

Compte rendu de la commission diversité et handicap du réseau régional

Présents pour la commission :

Audrey Bioud, Sabine Daniel, Laurent Maas (président), Laurence Romet, Sylvie Tuscq-Mounet
Excusés : Nataly Badie, Jean-Manuel Bertrand, Rabéa Chakir-Trébosc (vice-présidente),
Elisabeth Phily, Anne-Sophie Saboureau

Présents pour la direction :

Samuel Bignon (DRH F3), Florence Folléa (resp. dév. RH F3), Isabelle Ginet (reps. dév. RH F3
Sud-Est), Claire Joumier (dév. RH F3 Nord-Est), Fabienne Liquet (dév. RH F3 Nord-Ouest),
Daphné Pharus (dév. RH Fabrique), Séverine Thirel (coord. RH)
Excusée : Evelyne Esquardo (resp. RH F3 Sud-Ouest)

Cette commission s'est réunie à la demande de la direction, et dans des délais relativement courts, pour présenter le bilan handicap 2021 de France 3. La commission regrette que sa première réunion se déroule dans ces conditions et propose de se réunir plusieurs fois par an à compter de 2023, avec des ordre du jour plus complets.

Présentation du bilan 2021 par la direction

Le document de présentation est à quelques éléments près le même que celui qui a déjà été présenté en commission handicap centrale quinze jours plus tôt.

Rappels introductifs :

Il s'agit ici du premier bilan depuis la mise en place du 4ème accord handicap au niveau du groupe France Télévisions.

Cet accord est applicable depuis le 1er janvier 2021 et prendra fin le 31 décembre 2023. Les données présentées sont celles qui ont été transmises à l'URSSAF en avril 2022.

Un nouveau logiciel (Ophimum) est désormais utilisé pour le suivi de l'accord handicap. Le changement de logiciel rend difficile certaines comparaisons entre 2020 et 2021.

Présentation des données

- Comparaison 2020-2021 :

Le taux d'emploi au niveau du groupe en 2021 est de **6,45% contre 6,97%** en 2020.

Cette baisse s'explique notamment par le départ de FTV (hors filiales) de 72 personnes en situation de handicap. A noter que 50 d'entre elles sont âgées de plus de 50 ans.

25 personnes de plus de 50 ans sont parties dans le cadre de la RCC.

La direction précise que si l'on considère le périmètre FTV hors filiale, le taux est meilleur que celui du groupe dans son ensemble, les filiales étant majoritairement composées de personnes beaucoup plus jeunes (30 ans en moyenne pour les filiales contre 45 ans à FTV). Il est d'ailleurs très difficile pour les filiales d'atteindre le taux légal de 6%.

- Données concernant France 3 :

La direction précise qu'il n'est pas possible d'extraire des données trop précises sur le périmètre du réseau régional. Le document présente cependant quelques chiffres avec une répartition par pôles :

Périmètre	NB TH	Effectifs permanents inscrits au 31.12.2020
Corse	7	184
France 3 - Nord Est	54	773
France 3 - Nord Ouest	41	539
France 3 - Sud Est	44	531
France 3 - Sud Ouest	70	692
Total	216	2 813

- Répartition selon le sexe à France 3 :

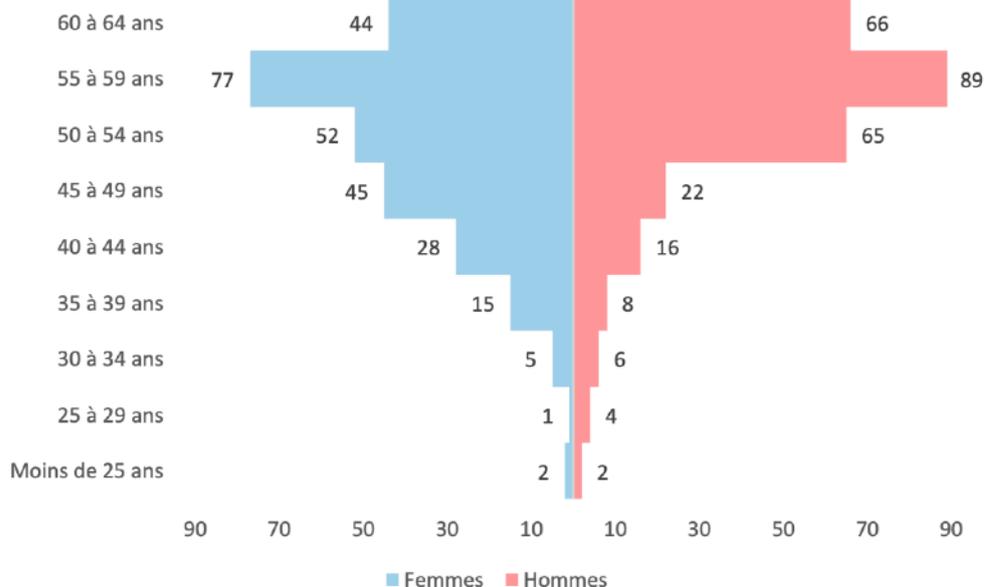
103 hommes pour 113 femmes. A titre de comparaison avec le siège : 118 femmes pour 120 hommes.

- Répartition par tranches d'âges (au niveau groupe) :

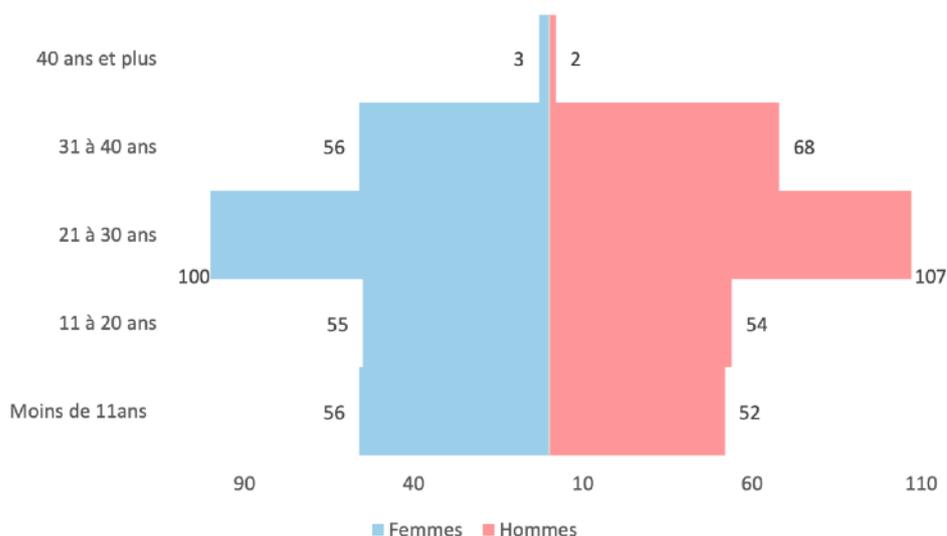
30,7% des travailleurs handicapés ont entre 55 et 59 ans (vs 32,62% en 2020)

Environ 1,7% des TH ont moins de 30 ans (vs 2,48% en 2020)

La direction constate que les jeunes et plus particulièrement les jeunes femmes ne se déclarent pas.



- Répartition par ancienneté (au niveau groupe) :



- Echéances de validité des reconnaissances :

La direction rappelle que pour bénéficier des actions prévues par l'accord, les reconnaissances doivent être toujours valides. Il faut donc veiller aux échéances des reconnaissances qui arrivent à terme, et accompagner les salariés dans leurs démarches de renouvellement de dossier, démarches qui sont parfois longues avant d'aboutir à la reconnaissance auprès de la MDPH. Il y a donc un gros travail d'anticipation qui doit être effectué par les IRH et les responsables de développement RH tout au long de l'année pour identifier chaque cas.

Budgets :

Budgets et dépenses au niveau groupe

	2021	2020
Budget	420 000 €	420 000 €
Dépenses enregistrées	198 366 €	187 138,83 €
% d'utilisation du budget	47,23%	44,55%

Les budgets de 2021 au niveau du groupe sont identiques à ceux de 2020 mais les dépenses sont à la hausse, notamment sur les postes « pilotage suivi » (déploiement du nouveau logiciel Opthimum), maintien dans l'emploi et formation. Les dépenses ne représentent même pas la moitié des budgets, alors que toutes les demandes sont honorées.

- **Dépenses pour le réseau France 3** : les dépenses représentaient seulement 6,89% du budget global en 2020, contre 16,13% en 2021. Elles concernent principalement des frais liés au maintien dans l'emploi : études ergonomiques, aménagements de postes de travail, frais médicaux, prothèses, transports adaptés.

- **Nombre de jours de congés supplémentaires pris** (au niveau groupe) : en forte hausse avec 1024 jours pris en 2021 (contre 858 en 2020). Cela représente un peu plus de 4 jours de congés supplémentaire pris par bénéficiaire dans l'année (sur un total possible de 6 jours selon l'accord)

Bilan des actions

- **Actions menées** (au niveau groupe):

	2021	2020
Nombre de bénéficiaires	74	51
Nombre d'actions	125	64
Total Dépenses	109 486,16 €	77 775 €

Les principales actions de sensibilisation sont menées à l'occasion de la **semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH)** au mois de novembre chaque année, et les **opérations Duo Day** menées sous l'égide du Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées (57 duos se sont formés en 2021 sur l'ensemble des sites du groupe).

Une adresse générique @handicap est ouverte depuis avril 2021. Elle a permis de traiter près d'une vingtaine de situations selon la direction, sans plus de précisions.

Une enquête sous forme de sondage anonyme autour de la qualité de vie des personnes handicapées a été lancée en novembre 2021. Le dépouillement devrait permettre d'identifier de nouvelles actions à mener.

La présentation du bilan termine par un recensement des actions menées par région.

Bilan de La Fabrique :

43 salariés sont reconnus en situation de handicap au sein de la DMF : 14 femmes et 30 hommes.

11 d'entre eux sont des salariés rattachés à des sites régionaux : 3 femmes et 8 hommes

8209 € ont été dépensés, essentiellement pour des actions de maintien dans l'emploi (financements de panneaux, écrans, casques audio malentendants, prothèses auditives et entretiens...)

Remarques des membres de la commission

- **Binômes** : la commission constate que les binômes IRH/resp. dev. RH sont peu ou mal identifiés par les salariés.

La commission regrette qu'un salarié en situation de handicap n'ait comme interlocuteur officiel que des représentants de la direction (manager et RH) pour évoquer sa situation de travailleur handicapé. Le lien de subordination crée de fait un rapport inéquitable entre le salarié et les représentants de la direction. Un exemple est cité par un membre de la commission : « une personne demande depuis deux ans à passer à plein temps mais on lui dit non. On ne répond pas clairement à la demande. Le temps de travail est subit et rarement choisi. »

La commission considère que les salariés devraient pouvoir disposer d'interlocuteurs du côté des représentants du personnel qui sont habilités à traiter de ces questions puisqu'elles relèvent de leurs prérogatives en matière de santé et de prévention.

Proposition de la commission : créer des vrais binômes direction/représentants du personnel, au niveau de chaque antenne, qui soient clairement identifiés comme tels par l'ensemble des salariés.

Cela nécessiterait des formations pour les représentants du personnel. Des formations communes pourraient être proposées (IRH / managers / RP) sur les questions du handicap, sur l'accompagnement des salariés TH, et pourraient contribuer à faire vivre l'accord handicap dans chaque antenne.

La direction rappelle que les équipes de veille locales (EVL) regroupent tous les acteurs de la santé, y compris des RP, et qu'il faudrait peut-être les solliciter sur ce sujet.

- **Les médecins du travail et assistantes sociales** n'apparaissent nulle part dans ce bilan, sans doute parce qu'ils sont peu sollicités sur le sujet du handicap. Ils sont pourtant des interlocuteurs essentiels en matière de prévention de la santé.

Proposition de la commission : organiser dans les antennes une journée d'information et d'échanges entre les salariés et les médecins du travail, assistante sociale et psychologue du travail.

