

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Entre les soussignés :

- d'une part, le **Groupe France Télévisions** au capital de 197.540.000 euros, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France, 75907 Paris cedex 15, inscrit au registre du commerce de Paris sous le numéro 432 766 947, pris en la personne de son représentant légal Monsieur Patrick DE CAROLIS, Président du Groupe France Télévisions
- d'autre part, les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe France Télévisions

Préambule

En cohérence avec ses valeurs et missions de service public, le Groupe France Télévisions estime avoir une responsabilité majeure de représentativité de la diversité de la société française. Il s'agit donc, pour le Groupe, de promouvoir la diversité interne au sein de ses salariés pour refléter au mieux celle de la France. Et cela passe, notamment, par l'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, le présent accord affirme la volonté du Groupe France Télévisions et des partenaires sociaux de mettre en œuvre une politique volontaire d'emploi des travailleurs handicapés, fondée sur le principe de l'égalité des chances des travailleurs handicapés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle. Le Groupe France Télévisions et les partenaires sociaux réaffirment que le recrutement des travailleurs handicapés se fait sur des critères objectifs d'aptitudes et de compétences professionnelles.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Le 5 février 2007, en présence des Directeurs Généraux des filiales du Groupe France Télévisions, de représentants du personnel, de collaborateurs et des équipes de l'AGEFIPH, Patrick DE CAROLIS, Président du Groupe France Télévisions et Tanguy DU CHENE, Président de l'AGEFIPH signaient une convention de partenariat pour l'année 2007, applicable à l'ensemble des filiales du Groupe, hors France 3 couvert par sa propre convention.

Le principal enjeu de cette convention de partenariat, identifié avec l'AGEFIPH, est de mettre l'ensemble des filiales sur un même niveau de connaissance et de sensibilité par rapport à la thématique du handicap, et d'inscrire une dynamique commune en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, permettant d'améliorer au mieux les pratiques des différentes filiales en la matière.

Dans le cadre de cet accord, le Groupe France Télévisions s'engage à développer une « politique volontariste d'emploi en faveur des personnes handicapées » et poursuit, à ce titre, trois objectifs principaux :

- renforcer le rôle d'entreprise citoyenne et responsable, représentative de la diversité de la société française, au regard des missions de service public et d'image véhiculée par le Groupe,
- définir une politique commune à l'ensemble des filiales du Groupe en matière d'emploi des travailleurs handicapés de façon à ce que tous les travailleurs handicapés employés par les filiales du Groupe France Télévisions puissent bénéficier d'un accompagnement identique,

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

- optimiser l'utilisation des fonds financiers au regard de l'impact de la loi du 11 février 2005, en finançant son plan d'actions pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Un premier bilan de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Groupe France Télévisions montre l'évolution suivante au cours des trois dernières années.

Groupe France Télévisions	Effectifs assujettis	Unités à employer	Nombre de TH	Unités employées	Sous-traitance	Unités manquantes	Contribution payée en euros	Taux d'emploi TH hors sous-traitance	Taux d'emp TH avec sous-traitance
2003	8 495	484	205	258,19	24,13	227,59	797 867	3,04%	3,32%
2004	8 791	507	231	288,32	10,15	216,94	789 145	3,28%	3,40%
2005	8 815	515	249	310,71	21,06	200,71	776 919	3,52%	3,76%
2006	9 283	544	226	293,20	25,71	233,92	1 106 072	2,43%	2,63%

Compte tenu de ce constat, des mesures concrètes de recrutement, d'insertion, de maintien dans l'emploi, et de formation professionnelle sont notamment prises afin de développer dans les années à venir le taux d'emploi des travailleurs handicapés, sans pouvoir pour autant fixer un objectif de taux déterminé, s'agissant d'une première démarche dynamique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des filiales du Groupe France Télévisions.

Ainsi, le nombre de travailleurs handicapés présents au sein du Groupe au 31 décembre 2010 sera majoré au minimum de 50 par rapport au nombre de travailleurs handicapés présents au 31 décembre 2007.

Article 1 - Champ d'application de l'accord de groupe

L'accord de groupe s'applique aux filiales suivantes du Groupe France Télévisions :

- France 2,
- France 3,
- Réseau France Outremer,
- France 4,
- France 5,
- France Télévisions Distribution,
- France Télévisions Publicité,
- France Télévisions Interactive,
- France Télévisions S.A.,
- Multimédia France Productions.

Toute nouvelle entreprise créée dans le périmètre du Groupe France Télévisions et détenue majoritairement par cette dernière bénéficiera des dispositions du présent accord.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Sont concernés par les dispositions de l'accord de groupe :

- 1/ les bénéficiaires travailleurs handicapés définis dans l'article L323-3 du code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 ayant :
 - o fait connaître à l'entreprise leur qualité de travailleur handicapé,
 - o et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance nécessaire à leur inscription sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés employés par l'entreprise,

- 2/ les collaborateurs présents dans la structure et ayant :
 - o des recommandations à l'emploi formulées par la médecine du travail,
 - o et engagé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.) de leur département de résidence, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
 - o et fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la C.D.A.P.H., sous conditions que ces collaborateurs se voient reconnaître par la CDAPH, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Accompagner au mieux et le plus rapidement les collaborateurs en situation nouvelle de handicap s'avère essentiel pour leur maintien dans l'emploi.

En cas de refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le collaborateur perdra ses droits au bénéfice de cet accord sans effet rétroactif.

Les droits sociaux accordés dans le cadre de l'article 8.1 ne sont applicables que pour les collaborateurs ayant la qualité de travailleurs handicapés (définition ci-dessus 1/).

Au regard de la législation en vigueur, les établissements situés dans les C.O.M. (Collectivités d'Outre-Mer) ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, le Groupe France Télévisions, dans le cadre de sa dynamique d'emploi des travailleurs handicapés, s'engage à ce que les salariés travaillant dans ces établissements bénéficient des dispositions de l'accord, sous réserve d'une reconnaissance de handicap établie selon les modalités en vigueur localement.

Le financement des actions à destination des collaborateurs des C.O.M. ne sera pas imputé sur le budget de l'accord.

Article 2- Plan d'embauche en milieu ordinaire

Les recrutements effectués dans le Groupe France Télévisions sont limités et se font en grande partie dans le cadre du remplacement de collaborateurs qui quittent le Groupe.

Ainsi, si le Groupe France Télévisions a opéré en 2006 environ 300 recrutements en contrat de travail à durée indéterminée, il a enregistré cette année là, un volume équivalent de départs de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

2.1 Recrutement de travailleurs handicapés

Au regard des éléments exposés ci-dessus et conscient des enjeux humains et économiques pour les travailleurs handicapés en recherche d'emploi, le Groupe France Télévisions s'engage à procéder à des recrutements de travailleurs handicapés.



francetélévisions

Handwritten signatures and initials: NS, SF, G, J, R, Mc.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Le Groupe France Télévisions s'engage à privilégier le recrutement sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée.

