listés à l'[article L.5212-13](#) du code du travail et qui ont fourni à l'employeur le justificatif administratif de la qualité de travailleur en situation de handicap ;

● Celles et ceux qui entament des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) et qui peuvent fournir à l'entreprise la copie de l'accusé de réception de leur dossier déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Si la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ne reconnaît pas la qualité de travailleur en situation de handicap, le salarié ne sera alors plus éligible au dispositif en vigueur mais conservera toutes les actions mises en œuvre et finalisées ;

- Les salariés des antennes des Collectivités, Départements et Régions d’Outre-mer, sous réserve d’une reconnaissance de handicap établie selon les modalités en vigueur localement.

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Pourquoi la demander ?

Chacun, au cours de sa vie professionnelle, peut se retrouver en situation de handicap.

Demander une RQTH permet une adaptation de ses conditions de travail (horaires, poste, ergonomie) plus compatible avec son état de santé, que ce soit temporaire ou définitif.

C’est donc un statut qui permet de bénéficier de dispositifs d’accompagnement à FTV mais aussi à l’extérieur de l’entreprise.

La personne handicapée n’est pas tenue d’informer son employeur de sa RQTH : elle seule reçoit la notification de la MDPH.

Qui sont vos interlocuteurs ?

Pour constituer votre dossier RQTH, particulièrement pour une première demande, il est préférable de vous faire accompagner par une assistante sociale. Elle vous

guidera pour constituer un dossier le plus complet possible. Que vous la choisissiez extérieure à l’entreprise ou missionnée par FTV, elle a une obligation de confidentialité.

Une fois votre RQTH obtenue (pour une durée de 5 ans renouvelable), vos interlocuteurs à FTV seront les suivants :

- La filière des Ressources Humaines, et plus particulièrement le binôme Égalité des chances (correspondant Diversité, Égalité des chances + IRH - [cf chapitre 2.3](#)) qui est chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les personnes en situation de handicap ([liste à consulter sur monespace](#)).
- Vous pouvez également saisir vos représentants de proximité, les élus du Comité Social et Économique (CSE) ou ceux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) en toute confidentialité ;

La CGT a demandé que dans chaque instance de proximité un élu du personnel bénéficie de la même formation que le binôme égalité des chances afin d’être spécialisé dans le handicap pour plus d’efficacité au plus près du terrain. A ce jour, la direction n’a toujours pas donné sa réponse.

- Par ailleurs, pour le pilotage de cet accord, plusieurs acteurs se coordonnent au sein du comité de suivi de l'accord handicap Groupe (CSAH) ([cf. chapitre 2](#)).

Des Comités Emploi des Travailleurs en situation de Handicap pour faire quoi ?

[Cf chapitre 6.2](#)

La vocation de ce comité est de rechercher collectivement des solutions à engager pour permettre le maintien dans l'emploi du salarié dans une situation complexe.

Sa composition est adaptée à chaque situation traitée : le médecin du travail ; le salarié concerné ; le binôme

Égalité des chances ; le manager du salarié ; tous les acteurs santé en tant que de besoin et un élu (RP ou CSE ou CSSCT) sous réserve de l'accord du salarié.

La CGT a demandé que le Groupe France Télévisions puisse aussi s'appuyer sur des expertises externes afin de professionnaliser sa démarche et optimiser ses résultats.

Le comité est réuni à l'initiative d'un de ses membres, donc y compris par le travailleur en situation de handicap, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la demande.

La CGT conseille vivement que ce comité puisse donner lieu à un relevé de conclusions partagé par tous les acteurs.

Gestion de carrière

[Cf. chapitre 5](#)

L'obligation de base est le respect du principe de confidentialité qui s'attache au statut de travailleur en situation de handicap. Si la mise en œuvre de certaines mesures nécessite la levée de la confidentialité, l'accord du salarié est sollicité préalablement.

Afin que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle ou au maintien dans l'emploi, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un droit d'accès facilité aux dispositifs de formation et des mesures particulières peuvent être mises en œuvre ([cf. chapitre 5.1](#)).

Dans le cas contraire vous pouvez demander à un élu et/ou représentant syndical de faire valoir vos droits.

Des formations spécifiques pour les personnes en situation de handicap seront proposées ([cf. chapitre 5.2](#)).

Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap confrontées à l'introduction de nouvelles technologies, à des réorganisations ou à des changements majeurs de contenus dans les fonctions ([cf. chapitre 5.3](#)). Le médecin du travail est invité à formuler des préconisations permettant l'adaptation du poste de travail à ces évolutions, afin d'agir :

- Sur le développement des compétences pour permettre l'appropriation des nouvelles technologies ;
- Sur l'adaptation de la formation aux besoins spécifiques de chaque salarié.

La CGT a proposé en cas de handicap sensoriel qu'un interprète en langue des signes soit mis à disposition.

C'est à la direction des Ressources Humaines que revient la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail et de la mobilisation des ressources.