- **Manque de données sur le périmètre du réseau** : la commission s'étonne de ne pas disposer de plus de détails sur les données locales. Ces données existent puisqu'elles sont traitées par les services RH qui les analysent en croisant par exemple les informations concernant les accidents du travail et celles concernant les travailleurs handicapés.

Les données précises par antenne dont dispose les services RH devraient pouvoir être transmises aux RP. L'argument qui consiste à dire que cela pourrait poser des problèmes de confidentialité n'a pas lieu d'être compte tenu de l'obligation de discrétion et à laquelle sont soumis les représentants du personnel. La commission demande donc que les données plus précises par antenne et par région soient transmises aux RP pour qu'ils puissent jouer

pleinement leur rôle d'acteur de la santé au travail et participer davantage à des actions de prévention.

- **Politique de recrutement** : les données montrent une pyramide des âges inquiétante avec un nombre important de départs de personnes en situation de handicap prévu dans les prochaines années. Cela pose la question du recrutement, puisqu'on sait qu'on n'entre pas à FTV en tant que travailleur handicapé mais on le devient. Comment équilibrer la tendance, comment atteindre le taux d'emploi légal dans les années à venir ?

La direction reconnaît que c'est un point très compliqué à gérer car l'entreprise priorise la mobilité et favorise les cdd anciens qui n'ont pas forcément de RQTH. Idem pour l'alternance : l'objectif de 10% de taux d'emploi est prévu dans l'accord, mais il est très difficile de recruter des personnes jeunes avec une RQTH.

- **Gestion des carrières** : le bilan présenté n'en parle pas... qu'en est-il ?

La direction rappelle que toute personne nouvellement en situation de handicap est invitée à un entretien sur la gestion de son parcours professionnel. Au niveau du réseau France 3, tous les salariés RQTH auraient été sollicités pour des entretiens, mais très peu ont répondu présent. Les retours de terrain ne confirment pas l'affirmation de la direction sur ces sollicitations.

Proposition de la commission : lancer des enquêtes sur certains métiers pour identifier les risques et proposer des actions correctives.

Exemple : la question des troubles musculo-squelettiques (TMS) chez les JRI, les personnels administratifs ou les monteuses. Le télétravail est également un sujet à traiter très sérieusement. La commission rappelle que tous les salariés sont concernés, managers et élus compris.

Les changements de matériel comme les caméras nécessiteraient aussi un regard d'experts de la santé. Il faut apprendre à travailler sans se blesser. Force est de constater que l'accompagnement au changement sur ces sujets n'existe pas à FTV.

- **Budgets** : la commission s'étonne du très faible taux d'utilisation des budgets (moins de la moitié au niveau groupe). Sachant que toutes les demandes sont honorées, la question se pose de la connaissance de l'accord handicap et de l'appropriation des ses dispositifs par les acteurs locaux.

Que devient l'argent qui n'est pas dépensé ? « C'est sanctuarisé » nous dit la direction, « il n'y a pas de problème là-dessus, on ne regarde pas à la dépense, on ne cherche pas à faire des économies ici. »

Des questions restent cependant en suspens : pourquoi par exemple certains salariés se sont-ils vu remboursés des frais kilométriques à 39 centimes du kilomètre ? Pourquoi certains dossiers d'aménagements de poste prennent plus de deux ans avant d'être réglés ?

Par ailleurs, la présentation des chiffres ne permet pas non plus de savoir combien de personnes sont concernées par les actions.

- **La prise des jours de congés supplémentaires** :

La direction précise qu'il ne s'agit pas d'un droit à un congé, il faut que ces jours pris soient liés au handicap, ce qui suppose de le justifier.

La commission demande à la direction de préciser ce point et d'apporter une réponse claire qui s'applique à tous les sites du groupe.

- **Questionnaire anonyme** : un membre de la commission ayant une RQTH s'étonne de voir que le questionnaire demande de préciser les pathologies du salarié : « c'est très intrusif, je

trouve ça choquant, même si c'est anonyme. On ne peut pas passer la page sans cocher les pathologies. On aurait pu faire autrement. »

Aidants familiaux : aucune donnée n'est présentée dans le bilan, ce que regrette la commission. La direction répond que ces données sont traitées par le biais des assistantes sociales de Responsage, sauf pour la partie formation.