Néanmoins, au regard de la spécificité de chaque filiale, et des profils des candidats travailleurs handicapés, le Groupe France Télévisions souhaite pouvoir accueillir toutes les formes de contrat existantes et permettant aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi :

- *contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel,*
- *contrat de travail à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, d'une durée au moins égale à six mois dans l'année,*
- *contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,*
- *contrat de travail intérimaire, à temps complet ou à temps partiel.*

L'engagement de recrutement porte au minimum sur les volumes suivants : recrutement de 50 travailleurs handicapés sur la durée de l'accord et ce, indépendamment du remplacement des travailleurs handicapés partant en retraite.

Dans le cadre des postes qui seront à pourvoir, les candidatures internes de travailleurs handicapés présents dans le Groupe seront examinées en priorité.

Le recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage sera développé, notamment pour les personnes handicapées pour lesquelles l'accès à la formation et à l'entreprise est un élément facilitant leur intégration professionnelle en permettant la mise à niveau des compétences requises avec les exigences du poste à pourvoir.

Les filiales du Groupe France Télévisions proposeront, dans le cadre de partenariats avec les centres de formation et les écoles intégrant des jeunes handicapés, des stages d'insertion dans l'activité professionnelle, permettant aux jeunes handicapés de se familiariser avec le monde de l'entreprise et de découvrir les métiers qu'ils pourraient éventuellement exercer.

Pour les filiales qui ont recours à l'utilisation de l'intérim, elles veilleront à sensibiliser les entreprises de travail temporaire sur la démarche menée par le Groupe France Télévisions et demanderont à ces entreprises de proposer des candidatures de travailleurs handicapés. Ce mode de recrutement offre une opportunité d'insertion de candidats travailleurs handicapés immédiatement opérationnels.

Afin de développer une dynamique de recrutement de travailleurs handicapés conforme aux pratiques existantes dans le Groupe pour les personnes ne présentant pas de handicap, les filiales du Groupe France Télévisions veilleront à intégrer dans les viviers de non permanents des travailleurs handicapés afin de leur faciliter l'accès à l'emploi.

2.2 Développement des partenariats

L'impulsion d'une dynamique volontariste de recrutement de travailleurs handicapés nécessite de créer et de développer un réseau de partenaires intervenant dans le champ du handicap et susceptibles de présenter des candidatures de travailleurs handicapés de qualité et correspondant aux métiers de l'entreprise.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Ce réseau est composé des principaux acteurs externes suivants :

- AGEFIPH : collecteur des fonds du handicap et financeur des politiques d'emploi des travailleurs handicapés,
- CAP EMPLOI : structure de placement de travailleurs handicapés,
- ANPE : agence nationale pour l'emploi,
- associations de personnes handicapées souvent constituées par type de handicaps (Association des Paralysés de France, Association des Myopathes, ...),
- centres de rééducation professionnelle (rattachés à la FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et de Réadaptation des Handicapés) favorisant la reconversion professionnelle d'adultes en situation de handicap,
- écoles et centres de formation pour préparer les recrutements à moyen terme et faciliter l'accès à l'emploi des jeunes handicapés en formation initiale, notamment par le biais de stages,
- agences de travail temporaire développant une politique active de placement de travailleurs handicapés.

Le Groupe France Télévisions développera sa participation aux différents forums de recrutement spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés. A cet effet, une plaquette de communication à destination des candidats travailleurs handicapés sera réalisée permettant au Groupe France Télévisions d'informer de sa politique d'emploi des travailleurs handicapés et des postes accessibles aux personnes en situation de handicap.

Afin de faire connaître l'ambition du Groupe France Télévisions en matière d'emploi des travailleurs handicapés, favoriser la création des partenariats (écoles, centres de formation, secteur adapté et protégé) et l'arrivée de candidatures de travailleurs handicapés, le Groupe développera une communication externe sur sa politique d'emploi des travailleurs handicapés et sur l'accessibilité de ses métiers aux personnes en situation de handicap.

Le Groupe utilisera les outils de communication interne et externe pour communiquer sur le handicap.

Ainsi, l'utilisation de l'Intranet et de l'Internet sera renforcée pour montrer la réalité du handicap et sa compatibilité avec l'exercice d'une activité professionnelle au sein des filiales du Groupe France Télévisions.

Cette communication renforcée a pour objectif de modifier les représentations associées au handicap.

Afin de recueillir des candidatures de travailleurs handicapés pertinentes et en lien avec l'activité de l'entreprise, des partenariats seront établis avec les principaux sites Internet de recherche de candidats travailleurs handicapés.

Ces actions permettront de communiquer sur les postes ouverts en recrutement aux travailleurs handicapés et ainsi, de recevoir les candidatures les plus en adéquation avec le besoin, et de consulter les CVthèques des travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

Le Groupe France Télévisions s'engage à sensibiliser ses prestataires de services au respect des dispositions de l'emploi des travailleurs handicapés prévues par la loi du 11 février 2005.

2.3 Adaptation des postes de travail des nouveaux collaborateurs travailleurs handicapés

Dès lors que la visite médicale d'embauche précisera la nécessité d'adapter le poste de travail du collaborateur, le Groupe France Télévisions s'engage à en assurer la mise en œuvre.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

2.4 Constitution d'une CVthèque « Handicap et Emploi »

Les partenariats développés par le Groupe France Télévisions ont pour objectif de favoriser l'émergence de candidatures de travailleurs handicapés au sein des filiales du Groupe France Télévisions.

Pour développer une transversalité de ces candidatures et éviter que le candidat travailleur handicapé ne doive postuler auprès des différentes filiales du Groupe France Télévisions, une CVthèque sera créée au niveau du Groupe permettant à chaque filiale pour tout poste ouvert en recrutement de consulter la CVthèque, résultat des actions menées dans le cadre de l'établissement des partenariats.

Cette CVthèque sera gérée et actualisée au niveau du Groupe France Télévisions par l'Assistant(e) de la mission « Handicap et Emploi ».

Elle sera accessible par les recruteurs des différentes filiales, étant entendu qu'aucune mention ne pourra être faite sur la pathologie du candidat.

2.5 Possibilité de recourir à des cabinets de recrutement spécialisés

Le Groupe France Télévisions et ses filiales se réservent la possibilité de recourir à des cabinets de recrutement spécialisés dans le placement de travailleurs handicapés afin de développer l'insertion de travailleurs handicapés dans les entités.

Un bilan sur ce mode de recrutement sera présenté à la commission de suivi.

Article 3 - Plan d'insertion et de formation professionnelle

Le Groupe France Télévisions souhaite faciliter l'insertion dans l'entreprise des travailleurs handicapés et la formation professionnelle de ceux-ci au moment de la prise de poste, de la poursuite de leur activité professionnelle ou au moment d'une reconversion ou d'une mutation professionnelle rendue nécessaire par l'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Les formations spécifiques, développées dans cet article, n'impactent pas celles prévues dans les plans de formation existant.

3.1 Formation des nouveaux collaborateurs embauchés

Une attention particulière sera portée à la formation professionnelle des nouveaux collaborateurs travailleurs handicapés intégrés dans la structure, et ceci de façon à leur permettre de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier en tenant compte de l'impact du handicap sur le processus d'acquisition des connaissances.

Pour les collaborateurs travailleurs handicapés qui le souhaitent et si besoin, un tutorat spécifique d'accompagnement à la prise de fonction est mis en œuvre.

Le tuteur et son suppléant sont volontaires pour exercer cette mission d'accompagnement dans la prise de poste du nouveau collaborateur travailleur handicapé. Ils doivent être reconnus pour leur expertise du métier, et pour leur capacité à transmettre leur savoir. Afin de pouvoir accompagner le collaborateur travailleur handicapé dans sa prise de poste, le tuteur et son suppléant suivront une formation spécifique.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Le tutorat a vocation à s'appliquer pendant les trois premiers mois d'activité du nouveau collaborateur. Au besoin, en fonction du bilan réalisé avec le tuteur, le manager et le travailleur handicapé, et afin de permettre la meilleure prise de fonctions possible, la période de tutorat pourra être renouvelé pour une période équivalente.

En cas d'absence du tuteur, celui-ci sera remplacé par son suppléant.

Durant la période de tutorat, des entretiens réguliers seront faits entre le collaborateur travailleur handicapé, son tuteur et son manager pour mesurer la bonne adéquation des compétences de l'individu aux exigences du poste de travail. Ces entretiens sont aussi l'occasion d'échanger sur l'impact du handicap sur le contenu de travail, ainsi que sur les adaptations du poste de travail réalisées ou à prévoir pour compenser au mieux le handicap.

3.2 Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en poste

Le Groupe France Télévisions s'engage à favoriser le développement des compétences des travailleurs handicapés en poste dans l'entreprise, de façon à ce que le handicap ne soit ni un frein à l'évolution professionnelle, ni un obstacle au maintien dans l'emploi du collaborateur.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une priorité d'accès à la formation professionnelle (droit individuel à la formation, période de professionnalisation).

Sur demande de l'intéressé ou des organisations syndicales, la direction s'engage à étudier l'évolution professionnelle du salarié afin d'apprécier ou non l'existence d'une discrimination.

Le Groupe veillera de plus, à ce que les formations soient adaptées sur un plan ergonomique, pédagogique et cognitif aux capacités de travailleurs handicapés concernés.

3.3 Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en situation de maintien dans l'emploi

Soucieux de proposer des pistes valorisantes de maintien dans l'emploi à ses collaborateurs rencontrant des difficultés professionnelles du fait des restrictions à l'emploi liées à leur handicap, le Groupe France Télévisions souhaite mettre en œuvre un processus spécifique d'accompagnement des travailleurs handicapés en situation de maintien dans l'emploi, au sein duquel la formation professionnelle et plus particulièrement le développement de compétences transversales sont essentiels.

Ce point est abordé plus loin dans l'accord de groupe : article 5.1. Anticipation des situations de maintien dans l'emploi.

Le parcours de formation professionnelle pourra être plus ou moins long en fonction du métier vers lequel le collaborateur sera orienté.

Cette formation liée au maintien dans l'emploi, pourra être organisée sous la forme d'une période de professionnalisation, les travailleurs handicapés étant prioritairement bénéficiaires du dispositif.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Article 4 - Plan d'adaptation aux évolutions et/ou mutations technologiques

Afin de préparer au mieux les travailleurs handicapés aux évolutions et/ou mutations technologiques au sein du Groupe France Télévisions, ceux-ci bénéficieront de formations adaptées en tenant compte de la spécificité de leur handicap (durée, outils pédagogiques utilisés, ressources mises à leur disposition comme interprète en Langue des Signes Française, ...).

Ces formations porteront sur :

- l'acquisition de compétences nouvelles,
- la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail,
- le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Article 5 - Plan de maintien dans l'emploi

Les partenaires signataires du présent accord posent comme principe fondamental, pour la réussite des situations de maintien dans l'emploi, la nécessaire anticipation dans la gestion des situations à risques.

Le Groupe France Télévisions s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le maintien dans l'emploi en conformité aux articles L323-9-1 du code du travail.

5.1 Anticipation des situations de maintien dans l'emploi

Le Groupe France Télévisions exprime une volonté forte de maintenir le lien social avec le collaborateur pendant les périodes d'absence de longue durée.

Un collaborateur, en arrêt de travail de longue durée et susceptible d'avoir des restrictions à l'emploi au moment de son retour dans l'activité, pourra saisir le référent « Handicap et Emploi », afin d'agir au plus tôt pour préparer son retour dans l'emploi. Dans ce cas, les différents acteurs internes impliqués dans le maintien dans l'emploi seront réunis à l'initiative du référent « Handicap et Emploi », à savoir un interlocuteur de la D.R.H., le médecin du travail, l'assistante sociale, le manager, et sur demande du salarié un représentant du personnel choisi par celui-ci.

De même, un suivi des absences supérieures à 3 mois consécutifs pour les personnes en arrêt pour accident du travail et des absences supérieures à 6 mois consécutifs ou non pour les autres collaborateurs sera développé, avec comme objectif de préparer le retour dans l'emploi des collaborateurs concernés qui le souhaitent.

1^{ère} étape : Le collaborateur ayant souhaité s'inscrire dans cette dynamique de retour dans l'emploi, se verra proposer, à son initiative, une pré-visite médicale de reprise auprès du médecin du travail.

2^{ème} étape : En fonction des besoins du collaborateur, une ou plusieurs des actions suivantes seront mises en œuvre (liste non exhaustive) :

- bilan de compétences,
- bilan de carrière avec l'équipe ressources humaines pour identifier pour les collaborateurs présentant un risque d'inaptitude physique à leur métier formulée par le médecin du travail les pistes possibles d'orientation professionnelle,

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

- accompagnement dans le développement des compétences par la mise en œuvre d'un parcours de formation adapté facilitant l'accès au métier identifié avec possibilité d'utilisation de la période de professionnalisation,
- accompagnement par l'assistante sociale et un psychologue du travail si le collaborateur le souhaite,
- analyse des adaptations du poste de travail rendues nécessaires de part les recommandations à l'emploi éventuelles formulées par le médecin du travail dans le cadre de la pré - visite de reprise avec recours possible à un ergonome,
- mise en œuvre des adaptations du poste de travail,
- recherche des améliorations des conditions de travail et d'organisation de l'activité, ainsi que des aménagements des horaires de travail rendus nécessaires par les recommandations à l'emploi.

Le Groupe France Télévisions s'engage à faire bénéficier les salariés en C.D.D., qui se retrouvent en situation de handicap du fait d'un accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle, des mesures d'accompagnement développées dans le 5.1. du présent accord. Par ailleurs, dans le cadre des postes à pourvoir, le groupe étudiera en priorité les possibilités d'intégration en CDI de ces personnes, dans un poste adapté compatible à leurs restrictions à l'emploi.

5.2 Facilitation des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le référent « Handicap et Emploi » ou le correspondant en région (France 3, RFO) aide le salarié dans ses démarches de reconnaissance (constitution du dossier, etc).

Le Groupe France Télévisions est conscient que les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sont longues et complexes.

De ce fait, il sera accordé 2 demies journées rémunérées aux collaborateurs s'engageant dans la démarche de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé, et ceci pour faciliter les différentes démarches administratives auprès des instances compétentes.

Ces ½ journées d'absence autorisées seront signalées au manager et au référent « Handicap et Emploi », et devront être justifiées.

5.3 Gestion du maintien dans l'emploi

Un dispositif identique à celui développé pour l'anticipation du maintien dans l'emploi sera mis en œuvre. Toutes les pistes permettant de maintenir le collaborateur en situation de handicap dans l'activité, au sein du Groupe France Télévisions seront mises en œuvre (aménagement et adaptation du poste de travail, aménagement et amélioration des conditions de travail, changement d'emploi, développement des compétences, développement de l'employabilité).

Le Groupe France Télévisions s'engage à favoriser, dans le respect de sa charte de la mobilité, la mutation des collaborateurs travailleurs handicapés ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sein des filiales du Groupe France Télévisions, dès lors qu'un poste ouvert en recrutement externe ou interne serait compatible avec les restrictions à l'emploi et les recommandations du médecin du travail.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Afin d'assurer un meilleur suivi médical des travailleurs handicapés et des évolutions de leurs restrictions à l'emploi, une visite médicale sera organisée au moins tous les ans, à l'initiative du médecin du travail ou du salarié.

Cette fréquence renforcée du suivi médical permettra d'anticiper les situations de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du rapport annuel du médecin du travail, celui-ci tiendra un état statistique des visites médicales des travailleurs handicapés.

Afin de capitaliser sur les expériences de maintien dans l'emploi réussies et notamment de transfert d'un métier vers un autre métier, une référence des bonnes pratiques internes non nominative sera suivie par l'Assistant(e) de la mission « Handicap et Emploi ».

Cette référence des bonnes pratiques sera accessible aux référents « Handicap et Emploi » des filiales et ceci afin d'enrichir leurs réflexions pour les nouvelles situations de maintien dans l'emploi qui pourraient survenir.

5.4 Aide à la création d'entreprise

Afin d'accompagner les projets des travailleurs handicapés créateurs d'entreprise, le Groupe France Télévisions permettra aux travailleurs handicapés employés par une de ses filiales et souhaitant quitter l'entreprise pour développer un projet professionnel de création d'entreprise, de suspendre son contrat de travail pendant une durée d'un an.

Cette étape permettra au collaborateur de valider son projet professionnel. Lors de la rupture définitive à la demande du salarié de son contrat de travail, le Groupe France Télévisions versera au salarié travailleur handicapé créateur d'entreprise une aide forfaitaire à la création d'entreprise de 5.000 € bruts.

Article 6 - Accessibilité de l'entreprise aux personnes handicapées

Le Groupe France Télévisions veillera à favoriser l'accessibilité de l'entreprise aux personnes handicapées, et ceci quel que soit le handicap de ces personnes.

Le Groupe France Télévisions s'engage à mettre en conformité ses locaux avec les dispositions de la loi du 11 février 2005.

Pour les travailleurs handicapés employés au sein du Groupe France Télévisions, les frais suivants seront pris en charge sur demande du médecin du travail, lorsque les dépenses sont rendues nécessaires pour maintenir le collaborateur dans son activité professionnelle au regard de son handicap :

- frais d'adaptation du véhicule permettant de compenser au mieux le handicap,
- frais de déplacement dans les limites suivantes :
 - 1 trajet aller-retour par jour travaillé
 - plafond annuel maximum de 9.150 euros par an.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Article 7 - Poursuite des actions de sensibilisation et de formation des équipes

Le développement d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés passe nécessairement par une réflexion et un travail sur les représentations des collaborateurs (managers, collègues de travail, partenaires sociaux, ...) associées au handicap.

Un axe majeur de la convention de partenariat mis en œuvre au cours de l'année 2007 est celui de l'information – sensibilisation – formation des différents acteurs de l'entreprise sur le handicap.

Ces opérations seront reconduites pendant la durée d'application de l'accord de groupe.

7.1 Formation des managers

La formation des managers au handicap sera inscrite au programme de l'Université France Télévisions et sera proposée de façon récurrente toutes les années aux managers du Groupe France Télévisions souhaitant développer leur expertise en la matière.

7.2 Formation des équipes de recrutement

Au-delà de la formation spécifique organisée dans le cadre de la mise en œuvre de la convention de partenariat entre l'AGEFIPH et le Groupe France Télévisions, une formation complémentaire sera assurée pour les collaborateurs en charge d'actions de recrutement et portant notamment sur l'évaluation des compétences professionnelles des candidats travailleurs handicapés.

7.3 Formation des référents et correspondants

Pour développer le niveau de compétence des référents et des correspondants « Handicap et Emploi », des sessions de formation spécifiques seront organisées.

Une attention sera notamment portée aux correspondants « Handicap et Emploi » de R.F.O. nouvellement nommés et non formés dans le cadre de la convention AGEFIPH.

7.4 Formation des partenaires sociaux

Une action de formation au handicap, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sera menée, à destination des membres des C.H.S.C.T.

Au regard de la thématique de l'accord et de l'existence d'un budget dédié, comportant un volet relatif aux actions de sensibilisation et de formation au handicap, le Groupe France Télévisions accepte, à titre exceptionnel, de prendre en charge pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe qui le souhaite, une journée de formation au handicap, dispensée par un organisme de son choix (avec déclaration d'existence), et dans les mêmes conditions tarifaires que celles destinées aux autres salariés de l'entreprise.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

7.5 Sensibilisation des équipes de travail

Afin de préparer au mieux l'accueil d'un travailleur handicapé présentant un handicap ayant un impact sur son activité professionnelle, une action de sensibilisation sera organisée au besoin à destination du manager et des collègues de travail.

Cette sensibilisation au handicap a pour objectif de permettre, par une bonne compréhension du handicap et des restrictions à l'emploi associées, de développer une relation d'équipe basée sur la reconnaissance mutuelle et le respect. Elle favorisera l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister.

7.6 Formation des tuteurs

Afin de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise et la bonne appropriation du poste de travail, un tuteur sera nommé. Ce tuteur bénéficiera d'une action spécifique de formation au handicap lui permettant d'accompagner au mieux le nouveau collaborateur.

Ce point a été développé précédemment (article 3- 3.1).

Article 8 - Droits accordés aux travailleurs handicapés

Pour tenir compte des spécificités du handicap dans la vie privée et la vie professionnelle, des droits sociaux complémentaires sont accordés aux salariés du Groupe France Télévisions :

8.1 Salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés

- les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de six jours par an sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap. Ces journées pourront être prises sous la forme de ½ journées, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire pour le suivi médical par un médecin ou pour la prise d'un traitement spécifique,
- afin de faciliter l'obtention d'un logement accessible, les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une priorité pour l'obtention d'un logement dans le cadre du 1% logement.

8.2 Salariés parents d'un enfant handicapé

- les salariés du Groupe France Télévisions parents d'un enfant handicapé à charge bénéficieront, en plus des journées conventionnelles d'absence autorisée pour enfant malade, de deux jours complémentaires par an rémunérés sur présentation d'un justificatif lié au handicap,
- les salariés pères d'un enfant handicapé nouveau-né bénéficieront d'un allongement rémunéré du congé paternité de quatre semaines sur présentation d'un justificatif médical,

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

- les salariées mères d'un enfant handicapé nouveau-né bénéficieront d'un allongement rémunéré du congé maternité prolongé ou non d'un congé pathologique de quatre semaines sur présentation d'un justificatif médical,
- les salariés parents d'un enfant handicapé et ayant demandé à bénéficier de la prolongation du congé parental d'éducation jusqu'au 4^{ème} anniversaire de l'enfant en cas de handicap grave de ce dernier pourront bénéficier d'un congé non rémunéré jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant,
- le salarié, père ou mère d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap,
- conformément à l'article L. 212-4-1-1 du code du travail, les salariés parents d'un enfant handicapé, bénéficient d'aménagements horaires individualisés.

Article 9 - Développement des relations avec les entreprises du secteur adapté

Le Groupe France Télévisions, dans le respect de sa politique d'achat, souhaite étudier les possibilités de sous-traitance auprès des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), des Entreprises Adaptées (E.A.) et des Centres de Distribution de Travail à Domicile (C.D.T.D).

La Direction des Achats Groupe se propose d'identifier les types de services proposés par ces établissements (dans un premier temps au niveau des départements de Paris (75) et des Hauts de Seine (92)). Cette identification permettra d'ouvrir les appels d'offre à ce type de prestataires dans les prochains mois.

Une analyse des coûts ainsi que des natures et niveaux de prestations offerts par ces établissements spécialisés sera établie et permettra de poursuivre la réflexion en cours.

Un premier bilan de cette approche sera réalisé à l'issue de la première année d'application de l'accord de groupe sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 10 - Mission « Handicap et Emploi »

Le Groupe France Télévisions, conscient des enjeux et de la complexité du développement de l'emploi des travailleurs handicapés, souhaite renforcer les moyens dédiés à ce projet.

Ainsi, une structure spécifique appelée mission « Handicap et Emploi » est créée.

La mission « Handicap et Emploi » est composée des interlocuteurs suivants :

- un Chef de projet Groupe « Handicap et Emploi » (30 % d'un équivalent temps plein),
- un(e) Assistant(e) « Handicap et Emploi » - poste créé à temps plein et pourvu par une personne en situation de handicap,

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

- un référent « Handicap et Emploi » dans chaque filiale du Groupe pour lequel le temps consacré à la mission est défini en annexe 2
- un correspondant « Handicap et Emploi » dans chacun des établissements des filiales multi - sites (France 3 et R.F.O.) sans exclure la possibilité de désigner un correspondant « multi - sites » si cela s'avère nécessaire.

Au regard des investissements nécessaires dans le cadre du développement de ce projet, les ressources dédiées pourront évoluer au cours des trois années en restant dans un volume global sensiblement identique.

Le temps passé par les correspondants « Handicap et Emploi » régionaux sera valorisé sur la base du temps réellement passé par chacun des correspondants.

La structure Groupe a vocation à intervenir en appui – soutien des filiales sur la thématique du handicap. Chaque filiale s'engage à renforcer son expertise en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et plus particulièrement l'expertise du référent « Handicap et Emploi ».

Cette mission « Handicap et Emploi » s'appuiera sur un interlocuteur majeur en matière d'emploi des travailleurs handicapés : les médecins du travail des filiales du Groupe France Télévisions.

Les médecins du travail seront régulièrement informés de l'état d'avancement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés et ceci lors de rencontres avec les membres de la mission « Handicap et Emploi » :

- présentation du contenu de l'accord,
- bilan annuel de l'emploi des travailleurs handicapés,
- point sur les situations individuelles nécessitant un accompagnement spécifique,
- échange sur les restrictions à l'emploi des collaborateurs notamment dans le cadre des projets de maintien dans l'emploi.

Le Groupe France Télévisions réaffirme sa volonté d'associer le médecin du travail en matière d'établissement de propositions en matière de maintien dans l'emploi des collaborateurs.

Article 11 - Spécificité des filiales du Groupe France Télévisions

Les éléments prévus dans cet accord et portant sur le recrutement ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés n'ont pas vocation à supprimer les spécificités de chaque filiale, dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Ainsi, l'ensemble de ces procédures seront intégrées dans les organisations des différentes entités et viendront enrichir les réflexions.

La prise en compte du Handicap sera intégrée dans les choix des commissions paritaires pour le recrutement et des commissions tripartites de reclassement professionnel, dans les filiales concernées.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Article 12 - Financement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés

Le budget alloué par le Groupe France Télévisions de façon globale, pour financer sa politique d'emploi des travailleurs handicapés, sera calculé chaque année à la fin de l'exercice, sur la base des résultats concrets de sa politique d'emploi.

Toutes les actions prévues dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord sont imputées sur le budget alloué, suivant les contraintes réglementaires en vigueur sur l'année concernée.

Le Groupe s'engage à dépenser l'intégralité des sommes allouées dans le cadre de la mise en œuvre des actions du présent accord.

Néanmoins, les sommes éventuellement non dépensées par le Groupe à la fin de chaque année seront reportées sur le budget de l'année suivante. A l'issue de l'accord et en cas de nouvel accord signé avec les partenaires sociaux, sous réserve d'acceptation par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les sommes éventuellement non utilisées seront reportées sur le budget de l'accord suivant.

Afin de faciliter le développement de la politique d'emploi au sein de chacune des filiales du Groupe et de responsabiliser chacune d'entre elles sur le respect des objectifs pris avec les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, chaque filiale disposera d'un budget calculé sur la base d'un équivalent de la contribution AGEFIPH, tenant compte des règles suivantes :

- obligation d'emploi des travailleurs handicapés calculée au niveau de chaque établissement entendu au sens de la D.O.E.T.H. (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés),
- application du principe de péréquation des unités au niveau de chaque entreprise hors les établissements situés dans les C.O.M. qui ne rentrent pas dans le cadre légal de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les filiales verseront au Groupe France Télévisions, une partie de l'équivalent de leur contribution annuelle sous la forme d'une « quote-part » fixée à 30% de cet équivalent de la contribution annuelle de la filiale.

Cette quote-part permettra de financer l'ensemble des actions pour lesquelles une dynamique commune de l'ensemble des filiales est plus pertinente et efficace qu'une action isolée de la filiale :

- ressources communes permettant de développer cette dynamique :
 - o structure Groupe dédiée au handicap (salaires et charges)
 - o fonctionnement de la structure (locaux, outils informatiques, abonnements et revues, ...)
- création et développement des partenariats institutionnels,
- création, développement et gestion d'une CVthèque de travailleurs handicapés,
- création des outils de communication interne et externe sur le handicap,
- accès aux bases de données Internet du handicap,
- participation aux forums et salons de recrutement ou en lien avec le handicap,
- annonces spécifiques sur les sites Internet ou recours à des cabinets de recrutement spécialisés,
- coûts pédagogiques (prestataire extérieur, location de salle, ...) des sessions de sensibilisation et de formation des collaborateurs de l'entreprise : membres de la filière RH, managers, partenaires sociaux, équipes de travail, tuteurs, correspondants « Handicap et Emploi » ...

