

La CGT signe l'accord handicap

Pour la CGT le traitement du handicap est emblématique de la politique sociale de l'entreprise. La définition CGT du handicap, « la non-compensation d'un déficit fonctionnel » marque bien la responsabilité sociale en la matière. S'il y a handicap, c'est parce que le déficit n'est pas compensé. Un handicapé moteur en chaise roulante sera toujours handicapé si son bureau est installé au troisième étage d'un immeuble sans ascenseur. S'il y a un ascenseur, il n'y a plus de handicap, au moins pour y accéder...

Cet accord du 16 novembre 2015 pour l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des handicapés au sein du groupe FTV vise donc à faire en sorte que la politique de l'entreprise gomme au maximum le déficit afin de rétablir l'égalité des chances entre les salariés handicapés et les salariés valides.

La situation de l'emploi des travailleurs handicapés est toujours aussi calamiteuse en France où plus de 22% d'entre eux sont au chômage, deux fois plus que l'ensemble de la population active, et leur nombre s'accroît en raison entre autres de l'intensification du travail. La loi fixe comme objectif un taux d'emploi de 6% de handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés. Ce pourcentage peut être atteint de différentes façons. Soit par de l'emploi direct, soit par de l'emploi indirect (recours au secteur protégé), soit par une contribution financière. Pour la CGT, l'emploi direct doit être privilégié. On a actuellement un taux d'emploi de 4,55% de travailleurs handicapés à FTV, loin des 6% imposés par la Loi (il manque 150 bénéficiaires), mais mieux que la moyenne nationale qui est de 2,85%. Un résultat honorable qui résulte des deux accords que la CGT a préalablement signés en 2008 et 2011.

Les 10 chapitres de l'Accord sont les suivants :

1. Périmètre

Il s'agit de l'ensemble des entités du groupe France télévisions, entreprise dominante (FTV entreprise unique) et filiales. La CGT a obtenu sur le fil que FTD soit incluse dans le périmètre

de l'Accord, au même titre que MFP et FTP. On regrette toutefois que dans les régions ou au Siège, les obligations d'embauche soient déclinées par Pôles et par grandes directions.

2. Plan d'embauche

La CGT a obtenu que l'engagement d'embauche de 7 CDI par an sur 5 ans, soit 35 CDI, tienne compte du maintien du nombre de travailleurs handicapés déjà en poste (470). Par ailleurs, 30

contrats d'alternance seront proposés sur la période. La responsabilisation de l'encadrement sera renforcée à travers la part variable et les parcours d'intégration seront adaptés.

3. Gestion des carrières

C'est une des innovations de l'accord qui fait suite à une réflexion portée par la CGT. Nous considérons que l'embauche et le maintien dans l'emploi des handicapés, si ce sont des objectifs nécessaires, ne sont pas suffisants. Il faut y ajou-

ter l'évolution de carrière (salaires, formation, accès à l'encadrement, etc.) pour que l'égalité soit complète.

Il existe, comme pour les femmes, une sorte de "plafond de verre" qui freine l'évolution des han-

dicapés et qui a tendance à les cantonner à certains postes et dans certaines filières. Contrairement à certains préjugés, la CGT estime que l'accès aux responsabilités d'encadrement des travailleurs handicapés a très souvent un effet positif sur les collectifs de travail.

4. **Maintien dans l'emploi**

Dans ce cadre, au-delà des diverses mesures d'adaptation des postes de travail et d'aménagement du temps de travail, une question importante est apparue avec le télétravail qui fait l'objet d'expérimentations à FTV mais qui n'a jamais été véritablement négocié ni encadré.

5. **Sensibilisation, communication, formation des collaborateurs**

La communication est un enjeu important d'autant que le risque de "gadgétisation" existe. Il ne suffit pas d'avoir de belles campagnes d'affichage ou des "semaines annuelles du handicap"

Par ailleurs le volet rémunération de l'Accord permettra de vérifier que les handicapés ne subissent pas d'écarts en lien avec leur handicap.

Quelles pourraient en être les conditions? Quid du droit à la déconnexion? Comment protéger la vie personnelle du salarié? A la demande de la CGT, une négociation s'ouvrira prochainement sur ce point.

6. **Sous-traitance, secteur protégé, achats responsables**

Par cet accord, FTV s'engage à recourir prioritairement aux secteurs protégés (qui emploient 80% de handicapés) pour 4 familles d'achats : les espaces verts, les plateaux repas et traiteurs, le recyclage des cassettes vidéo, la fin de vie des

pour réussir l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'idée d'une plaquette récapitulant l'ensemble des droits des travailleurs handicapés est actée.

DEEE (déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)... D'autres activités comme la communication, l'impression et la signalétique, l'archivage et la numérisation seront explorées.

7. **Droits spécifiques**

L'Accord prévoit de nouveaux droits comme le congé de soutien familial non rémunéré en cas de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité pour le conjoint, le concubin, le pacsé, l'ascendant, le descendant, congé d'une durée de 3 mois renouvelable et ne pouvant dépasser un an sur la carrière.

Le "don de jours" prévu dans la loi du 9 mai 2014 pour permettre une présence soutenue auprès d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une grave maladie. L'entreprise s'engage à abonder de 10 jours le compteur de droits à absence du salarié.

8. **Accessibilité des locaux**

Un état des lieux complet de l'accessibilité des locaux et de son évolution est annexé à l'accord. C'est aussi une des priorités de la CGT que de permettre aux handicapés de jouir de cette liberté

fondamentale, celle de circuler et de se déplacer. L'entreprise s'engage à mettre ses locaux aux normes dans le cadre des rénovations et des relocalisations.

9. **Volet antenne**

Il s'agit de l'accessibilité de nos programmes, le sous-titrage pour l'ensemble des programmes nationaux de France 2, France 3, France 4, France 5 et France Ô, la montée en puissance

de la langue des signes et l'audio-description, leur extension aux différentes plates-formes numériques. En terme de contenu, l'accent sera mis sur la lutte contre les stéréotypes.

10. **Pilotage de l'accord.**

Ce pilotage sera remonté au plus haut niveau. La CGT a insisté pour exiger une bonne représentation des instances sociales. FTV engage un investissement financier correspondant aux sommes qu'elle aurait du verser à l'Agefiph^(*) en cas d'absence d'accord.

La CGT se félicite de la signature de cet accord et du déroulement de la négociation dans laquelle elle a pris toute sa part. Au-delà de la question du handicap, l'accord permettra aussi de réfléchir et d'agir sur la question de la santé au travail.

Paris, le 16 novembre 2015

^(*) Association qui gère les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées