



Compte-rendu Handicap, Diversité, Égalité des chances

Réunion du 24 juin 2025



Liste des présents

2

pour la commission

en présentiel : Laurence Romet (Présidente, F3 Amiens), Sandra Noël (La Réunion), Anselme Dezé (Mayotte)

en visioconférence : Antoine Chuzeville (Siège), Majid Bensmail (Malakoff), Angélique Sergent (F3 Nancy)

Excusés : Patricia Jomain (Réseau Lyon), Claire Lacroix (Réseau Marseille)

pour la direction

Yannick Monsnereau (Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité)

Emmanuel Salanon (chargé de mission handicap)



En préambule

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. Aujourd'hui, nous arrivons à son terme. La direction assure que l'accord sera maintenu. Elle estime que d'un point de vue symbolique c'est important pour les salariés et pour le dialogue social également.

Bilan 2024

Cette année encore, les élus saluent la progression du taux : 7,76 % contre 6,92 % en 2023 pour le Groupe FTV et un taux d'emploi de France Télévisions de 8,62 % contre 7,72 % en 2023. Une hausse par rapport à l'année dernière (+ 0,9 points).

Ces taux sont en progression constante depuis ces trois dernières années. Ces chiffres sont plus élevés que la moyenne nationale (4,3 %). Les résultats obtenus doivent toutefois être mis en perspective, en tenant compte des missions spécifiques de service public de FTV, qui joue un rôle moteur et visible dans la représentation du handicap à l'antenne et dans la société.

2024	Groupe France TV
Effectifs assujettis	9 384
Obligation d'emploi	563
Effectifs BOETH	727,92
Taux d'emploi moyen Groupe France TV	7,76%

Effectifs 2024

- Nombre de travailleurs en situation de handicap dans le groupe FTV (dont TH non déclarés DSN) = **616**
- TH DOETH : **594 en DSN + 5 Polynésie et Nouvelle Calédonie hors DSN + 16 filiales**



L'année 2024 enregistre 54 nouvelles RQTH (hors renouvellement) dont 15 recrutements (9 CDI, 4 CDD de + de 3 mois et 2 alternants) objectif atteint de l'accord. Nous apprenons que le Réseau est le plus grand recruteur de salariés TH également pour les alternants.

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap Groupe FTV :

Nombre de salariés en situation de handicap :

2020	2021	2022	2023	2024
564	553	562	584	616

Répartition par périmètre du Groupe FTV des Travailleurs Handicapés en 2024 :

Siège	Malakoff	Régions	Outre-mer	Filiales
254	28	264	54	16

Nous constatons que malgré 62 départs de TH, les taux progressent. 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 est bien plus jeune que pour le Groupe FTV. Une population très souvent en CDD et très jeunes qui ne ressent pas l'intérêt de se déclarer malgré qu'elle soit couverte par notre accord. Pour rappel, l'accord prévoit qu'une "attention particulière sera portée aux entités en retrait (taux - 2%) auxquelles un accompagnement ciblé sera proposé".

Pour le Siège, une belle progression de + 25 salariés TH.

A Malakoff, on enregistre 2 salariés TH de plus.

Pour le réseau France 3, depuis l'année dernière, on constate une augmentation régulière avec de 252 TH en 2023 vs 264 TH cette année. France 3 Sud-Ouest enregistre la plus forte progression avec + 19 salariés TH en 2024.

Périmètre REGIONS

Direction	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024	Nb TH 2023	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2023
France 3 – Corse	10	185,50	8	177
France 3 - Nord Est	62	770,60	61	762
France 3 - Nord Ouest	59	644,70	57	632
France 3 - Sud Est	57	542,20	52	525
France 3 - Sud Ouest	76	652,50	74	653
Total	264	2 795,50	252	2 749

On observe que les TH sont majoritairement en CDI (93 %). Les femmes en situation de handicap sont plus élevées au Siège mais c'est l'inverse en Outre-Mer et à Malakoff.