La « quote-part Groupe » viendra minorer le montant du budget disponible pour les actions propres de la filiale, et permettra de développer des actions coordonnées et d'envergure.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Chaque filiale reste en charge de la bonne utilisation du budget consacré au financement de sa politique d'emploi des travailleurs handicapés, le Groupe France Télévisions étant lui garant de la bonne utilisation du budget consacré au financement des actions communes à l'ensemble des filiales.

Les filiales qui dépasseraient leur obligation d'emploi et qui auraient des besoins complémentaires de financement de leur politique d'emploi des travailleurs handicapés verront leurs dépenses financées par la « quote-part Groupe ».

A la fin de chaque année, les fonds non utilisés par les filiales pour le financement de leur politique d'emploi des travailleurs handicapés seront versés au Groupe pour financer de nouvelles actions communes, ainsi que les besoins des filiales ayant dépassé leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les fonds seront conservés sur une ligne budgétaire spécifique au niveau des filiales et au niveau du Groupe France Télévisions.

Un reporting budgétaire global sera transmis chaque année à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 75, et ceci, en même temps que l'envoi des D.O.E.T.H.

Article 13 - Création d'une commission de suivi « Handicap et Emploi »

Afin d'accompagner la mise en œuvre de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, une commission de suivi « Handicap et Emploi » est créée.

Cette commission présidée par le D.R.H. Groupe est composée des personnes suivantes :

- le Chef de projet Groupe « Handicap et Emploi »,
- les Référents « Handicap et Emploi » des filiales,
- deux représentants par organisation syndicale signataire désignés par leur organisation syndicale.

Les représentants des organisations syndicales, membres de la commission de suivi « Handicap et Emploi », assurent une veille opérationnelle sur la bonne application de l'accord portant sur l'emploi des travailleurs handicapés. Ils communiquent aux référents « Handicap et Emploi » de leurs filiales les dysfonctionnements qu'ils peuvent rencontrer dans la mise en œuvre de l'accord.

La commission de suivi se réunira tous les ans pour assurer le suivi des plans d'actions et des résultats obtenus, et pour envisager les éventuelles actions correctives à mettre en place :

- actions concrètes mises en place,
- utilisation budgétaire des fonds,
- bilan des actions réalisées.

Afin de préparer au mieux la réunion de la commission de suivi « Handicap et Emploi », les documents seront transmis 5 jours avant la réunion aux membres de la commission.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Les moyens accordés dans le cadre de la commission de suivi « Handicap et Emploi » aux représentants des organisations syndicales sont les suivants :

- temps consacré aux réunions de la commission de suivi considéré comme du temps de travail effectif,
- un temps de préparation de la réunion de 8 heures ou d'une journée
- frais de déplacement et d'hébergement pris en charge

Article 14 - Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 01 janvier 2008. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions de l'article L323-8-1 du code du travail.

A défaut d'obtention de l'agrément, cet accord sur l'emploi des travailleurs handicapés sera réputé nul et non écrit. Toutefois, les parties signataires s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation dans le délai de six mois.

Il cessera de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2010, et cessera alors de produire ses effets.

Pour autant, dans le courant du dernier semestre avant son terme, le Groupe France Télévisions ainsi que toutes les organisations syndicales se réuniront afin de faire le bilan de l'accord. Ce dernier pourra alors constituer la base d'un nouvel accord sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein du groupe.

Article 15 - Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code de travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande de l'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Article 16 - Dépôt et publicité

Le présent accord de groupe sera déposé par le Groupe France Télévisions, en deux exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du département du 75 (département du siège social du Groupe France Télévisions), ainsi qu'en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

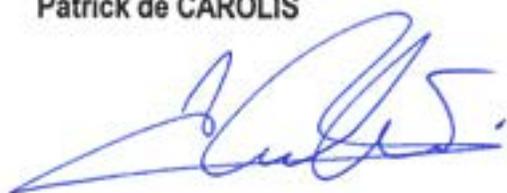
Fait à Paris, le 08 OCT. 2007

En 12 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

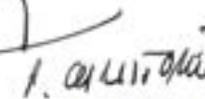
Pour le Groupe France Télévisions

Pour les organisations syndicales

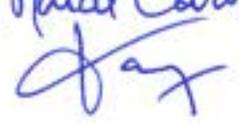
Le Président
Patrick de CAROLIS



CGT SNRT CGT 
SNJ CGT Jean-François TEAUD 

CFDT Média 
I. ALI 

CGC Naima Bouziane 

CFTC Tom Pascal Caroy Lélina FARRÈS 

FO Ferasane CHAZAUD 

SNJ

SNRT

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 1 : RESULTATS DU DIAGNOSTIC-CONSEIL REALISE

Soucieux de structurer et de développer sa politique d'emploi des travailleurs handicapés (recrutement, insertion, maintien dans l'emploi, formation), le Groupe France Télévisions en partenariat avec l'AGEFIPH a fait réaliser sur le second semestre 2006 un diagnostic - conseil portant sur l'emploi des travailleurs handicapés par un cabinet de conseil spécialisé (JL-O CONSEIL).

Ce diagnostic a permis de faire un état des lieux précis de l'emploi des travailleurs handicapés et de définir un plan d'actions concret visant à améliorer la situation existante.

Le diagnostic identifie les atouts et les freins susceptibles d'être rencontrés dans le cadre du développement d'un projet d'emploi des travailleurs handicapés.

A/ Atouts identifiés

- une volonté du Groupe France Télévisions de progresser sur le champ de l'emploi des travailleurs handicapés (intégration et maintien dans l'emploi) en capitalisant sur les expériences réussies,
- une attention particulière montrée par les managers dans le cadre de ce projet avec un accueil globalement favorable de leur part, même si des inquiétudes peuvent exister,
- une sensibilité des chaînes à la différence,
- un intérêt marqué par l'ensemble des partenaires sociaux avec quelques interrogations sur les priorités à gérer pour l'insertion dans l'entreprise (seniors, minorités ethno raciales, jeunes, ...),
- des travailleurs handicapés présents dans la structure depuis de nombreuses années et bien intégrés,
- des expériences réussies d'insertion de travailleurs handicapés dans plusieurs filiales du Groupe avec des handicaps divers dont certains « lourds »,
- des pratiques fortes de maintien dans l'emploi au sein des différentes filiales avec très peu de licenciements pour inaptitude professionnelle et uniquement dans des situations très spécifiques,
- une richesse et une variété des métiers permettant d'envisager différentes opportunités pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- une volonté des médecins du travail et des assistantes sociales d'accompagner la démarche.

