



Compte rendu commission Handicap du 18 novembre 2022

Présents : Laurence Romet (Présidente, Amiens), Sandra Noël (La Réunion), Antoine Chuzeville (Siège)

En visioconférence : Majid Bensmail (Malakoff), Claire Lacroix (Marseille), Anselme Dezé (Mayotte).

Absents : Angélique Sergent (excusée), Patricia Jomain (excusée)

*Direction : Yannick Monsnereau (Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité),
Marie-Christine Alexandre (équipe Egalité des Chances, Inclusion et Diversité).*

En préambule :

Le 4ème et nouvel accord handicap signé en 2021 est un accord Groupe qui intègre les filiales (FTP, FTD, FTV Studio) comme le précédent. Néanmoins, depuis cette année, le bilan est réalisé grâce au nouvel outil de suivi de notre accord handicap : 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. Précédemment le travail de suivi se faisait sous le logiciel ETHIK devenu caduque. Par ailleurs, certaines données 2021 ne sont pas comparables avec celles de l'année précédente qui portait sur 2020 (en effet 2020 = dernière année du précédent et 3ème accord handicap) et 2021 (1ère année du nouvel accord et 4ème accord handicap).

Certaines rubriques ont évolué avec la Loi.

Bilan handicap 2021

Nous sommes au premier bilan annuel de notre quatrième accord Handicap. En 2021, on a un taux Groupe de 6.45% (avec filiales) et un taux Entreprise FTV de 7.08%. Nous rentrons dans le cadre des 6% imposés par la loi.

Ce quatrième accord intégrant les filiales (salariés majoritairement plus jeunes donc moins de TH) fait baisser le taux malgré l'augmentation des salariés TH (6.45% en 2021 pour 565 salariés TH vs 6.97% en 2020 pour 553 salariés TH). L'Entreprise FTV ayant une population salariale beaucoup plus âgée (en moyenne 49,3 ans) et surtout vieillissante, a un meilleur taux que celui du Groupe avec les filiales d'une population plus jeune (en moyenne 30 ans).

Petit rappel, depuis la loi de 2020, les salariés TH n'ont pas le même "poids" en fonction de leur âge, de leur handicap, de leur temps de travail plein ou partiel, ... Les plus de 50 ans comptent pour 1.5, ce qui explique la différence entre les TH Obligation d'emploi = 565 et les Bénéficiaires Obligation Emploi de Travailleur Handicapé = 609.14

En 2021, 72 salariés TH (hors filiales) ont quitté l'entreprise : parmi eux 50 avaient plus de 50 ans et 25 sont partis avec la RCC. Attention : la population de TH du Groupe FTV est de plus en plus vieillissante : 110 TH peuvent partir à la retraite dans les prochaines années. Cause et conséquence : on compte 33% d'hommes supplémentaires dans la tranche 60-64 ans.

Pour l'année 2021 : 14 personnes se sont déclarées. L'entreprise a enregistré 13 nouvelles RQTH.



Madame Monsnereau nous alerte sur les nombreuses RQTH qui vont arriver à terme. Il est urgent que les salariés concernés fassent leur demande de renouvellement. Un mail sera prochainement adressé aux personnes concernées.

Dans le nouvel accord, pour toute nouvelle RQTH, l'entreprise verse 1000 euros à une association choisie par le salarié qui œuvre dans le domaine du handicap.

A un an de la signature de l'accord, l'objectif est de 55 recrutements TH d'ici fin 2023. Il y a déjà eu 25 embauches au 31/12/2021, ce qui est très encourageant : 13 CDI, 4 Alternants, 8 CDD.

En 2022, un partenariat avec l'AGFIP, permet de publier des offres d'emploi sur leur site, ce qui permet aux RH de consulter les offres.

On constate que les jeunes travailleurs handicapés se déclarent peu ou pas. L'accord handicap s'engage à prendre 10% d'alternants sur l'objectif de 55 recrutements soit 6 alternants TH sur 3 ans, un espoir pour de futures embauches.

Budget

A la sortie du Covid en 2020, tous les postes de dépenses sont en grosse augmentation. Le budget prévisionnel est en hausse de plus de + 50%, le budget de maintien dans l'emploi de + 40%, le budget de soutien au secteur adapté et protégé de + 27%. On observe aussi que les TH ont posé les jours dédiés (démarche administrative, etc....), il est rappelé qu'il y a possibilité de bénéficier de 6 jours de congés supplémentaires sur prescription médicale + 2 jours supplémentaires pour les démarches administratives lors de la constitution de son dossier ou du renouvellement RQTH par exemple ou pour les aidants (enfant, parent, conjoint en situation de handicap).

Nous constatons que sur les 420 000 euros de budget de maintien dans l'emploi à peine la moitié est utilisée. Que fait-on du reste ? Madame Monsnereau répond que toutes les demandes qui lui parviennent sont traitées et honorées.

Plusieurs élus, dont un de Mayotte, sont très étonnés d'apprendre que le budget n'est pas dépensé, car souvent, ils ont eu une fin de non-recevoir comme réponse à leur demande. Plusieurs années d'attente pour obtenir des sièges ergonomiques à Mayotte pour des salariés qui étaient en grande souffrance. Madame Monsnereau répond que ceci n'est pas normal et qu'elle est là pour dépenser le budget et non l'économiser.

Outremer

Une élue demande pourquoi en OM tous les programmes ne sont pas sous-titrés. La direction répond que l'effort de France Télévisions souligné par les associations de personnes handicapées (dont le comité national consultatif des personnes handicapées) est déjà très au-delà des obligations de la charte de l'Arcom.

La Direction répond que le « juste » le budget de sous-titrage est de 1000 euros /heure. Sous titrer tous les programmes est inenvisageable financièrement pour l'entreprise, la Direction rappelle que le réseau France 3 est également concerné. Priorité est donnée au sous-titrage sur le web (tous les supports numériques) et pour le linéaire des programmes NATIONAUX de France 2, France3, France 4, France5 et France O (hors publicité et dérogations justifiées) . Les élus regrettent cette discrimination pour les programmes en OM et le Réseau F3.



Les élus s'étonnent du nombre élevé de TH (28 salariés) à La Réunion qui est un record dans les OM. Madame Monsnereau nous répond que la correspondante diversité est notamment très investie dans sa mission et fait un travail de terrain très efficace. Les élus se demandent si une formation supplémentaire ou des incitations devraient être faite auprès des correspondants diversité, égalité des chances. Madame Monsnereau rappelle que les correspondants diversité, égalité des chances sont des salariés désignés souvent des IRH ou RRH qui suivent une formation spécifique d'une journée et demi suivi par 70 correspondants sur 80 cette année. Trois jeudis par mois, dans le réseau, un rendez-vous est organisé « les jeudis de la diversité » auquel participent les correspondants pour être formés à la diversité : orientation sexuelle, mixité, etc... Les élus saluent cette initiative qui favorise les échanges et les informations entre correspondants.

Communication

La 36ème édition du Téléthon sur l'ensemble de nos antennes est un formidable rendez-vous annuel pour le public et surtout pour les bénévoles qui animent cet événement. Depuis 2021, plusieurs actions de communication, de sensibilisation et de formation autour du handicap sont menées. Evidemment, le mois de novembre multiplie les actions avec la 25eme Semaine Européenne des Personnes Handicapées SEEPH, les DuoDay. Le 17 novembre dernier, nous avons enregistré un record avec près de 115 DuoDay : soit 25 territoires de France.tv et plus de 20 métiers ont été couverts... C'est un véritable succès tout comme le programme « Les Papotins » qui réalise une bonne audience.

Cette année, du 28 novembre au 15 décembre 2022, un questionnaire anonyme et confidentiel sur le handicap est adressé à l'ensemble des salariés. Les élus de chaque OS apprécient d'avoir été associés à l'élaboration du questionnaire. Une restitution est prévue mi-janvier 2023.

Voici 2 liens pour encourager à répondre au questionnaire qui prend fin dans 10 jours.

<https://s1.sphinxonline.net/surveysurvey/s/ARIANECONSEIL/Enquetehandicap-FranceTV/questionnaire.htm>

<https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-FTV/SitePages/Temps-du-Handicap-MESURER-et-ACCOMPAGNER.aspx>



Conclusion

Les premiers constats nous font penser que l'accord est en bonne voie d'application mais qu'il reste néanmoins une grande marche de progrès à réaliser afin d'atteindre les objectifs d'ici fin 2023. Le 4^{ème} accord handicap doit être porté par tous les acteurs : représentants du personnel, service RH et managers au sein des emprises du Groupe avec des formations régulières nécessaires. Avec 55 personnes en situation de handicap à embaucher d'ici 2023, nous espérons que le Groupe dépassera ses objectifs grâce aux 10 % d'alternants obligatoires souvent de futurs jeunes salariés.

Les élus ont appris que le Groupe FTV va être auditionné en janvier pour renouveler le Label Alliance qui réunit le label diversité et le label Egalité professionnelle. Les emprises choisies pour l'audit seront : La Corse, l'Île-de-France, la Bretagne et Malakoff pour les stations OM. Les résultats du questionnaire permettront de nourrir l'audit en vue du renouvellement du label.

Les membres de la commission handicap rappellent aux élus du CSE Central qu'il est important d'inciter les salariés à remplir le questionnaire Handicap d'ici le 15 décembre.

<https://s1.sphinxonline.net/surveysurvey/s/ARIANECONSEIL/Enquetehandicap->

Pour terminer, certaines mauvaises langues trouvent qu'en novembre, FTV a trop communiqué sur le mois du handicap. Nous rappelons que cela fait partie des engagements du service public de France Télévisions. Les élus saluent le travail qui a été mené pour cette campagne et pensent qu'on en fait jamais assez pour servir cette cause.

Rappel du mail générique pour toutes questions : handicap@francetv.fr

**La Présidente de la Commission
Handicap, Diversité du CSEC FTV
Laurence ROMET**