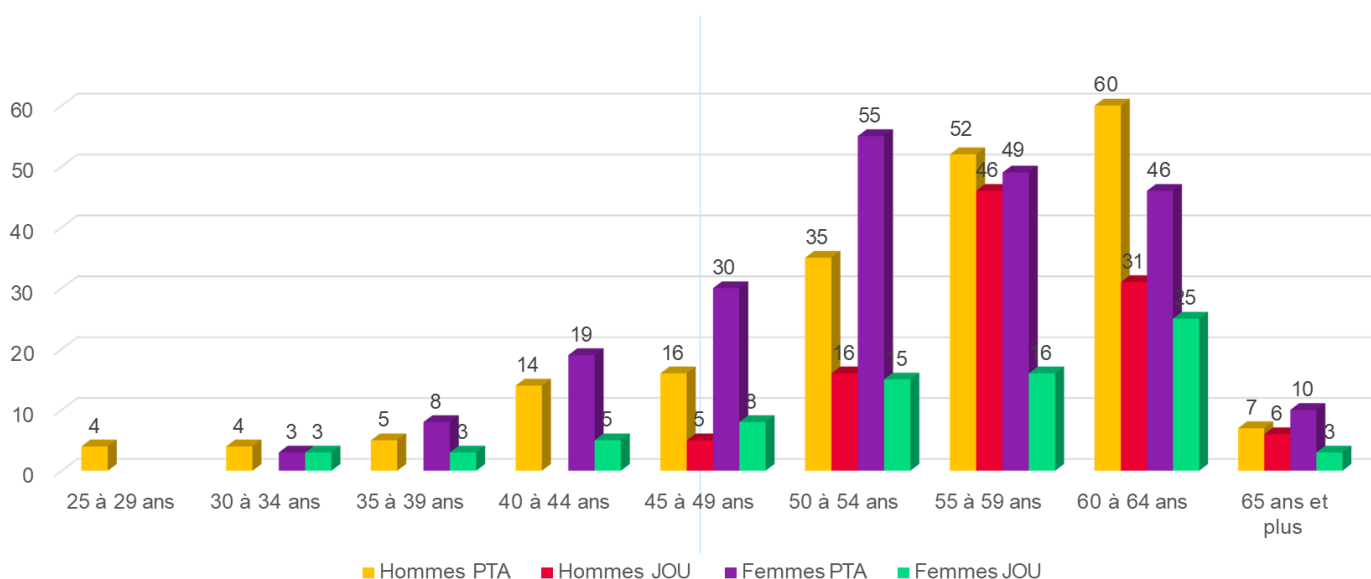
En moyenne, une répartition Homme /Femme équivalente aux années précédentes. La tranche des + 55 ans reste majoritaire avec une tendance cette année plus masculine.

Lors de la dernière info/consultation en 2024, les élus avaient demandé dans leurs préconisations qu'apparaissent dans le bilan les distinctions entre PTA et journalistes Homme/Femme. C'est enfin chose faite. On observe que la part des femmes PTA est plus importante entre 45 et 59 ans et pour les hommes, c'est entre 55 et 64 ans. Aucun homme journaliste avant 45 à 49 ans. Seul des hommes PTA se déclarent dans la tranche 25 à 29 ans. Les femmes journalistes sont la catégorie la plus faible toutes tranches confondues.

Pour les journalistes, la part des hommes est en forte augmentation et plus importante entre 55 et 59 ans comme celle des femmes.

Cependant, pour les PTA, nous regrettons le manque de distinction entre administratif et technicien. En effet, On pourrait constater si une des deux catégories est plus sujet à déclarer une RQTH. Les élus pensent que ce focus permettrait une analyse plus fine au niveau de la prévention. La direction rappelle qu'elle n'a pas la connaissance des handicaps des salariés

RQTH (données confidentielles) et qu'elle ne peut savoir l'origine du handicap des salariés, celles-ci sont multifactorielles (maladie, accident, travail, ect...) En outre, la direction nous répond que ce sont des développements en plus du logiciel et qu'elle n'a pas le budget et que le service a perdu dernièrement un poste.



Outre-Mer :

On constate une baisse des effectifs et aussi des travailleurs en situation de handicap. L'ensemble des stations marque un recul avec une perte de 3 salariés TH.

La Réunion reste la seule station à progresser avec + 2 salariés TH, malgré une stabilisation de ses effectifs. Chaque année, cette station se montre toujours aussi exemplaire.

Les élus s'étonnent de l'absence de salariés TH à Wallis et Futuna, peut-être parce qu'il n'y a pas d'obligation sur ce territoire. La direction n'a pas de réponse. Elle nous assure continuer à faire des réunions mensuelles avec les RH de chaque antenne d'Outre-Mer mais vu le décalage horaire, ce n'est pas facile de rassembler tout le monde.

Périmètre OUTRE-MER



Périmètre	Nb TH 2024	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2024	Nb TH 2023	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2023
Guadeloupe	8	167	9	172
Guyane	6	148	9	147
Martinique	6	166	7	165
Mayotte	6	81	6	86
Nouvelle-Calédonie	2	129	2	130
Polynésie	4	139	4	141
Réunion	21	173	19	173
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	70	1	71
Wallis et Futuna	0	63	0	57
Total	54	1 136	57	1 142

7

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 maintient un très bon taux de 3,81 % qui est bien au-dessus des 2% requis.

La Nouvelle Calédonie se stabilise avec un taux de 2,32 % très proche des 2,5% requis.

Cependant, on constate une hausse relative du taux d'emploi dans ces deux antennes, un effet mécanique lié à la baisse des effectifs assujettis.

Suite au déménagement de Malakoff au Siège, les élus ont eu l'écho de problème avec certain salarié RQTH dont leur poste de travail n'était pas aménagé en arrivant au Siège. La direction nous assure que tous les dossiers des salariés RQTH ont été très suivi et déplore que malheureusement il y a eu des trous dans la raquette.



Budget :

Le budget a été dépensé à hauteur de 95 % soit une augmentation de + 26 % par rapport à 2023. Nous rappelons qu'en 2020, nous étions en dessous de 50 %.



Le budget est de 420 000 € depuis le troisième accord handicap. Les élus saluent la progression de la dépense depuis 3 ans mais au vu des 95 % déboursé, celui-ci va-t-il augmenter ? La direction nous répond qu'aucune augmentation est prévue par rapport à la trajectoire de l'entreprise. Cependant, Madame Monsnereau cherche à récupérer des subventions ailleurs par le biais de l'AGEFIPH (taxi, fauteuil, etc...).

Pour l'année prochaine, la direction nous annonce qu'elle va signer une convention de service avec l'AGEFIPH. Celle-ci permettra de ne plus faire de demande au cas par cas mais d'avoir une enveloppe qui sera attribuée par l'AGEFIPH dans laquelle on va pouvoir puiser et financer les situations de maintien dans l'emploi. On aura un seul interlocuteur dédié grand compte ce qui permettra de faire les demandes de façon plus agile et moins chronophage. Au vu des diverses dépenses, l'AGEFIPH ajustera le budget. Le CSE C sera informé avant la signature de cette convention de service avec l'AGEFIPH.

	Total dépenses Handicap 2024	Total dépenses Handicap 2023	Evolution 2023/2024
Pilotage - Suivi	36 525 €	45 646 €	- 19,98 %
Recrutement - Intégration	7 144 €	18 240 €	- 60,83 %
Formation sensibilisation (SEEPH)	64 225 €	67 562 €	- 4,94 %
Maintien dans l'emploi	291 355	183 570 €	59,89 %
TOTAL	399 249 €	315 018 €	26,74 %



Le maintien dans l'emploi est la plus grosse dépense avec 291 355 € (+59 %) cela représente 70 % du budget total. Elle se traduit par l'achat de véhicule, l'augmentation de frais de taxis pour ceux dont la RQTH était reconnu dans le précédent accord handicap.

Les élus s'étonnent de la forte baisse sur les dépenses "recrutement-intégration". La direction relève que sur les 15 recrutements TH, il y a eu peu de besoin d'adaptation au poste, chaque année est différente.

Une élue souligne que certains managers poussent certains JRI à se déclarer RQTH pour bénéficier d'un matériel adapté, la direction regrette ce discours.

Pour les nouvelles RQTH, l'accord prévoit le versement de 1000 € à une association. Cette année, seulement 8000 € ont été versés sur 54 000 € possible. Les élus préconisent un rappel par mail aux salariés concernés par les RH, six mois après leur déclaration.

Du côté des achats hors programme, la direction salue la très belle augmentation des montants de 800 000 € à 1 300 000 € avec des entreprises qui favorisent les personnes en situation de handicap.

Actions réalisées :

Cette année encore un grand succès avec 101 DuoDay formés sur l'ensemble du Groupe FTV, Mathieu Lartot, journaliste sportif sera le parrain pour 2025.

Et toujours les ateliers proposés pour sensibiliser au handicap sur les territoires de France Télévisions. Quelques exemples : Handibasket, Cécifoot, atelier vision et audiovision, Escape Game, expo handicap psychique, animation handicap invisible réalité virtuelle, rando inclusive, etc...

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. Cela correspond à 210 heures de programme proposé en audiodescription en direct. Une première dans l'histoire de la retransmission des Jeux. Les élus félicitent l'engagement de France Télévisions pour les Jeux Paris 2024.

En novembre, le "Temps du handicap" sera reconduit, c'est une action essentielle pour sensibiliser tous les salariés en situation de handicap et les valides.