B/ Freins identifiés

- une hétérogénéité des pratiques dans les filiales sur le handicap,
- des volumes de recrutement réduits mais existants permettant peu d'intégrer des travailleurs handicapés,
- une méconnaissance par les managers, par les interlocuteurs de la filière RH et, dans une moindre mesure, par les partenaires sociaux du monde du handicap : ses intervenants, les accompagnements possibles, les aides financières envisageables,
- une communication sur le handicap complexe,
- par méconnaissance du handicap, sentiment des managers d'avoir fait de leur mieux pour accompagner le collaborateur,
- une absence de capitalisation sur les expériences réussies en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- des process de recrutement spécifiques :
 - parcours d'intégration dans l'entreprise passant souvent par des étapes préalables : stages, succession de CDD ou intérim, intermittents du spectacle, pigistes, ...,
- des niveaux de formation initiale demandés très élevés du fait de la technicité des métiers : recrutement à des niveaux mini bac + 2,

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

- des filiales très attractives en matière de captation de candidatures induisant :
 - peu de création de partenariats avec les écoles spécifiques permettant de sensibiliser à l'accueil d'étudiants handicapés,
 - pas de communication presse en matière de recrutement,
- pas de sensibilisation des entreprises de travail temporaire à la dynamique d'insertion des travailleurs handicapés dans le Groupe,
- une absence de partenariat avec les CAP EMPLOI,
- une insuffisance d'anticipation sur les situations individuelles connues et pouvant conduire à des restrictions à l'emploi,
- une obligation pour les filiales du Groupe d'anticiper et de gérer des départs importants de travailleurs handicapés dans les prochaines années : 53% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans et, plus spécifiquement, 30% des travailleurs handicapés employés ont plus de 55 ans.

SNRRT CGGT

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 2 : STRUCTURE DEDIEE DES FILIALES DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

	Equivalent temps plein annuel
France 2	50%
France 3	100%
RFO siège	50%
France 4	10%
France 5	25%
FTD	10%
FTP	25%
FTVI	10%
FTV S.A.	10%
MFP	10%

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 3 : ESTIMATIONS BUDGETAIRES POUR L'ANNEE 2008

Les estimations budgétaires pour l'année 2008 sont établies sur la base de la projection des D.O.E.T.H. de l'année 2006 et des efforts réalisés par les filiales du Groupe France Télévisions au cours de l'année 2007.

FILIALE	CONTRIBUTION AGEFIPH PROJETEE	Quote-part versée au Groupe	Budget utilisé par la filiale
France 3	465 000	139 500	325 500
RFO	265 000	79 500	185 500
France 2	190 000	57 000	133 000
FTP	30 000	9 000	21 000
France 5	20 000	6 000	14 000
FTV S.A.	15 000	4 500	10 500
MFP	10 000	3 000	7 000
FTD	5 000	1 500	3 500
FTVi	0	0	0
France 4	0	0	0
TOTAL	1 000 000	300 000	700 000

Montants exprimés en euros

L'utilisation prévisionnelle du budget au titre de l'année 2008 est organisée pour financer les actions prévues dans le cadre de l'accord.

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 3 : ESTIMATIONS BUDGETAIRES POUR L'ANNEE 2008

THEMES	POSTES	BUDGET 2008	TOTAL	% PAR RAPPORT AU TOTAL
PILOTAGE	Salaires annuels chargés Assistant "Handicap et Emploi" et Chef de projet "Handicap et Emploi" 30% équivalent ETP	57 000,00	67 400,00	6,74%
	Charges forfaitaires de fonctionnement et frais annexes dans le cadre de la mission (consommations téléphoniques, fournitures, déplacements)	10 400,00		
STRUCTURES FILIALES	Salaires annuels chargés Référents "Handicap et Emploi" des différentes filiales du Groupe France Télévisions	186 160,00	186 160,00	18,62%
E M B A U C H E	Développement des partenariats, participation aux forums	50 000,00	235 740,00	23,57%
	Développement du volet handicap au sein de l'intranet et de l'internet Groupe	20 000,00		
	Développement d'une Cvthèque permettant la gestion centralisée des candidatures au niveau du Groupe	15 000,00		
	Communication presse	45 000,00		
	Utilisation de cabinets de recrutement spécialisés dans l'emploi de travailleurs handicapés	20 000,00		
	Formation des tuteurs : 4 sessions de formation pour un total de 15 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour Estimation forfaitaire à un jour par mois du coût du temps passé dans le cadre du déploiement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés (35 personnes) Correspondants site de France 3 et RFQ	14 340,00 71 400,00		
M A I N T I E N D O I S	Accompagnement du collaborateur dans le cadre de l'anticipation des situations de maintien dans l'emploi	10 000,00	227 750,00	22,78%
	Adaptations des postes de travail	65 000,00		
	Bilan de compétences	24 000,00		
	Etudes ergonomiques des postes de travail	23 750,00		
	Accessibilité du poste de travail (adaptation du véhicule, frais de déplacements)	100 000,00		
FORMATION DES TR	Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en poste pour le développement des compétences, pour le maintien dans l'emploi, et aux évolutions ou mutations technologiques	55 000,00	55 000,00	5,50%
F O R M A T I O N S N I F O B O N I R L M D I A E S T S A I T O E I N Q U O U N I P E S	Formation des managers : 8 groupes de 10 personnes sur un jour - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 205 euros/participant)	29 700,00	115 700,00	11,57%
	Formation des équipes de recrutement : 1 groupe de 10 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	5 700,00		
	Sensibilisation des équipes de travail : 7 équipes - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	14 000,00		
	Sensibilisation des partenaires sociaux : 2 groupes de 10 personnes sur une 1/2 journée - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 85 euros/participant)	4 000,00		
	Actualisation supports interne de communication	36 300,00		
	Frais de location de salle	6 000,00		
	Frais de déplacement des participants	20 000,00		
A S A V O C A E I O S T S A R A U D G X E	Autorisation d'absence rémunérée de deux jours par an	41 000,00	87 250,00	8,73%
	Coût des 2 1/2 journées rémunérées pour faciliter les démarches administratives RQTH	21 250,00		
	Mesures complémentaires pour les parents d'enfants handicapés	25 000,00		
AUTRES MESURES	Aide à la création d'entreprise	25 000,00	25 000,00	2,50%
		1 000 000,00		

Handwritten notes and signatures:
 Hc
 A g
 PC
 BF
 23

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 4 : ESTIMATIONS BUDGETAIRES POUR L'ANNEE 2009