A retenir

- Obligation de respect de la confidentialité avec sollicitation du salarié concerné, si nécessité de lever la confidentialité pour la bonne mise en œuvre des mesures ;
- Réaffirmation du principe d'équité des salariés en situation de handicap et dispositif dédié de revalorisation salariale individuelle pour garantir notamment l'égalité de salaire ([cf chapitre 5.6](#)) ;
- Mise en place d'une réunion annuelle entre le manager d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi et l'IRH pour faire le point ;
- Reconduction du dispositif dédié concernant l'accès à l'encadrement lors des COCA/CM.

La CGT a également demandé et obtenu :

Mise en œuvre d'un sondage anonyme pour mieux mesurer l'engagement et la satisfaction au travail des salariés en situation de handicap. [Cf. chapitre 5.8.2](#)

Suivi dans la gestion de carrière. Concrètement, comment ça se passe ?

[Cf. chapitre 5.5](#)

En plus des entretiens professionnels et annuels que le salarié passe avec son RH et son manager, le salarié en situation de handicap pourra solliciter les Ressources Humaines afin de réaliser un point complémentaire.

L'objectif est d'étudier les moyens appropriés à chaque situation en matière de développement des compétences, d'aménagement de l'organisation et des conditions de travail au regard des éventuelles restrictions liées à son handicap ([cf. chapitre 5.8.1](#)).

Les acteurs RH, en lien avec les services de santé au travail, doivent également être particulièrement attentifs aux salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes, afin d'anticiper d'éventuels reclassements ([cf. chapitre 6.1](#)).

Dans le cas où une mobilité géographique ou professionnelle est envisagée, la candidature d'un salarié en situation de handicap est privilégiée, sauf cas exceptionnel, à compétences et qualifications égales. Une formation « métier » spécifique pourra par ailleurs être proposée afin d'accompagner le salarié dans ses nouvelles fonctions.

Comme dans le cas des personnes nouvellement embauchées, le recours à un tuteur faisant partie du collectif de travail sera proposé au salarié en mobilité, afin de faciliter son intégration dans le nouveau service. Le tuteur volontaire est identifié sur proposition du manager et du correspondant du secteur RH concerné et bénéficie de la formation « Sensibilisation au handicap ». La période d'accompagnement peut s'étendre durant les trois premiers mois de la prise de poste et peut être renouvelée en cas de besoin exprimé par l'une ou l'autre des parties.

A retenir

Une vigilance accrue sera portée sur la détection en amont de situations de difficultés de santé au travail pour éviter la survenance (l'échec) d'une inaptitude :

- Attention particulière portée aux salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes, afin d'anticiper d'éventuels reclassements ;
- Accompagnement de changement de fonction suite à une évolution possible de l'état de santé du salarié par le biais d'une formation ;
- Bilan professionnel proposé systématiquement et financé en cas d'inaptitude avec une possibilité de demander une participation financière si besoin de formation certifiante, diplômante ou qualifiante.

Si rupture de contrat : aide financière possible à la création d'entreprise à hauteur de 5 000€.

Si projet de création d'entreprise : possibilité de suspension du contrat de travail durant un an.

Formation d'une durée de 40h afin d'accompagner le salarié en situation de handicap pour un projet professionnel ou encore dans le processus d'appropriation du handicap.

Aide possible au déménagement pour se rapprocher de son lieu de travail jusqu'à 1 500€ puis adaptation du logement jusqu'à 1 500€.

Pour toute nouvelle RQTH, reversement de 1 000€ à une association agissant dans le handicap et choisie par le salarié ([cf. chapitre 6.6.6](#)).

Aides supplémentaires

Sur attestation médicale ou paramédicale faisant le lien avec le handicap, le salarié disposera de 6 jours de congés supplémentaires par an.

Auparavant cette attestation devait être produite pour chaque jour de congé, la CGT a obtenu que cette attestation soit simplement annuelle.

Les restes à charge de certains frais médicaux liés au handicap seront pris en charge par l'entreprise, à hauteur de 250€ maximum par an.

Pour faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : autorisation d'absence payée de deux jours maximum.

Le salarié RQTH peut, à sa demande, bénéficier d'un temps partiel à 80% payé à 100% lors de sa dernière année de travail avant son départ à la retraite.

La CGT a tenté d'améliorer cette disposition notamment en faveur des salariés RQTH victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la direction a refusé.

Aménagement du temps de travail

Cf. chapitre 6.4.3

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'horaires aménagés en cas de traitements ou de soins réguliers.

Afin que ces absences ne pèsent pas sur le collectif de travail, le précédent accord autorisait le remplacement du salarié RQTH. Alors que ce dispositif n'était plus apparent dans le projet de nouvel accord, la CGT a obtenu qu'il soit expressément reconduit.

Si ce dispositif ne suffit pas, ils peuvent bénéficier d'un temps partiel sur préconisation du médecin du travail (exemple : forfait jour réduit).