La direction rappelle que le handicap invisible est la ligne droite de notre accord, c'est à dire toutes les maladies chroniques invalidantes, santé mentale, troubles neuro (DYS, TDAH).

Sur tous les territoires de France Télévisions, une exposition de BD sur le thème du handicap invisible a été mise en place. Une conférence au Siège a été organisée avec la présidente de la Fédération Française des DYS et des TDAH retransmise aussi en visio. Nous apprenons que Madame Monsnereau a le projet d'organiser une conférence avec Nicolas Demorand autour du handicap invisible.

Autre axe : une sensibilisation autour du diabète qui est une maladie chronique invalidante. Du matériel sera distribué afin d'animer et communiquer sur le diabète dans l'ensemble des territoires de France Télévisions.

Autre axe : l'accessibilité numérique et la communication inclusive.

En novembre 2024, lancement d'un outil d'autodiagnostic et d'un vidéo tutorielle pour accompagner les salariés qui le souhaitent vers une démarche de reconnaissance RQTH. Sur 345 connexions, 150 salariés sont susceptibles d'être reconnus en situation de handicap. Ce site a très bien fonctionné au début puis s'est peu à peu essoufflé, il a été décidé de l'arrêter au 30 juin. Il sera sûrement réactivé au mois de novembre prochain pendant "le Temps du handicap". Accessible sur monespace.

Depuis décembre 2023, Madame Caroff envoie 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. Les élus font remarquer quelques améliorations à apporter au flyer comme, des informations sur la retraite ou spécifier qu'on peut prendre ses 6 jours RQTH en demi-journée. La direction se dit contrainte par le nombre de caractères mais elle va y réfléchir.

Difficultés de santé au travail ? Et si, la RQTH était faite pour moi ?




Vous éprouvez des difficultés de santé au travail ?

Peut-être pourriez-vous prétendre à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)...

100% anonyme

- ✓ Répondez au questionnaire
- ✓ Découvrez nos conseils personnalisés



Difficultés au travail ?

Le handicap concerne bien plus de personnes que ce que l'on imagine.

Diabète, asthme, lombalgie chronique, perte d'audition, troubles en dys comme la dyslexie, séquelles d'un cancer, endométriose... De nombreuses situations de santé peuvent amener une personne à demander et obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour une meilleure prise en compte de sa situation dans la vie personnelle comme professionnelle.

Et vous, pourriez-vous être concerné.e ? Faites le test avec nous... les résultats sont tout à fait anonymes et n'appartiennent qu'à vous.

À partir du 4 novembre 2024



Faites le test **ici** !

Ou scannez le QR Code



Autodiagnostic RQTH



Un tutoriel vidéo est également disponible pour vous aider à compléter le dossier de demande RQTH.

Cliquez ici !

Label ALLIANCE :

Un audit intermédiaire a été réalisé sur les sites du Siège, Lille, Nancy, Toulouse et La Guadeloupe. Il en ressort que le sujet du handicap ne l'est plus. Cependant, la mixité des métiers, la mixité des CODIR restent problématiques. Madame Monsnereau rappelle qu'il y a obligation de former les élus, les RH et les managers à la diversité. Malheureusement, tous ne le sont pas. L'auditrice a rendu un avis favorable pour le maintien des Labels Liberté et Egalité professionnelle à France Télévisions. Les dossiers doivent passer désormais en commission. Nous serons fixés en fin d'année.



Grace à l'IA, il est en projet que les débats politiques puissent être sous-titrés en direct pour les prochaines élections. Un progrès quand on sait que les JT régionaux et d'Outre-Mer ne le sont toujours pas.

12

En conclusion :

Les élus s'inquiètent des futurs départs à la retraite de nombreux RQTH, pour 2025. La direction s'emploie à sensibiliser et former les managers, les RH, les salariés par le biais de différentes communications comme l'autodiagnostic. La direction nous rappelle qu'elle forme une dizaine de managers tous les mois, il faut qu'elle continue et perdure dans ce sens. Elle sait que le recrutement ne sera pas un levier.

Le choix de Théo Curin, animateur du jeu quotidien "Slam", est une fierté pour le service public d'afficher à l'antenne un jeune animateur en situation de handicap visible. Les révélations de Nicolas Demorand à Radio France sur sa bipolarité... C'est avec des rôles modèles comme eux que nous réussirons à faire changer le regard des gens et donc de la société. Rappelons que le handicap invisible reste encore un grand tabou.

Merci pour votre attention.

Laurence Romet

Présidente de la commission Handicap - Central