THEMES	POSTES	BUDGET 2009	TOTAL	% PAR RAPPORT AU TOTAL
PILOTAGE	Salaires annuels chargés Assistant "Handicap et Emploi" et Chef de projet "Handicap et Emploi" 30% équivalent ETP	57 000,00	67 400,00	7,06%
	Charges forfaitaires de fonctionnement et frais annexes dans le cadre de la mission (consommations téléphoniques, fournitures, déplacements)	10 400,00		
STRUCTURES FILIALES	Salaires annuels chargés Rattachés "Handicap et Emploi" des différentes filiales du Groupe France Télévisions	186 160,00	186 160,00	19,60%
E M B A U C H E	Développement des partenariats, participation aux forums	45 500,00	219 240,00	23,08%
	Développement du volet handicap au sein de l'intranet et de l'internet Groupe	8 000,00		
	Développement d'une Cvthèque permettant la gestion centralisée des candidatures au niveau du Groupe	15 000,00		
	Communication presse	45 000,00		
	Utilisation de cabinets de recrutement spécialisés dans l'emploi de travailleurs handicapés	20 000,00		
	Formation des tuteurs : 4 sessions de formation pour un total de 15 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour Estimation forfaitaire à un jour par mois du coût du temps passé dans le cadre du déploiement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés (35 personnes) Correspondants site de France 3 et RFO	14 340,00		
		71 400,00		
M A I N T I E N D A N S	Accompagnement du collaborateur dans le cadre de l'anticipation des situations de maintien dans l'emploi	10 000,00	227 750,00	23,97%
	Adaptations des postes de travail	65 000,00		
	Bilan de compétences	24 000,00		
	Etudes ergonomiques des postes de travail	23 750,00		
	Accessibilité du poste de travail (adaptation du véhicule, frais de déplacements)	100 000,00		
FORMATION DES TH	Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en nocte pour le développement des compétences, pour le maintien dans l'emploi, et aux évolutions ou mutations technologiques	55 000,00	55 000,00	5,79%
F O R M E A N I T I F O B O N I R L M D I A E S T S A I T O E I N Q U I P E S	Formation des managers : 6 groupes de 10 personnes sur un jour - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 205 euros/participant)	19 200,00	82 200,00	8,65%
	Formation des équipes de recrutement : 1 groupe de 10 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	5 700,00		
	Sensibilisation des équipes de travail : 7 équipes - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	14 000,00		
	Sensibilisation des partenaires sociaux : 2 groupes de 10 personnes sur une 1/2 journée - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 85 euros/participant)	4 000,00		
	Actualisation supports interne de communication	16 300,00		
	Frais de location de salle	5 000,00		
	Frais de déplacement des participants	18 000,00		
A S A V O C A E C C I O S T S A R A U D G X E	Autorisation d'absence rémunérée de deux jours par an	41 000,00	87 250,00	9,18%
	Coût des 2 1/2 journées rémunérées pour faciliter les démarches administratives RQTH	21 250,00		
	Mesures complémentaires pour les parents d'enfants handicapés	25 000,00		
AUTRES MESURES	Aide à la création d'entreprise	25 000,00	25 000,00	2,63%
		950 000,00		

Hc

61

WC
NB
SF
B

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

ANNEXE 5 : ESTIMATIONS BUDGETAIRES POUR L'ANNEE 2010

THEMES	POSTES	BUDGET 2010	TOTAL	% PAR RAPPORT AU TOTAL
PILOTAGE	Salaires annuels chargés Assistant "Handicap et Emploi" et Chef de projet "Handicap et Emploi" 30% équivalent ETP	57 000,00	67 400,00	7,49%
	Charges forfaitaires de fonctionnement et frais annexes dans le cadre de la mission (consommations téléphoniques, fournitures, déplacements)	10 400,00		
STRUCTURES FILIALES	Salaires annuels chargés Rattachés "Handicap et Emploi" des différentes filiales du Groupe France Télévisions	186 180,00	186 180,00	20,69%
E M B A U C H E	Développement des partenariats, participation aux forums	45 500,00	216 240,00	24,03%
	Développement du volet handicap au sein de l'intranet et de l'internet Groupe	5 000,00		
	Développement d'une Cythèque permettant la gestion centralisée des candidatures au niveau du Groupe	15 000,00		
	Communication presse	45 000,00		
	Utilisation de cabinets de recrutement spécialisés dans l'emploi de travailleurs handicapés	20 000,00		
	Formation des tuteurs : 4 sessions de formation pour un total de 15 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour Estimation forfaitaire à un jour par mois du coût du temps passé dans le cadre du déploiement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés (35 personnes) Correspondants site de France 3 et RFO	14 340,00		
		71 400,00		
M A I N T I E M P L O I D A N S	Accompagnement du collaborateur dans le cadre de l'anticipation des situations de maintien dans l'emploi	10 000,00	194 750,00	21,64%
	Adaptations des postes de travail	50 000,00		
	Bilan de compétences	24 000,00		
	Etudes ergonomiques des postes de travail	20 750,00		
	Accessibilité du poste de travail (adaptation du véhicule, frais de déplacements)	90 000,00		
FORMATION DES TH	Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en poste pour le développement des compétences, pour le maintien dans l'emploi, et aux évolutions ou mutations technologiques	55 000,00	55 000,00	6,11%
F O R M A T I O N S M A N I F O B O N I R L M D I A E S T S A I T O E I N Q U I P E S	Formation des managers : 4 groupes de 10 personnes sur un jour - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 205 euros/participant)	12 800,00	73 200,00	8,13%
	Formation des équipes de recrutement : 1 groupe de 10 personnes sur deux jours - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	5 700,00		
	Sensibilisation des équipes de travail : 7 équipes - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 170 euros/jour/participant)	14 000,00		
	Sensibilisation des partenaires sociaux : 2 groupes de 10 personnes sur une 1/2 journée - intervention du consultant : 1.150 euros H.T. / jour - salaires chargés des participants (estimation forfaitaire - 85 euros/participant)	4 000,00		
	Actualisation supports interne de communication	15 000,00		
	Frais de location de salle	4 000,00		
	Frais de déplacement des participants	17 700,00		
A S A V O C A C C I O S T S A R A U D G X E	Autorisation d'absence rémunérée de deux jours par an	41 000,00	87 250,00	9,89%
	Coût des 2 1/2 journées rémunérées pour faciliter les démarches administratives RQTH	21 250,00		
	Mesures complémentaires pour les parents d'enfants handicapés	25 000,00		
AUTRES MESURES	Aide à la création d'entreprise	20 000,00	20 000,00	2,22%
		900 000,00		

NB
 SF
 Mc
 PC

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Préambule.....	1
Article 1 - Champ d'application de l'accord de groupe.....	2
Article 2- Plan d'embauche en milieu ordinaire.....	3
2.1 Recrutement de travailleurs handicapés.....	3
2.2 Développement des partenariats.....	4
2.4 Constitution d'une CVthèque « Handicap et Emploi ».....	6
2.5 Possibilité de recourir à des cabinets de recrutement spécialisés.....	6
Article 3- Plan d'insertion et de formation professionnelle.....	6
3.1 Formation des nouveaux collaborateurs embauchés.....	6
3.2 Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en poste.....	7
3.3 Formation des collaborateurs travailleurs handicapés en situation de maintien dans l'emploi.....	7
Article 4- Plan d'adaptation aux évolutions et/ou mutations technologiques.....	8
Article 5- Plan de maintien dans l'emploi.....	8
5.1 Anticipation des situations de maintien dans l'emploi.....	8
5.2 Facilitation des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	9
5.4 Aide à la création d'entreprise.....	10
Article 6- Accessibilité de l'entreprise aux personnes handicapées.....	10
Article 7 - Poursuite des actions de sensibilisation et de formation des équipes.....	11
7.1 Formation des managers.....	11
7.2 Formation des équipes de recrutement.....	11
7.5 Sensibilisation des équipes de travail.....	12
Article 8 - Droits accordés aux travailleurs handicapés.....	12
Article 9 - Développement des relations avec les entreprises du secteur adapté.....	13
Article 10 - Mission « Handicap et Emploi ».....	13
Article 11 - Spécificité des filiales du Groupe France Télévisions.....	14
Article 12 - Financement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.....	15
Article 13 - Création d'une commission de suivi « Handicap et Emploi ».....	16
Article 14 - Durée de l'accord et conditions de validité.....	17
Article 15 - Dénonciation et révision de l'accord.....	17
Article 16 - Dépôt et publicité.....	17