Leur rémunération sera réduite en proportion, mais ils pourront demander à cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de la Sécurité sociale (les régimes de retraite complémentaires ne sont pas concernés par cette disposition). Cf. chapitre 6.6.4

Le télétravail est possible pour permettre au salarié en situation de handicap de se maintenir dans l'emploi, si son activité s'y prête. C'est le médecin du travail qui définit le nombre de jours télétravaillés qui peut dépasser les deux jours et demi en moyenne hebdomadaire prévus par l'accord télétravail. L'accord handicap engage l'employeur à adapter le poste de travail au domicile à l'identique du poste de travail à la demande du salarié, avec la prescription du médecin du travail. Cf. chapitre 6.4.4

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap passe aussi par :

- Analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Achat de matériels spécifiques pour adapter le poste de travail ;
- Prise en charge de certains dispositifs de compensation du handicap (prothèses auditives, cannes, fauteuils électriques, appareillages liés au handicap) sous déduction des remboursements de la sécurité sociale, de la complémentaire santé et des autres dispositifs externes.

A retenir

Maintien de tous les dispositifs du précédent accord (aménagement du poste de travail, appareillage lié au handicap, aménagement du véhicule personnel, transports et déplacements, aménagement du temps de travail, télétravail, travail à distance, congés supplémentaires liés au handicap, absences pour démarches administratives).

Entre les 2 accords la direction a limité le recours au taxi mais la CGT a réussi à maintenir ce dispositif pour les ultramarins n'ayant pas accès aux transports adaptés.

Mesures en faveur des salariés concernés par une situation de handicap dans leur vie personnelle

[chapitre 8.1](#) ;

- Congé soutien familial ([cf. chapitre 8.4](#)) ;
- Prise en charge par la mutuelle des enfants en situation de handicap sans limite d'âge ([cf. chapitre 8.5](#)) ;

[Cf. chapitre 8](#)

Les différents dispositifs existants dans les autres accords de FTV s'appliquent :

- Congé rémunéré de 4 semaines dans l'année de survenance d'un handicap ([cf. chapitre 8.2](#)) ;
- Possibilité de prolongation du congé parental non rémunéré jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant ([cf. cha-](#)

- Possibilité de verser à titre viager la rente éducation aux enfants handicapés ;
- Information des aidants familiaux sur leurs droits ([cf. chapitre 8.6](#)) ;
- Possibilité de don de jours sans limite d'âge ([cf. chapitre 8.6.2](#)) ;
- Absence maladie étendue au conjoint ou ascendant en situation de handicap ([cf. chapitre 8.3](#)).

La CGT a demandé de manière insistante la prise en compte du statut d'aidant familial dans l'accord handicap comme cela se fait dans bien d'autres entreprises, mais la direction a refusé. Elle s'engage à négocier un dispositif sur les aidants familiaux mais il n'y a aucune précision sur le cadre de cette négociation, ni orale, ni écrite. La CGT souhaite qu'une réponse rapide soit apportée.

Accessibilité des locaux de travail

[Cf. chapitre 5.4](#)

L'objectif est d'intégrer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap de tous types dans toutes les réflexions et travaux d'aménagements de bureaux et autres lieux de travail, tant au Siège que dans les régions et en Outre-mer.

Le manque d'accessibilité ne saurait constituer un motif pour refuser l'accueil d'une personne en situation de handicap, qu'elle soit nouvellement embauchée ou mutée.

Plan d'embauche

[Cf. chapitre 4](#)

Dans cet accord la direction affiche des objectifs de recrutements de personnes en situation de handicap sur 3 ans :

- 55 embauches (CDI et CDD supérieur ou égal à 3 mois effectifs), dont 10% de contrat en alternance. Cet objectif représente 6% des nouvelles embauches prévisionnelles par an ;
- 40 stagiaires répartis sur l'ensemble des différentes entités du groupe.

Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté

[Cf. chapitre 7](#)

Des acteurs de FTV identifiés et dédiés : un référent achat et un réseau de correspondants achats auprès des régions et du réseau Outre-mer.

Une formation spécifique et des actions de sensibilisation seront menées auprès des salariés en charge des achats afin que ces derniers privilégient le secteur du travail protégé et adapté (STPA). La direction affiche comme objectif une enveloppe de 800 000€.

Antennes

Cf. chapitre 9

L'accord prévoit :

- Une montée en charge de la langue des signes pour le public ne pouvant pas avoir recours au sous-titrage ;
- La poursuite du travail en cours quant aux possibilités techniques de la langue des signes française (LSF) sur les services de médias audiovisuels à la demande (SMAD), la télévision connectée et les seconds écrans ;
- Le développement de l'audiodescription avec une nouvelle solution développée avec France.tv AD (<https://www.francetvlab.fr/articles/lancement-de-francetv-ad>).

Les négociateurs CGT se font fortement investis dans cette négociation afin que les intentions inclusives prônées au plus haut niveau de l'entreprise deviennent une réalité sur le terrain. Cet accord est donc une aide importante pour agir mais c'est aussi le regard et l'attention de chacun sur le handicap au quotidien qui permet de changer les choses.