

**ACCORD POUR LA PROMOTION DE L'INSERTION,
DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
AU SEIN DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS**

Le présent accord est conclu entre :

- France Télévisions, société au capital de 363 140 000 euros, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France, 75907 Paris cedex 15, inscrite au registre du commerce de Paris sous le numéro 432 766 947, représentée par Madame Delphine ERNOTTE CUNCI, Présidente Directrice Générale, entreprise dominante du Groupe France Télévisions et agissant tant pour son compte que pour celui des filiales définies par le présent accord,

d'une part,

et

- Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe France Télévisions,

d'autre part.

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».



RA RCT
BC LS

Préambule : le contexte

France Télévisions, premier groupe audiovisuel français de service public, a un devoir constant, en tant qu'entreprise citoyenne et responsable, de développer une politique de promotion en faveur de la diversité.

Cette politique s'est traduite par l'obtention du Label Diversité délivré par l'A.F.N.O.R. en 2014, puis son renouvellement en 2018 et l'obtention du Label Egalité Professionnelle la même année.

L'engagement en faveur des personnes en situation de handicap en fait partie intégrante et en est même un axe majeur et historique. En effet, France Télévisions mène depuis l'année 2006 une politique active en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit tant dans sa politique de développement des ressources humaines, son organisation et ses procédures, que sur l'ensemble de ses supports/médias, notamment en favorisant la visibilité du handicap à l'antenne. A l'interne, la démarche handicap est développée en cohérence avec les actions portant sur la santé et la qualité de vie au travail.

Sa contractualisation s'est d'abord traduite en 2007 sous la forme d'une convention avec l'A.G.E.F.I.P.H. (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), puis au travers de trois accords de groupe libératoires successifs pour les périodes de 2008 à 2010 (1^{er} accord de 3 ans), 2011 à 2015 (2^{ème} accord de 5 ans), puis 2016 à 2020 (3^{ème} accord de 5 ans).

Dans un contexte marqué par la construction de l'entreprise commune, par des évolutions technologiques majeures, et par une transformation de certains métiers, et en dépit d'un cadre budgétaire contraint, cette politique volontariste a permis une progression constante et significative des indicateurs :

Taux d'emploi (Groupe France Télévisions)

	2007 (avant le premier accord)	2010 (fin du premier accord)	2015 (fin du deuxième accord)	2019 (dernière année pleine connue)
Taux d'emploi direct	2,36%	3,29%	4,21%	4,74%

Taux d'emploi indirect	0,29%	0,21%	0,41%	0,37%
Taux d'emploi global	2,65%	3,50%	4,62%	5,11%

Salarié(e)s bénéficiaires de l'obligation d'emplois déclarés (Groupe France Télévisions)

	2007 (avant le premier accord)	2010 (fin du premier accord)	2015 (fin du deuxième accord)	2019 (dernière année pleine connue)
Nombre	222	374	477	508

Ces performances ont eu pour effet une diminution mécanique importante des contributions libératoires théoriques (contributions versées à l'Agefiph en l'absence d'accord, mais réinvesties dans la politique handicap en cas d'accord libératoire). Le budget minimal de la démarche en faveur de l'emploi des personnes handicapées étant basé sur les sommes ainsi calculées, le Groupe France Télévisions a fait le choix de compenser cette baisse et de maintenir son niveau d'engagement au travers d'un abondement volontariste.

Le présent accord est conclu dans le cadre nouveau fixé par la loi du 5 septembre 2018, applicable à compter de l'exercice 2021, tant pour ce qui concerne les accords libératoires, que les nouvelles modalités de décompte et de valorisation de la réponse à l'obligation d'emploi. Au moment de la signature de la présente, le taux d'emploi de l'année 2020 ne peut être déterminé, en raison de ces évolutions. En tout état de cause, le taux d'emploi faisant foi sera dorénavant le seul taux d'emploi direct.

Le Groupe France Télévisions et ses Partenaires Sociaux conviennent de renouveler leurs engagements et de continuer à agir pour le développement de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap. En application de la loi de septembre 2018, le nouvel accord ne pourra être que triennal.

Les parties signataires se fixent pour objectif une progression régulière et significative du taux d'emploi direct, afin d'atteindre le taux d'emploi légal de 6% au plus tard à l'horizon 2023 (nouvelles modalités de calcul). Sur le plan qualitatif,

RA

BC

RC

LS

elles réaffirment leur volonté d'assurer de manière concrète l'égalité de traitement et de lutter contre toute forme de discrimination, tant au sein de l'entreprise que sur ses antennes. Elles continuent à s'attacher à apporter des réponses aux besoins spécifiques des salarié(e)s en situation de handicap, notamment dans la prise en compte des restrictions à l'emploi dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Il est essentiel que les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que tou(te)s les autres salarié(e)s de l'entreprise à tous les moments de leur carrière (recrutement, gestion du parcours professionnel, évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation professionnelle, préservation de la santé et de la qualité de vie au travail, départ...). Pour mettre ce principe en pratique, les intéressé(e)s doivent pouvoir bénéficier d'aménagements adaptés dès la phase d'intégration, puis en cas de difficulté de santé au travail dans une perspective de maintien dans l'emploi.

Les signataires constatent que de plus en plus de situations de handicap ont pour origine une M.C.I. (Maladie Chronique Invalidante), mais aussi que davantage de salarié(e)s concerné(e)s par un trouble psychique sont enclins à partager leur situation ; cela rend possible que les acteur(trice)s dédié(e)s puissent les aider à trouver une solution d'amélioration de leur vie au travail ou de maintien dans l'emploi. Aussi, une attention particulière sera-t-elle portée à la fois sur la sensibilisation à ces types de déficiences, et sur l'axe maintien dans l'emploi.

Le présent accord détermine des objectifs à la fois chiffrés et qualitatifs. Il propose des moyens pour atteindre ces objectifs : par axe d'action (embauche, maintien dans l'emploi, gestion des parcours, achats responsables), et sur des dimensions transverses telles que le pilotage, la communication, la sensibilisation, la formation ou encore le budget alloué.

Les parties signataires du présent accord se sont attachées à proposer des réponses pour les salarié(e)s touché(e)s par une situation de handicap dans leur environnement familial proche, en intégrant à l'accord une démarche pour les aidants familiaux.

Enfin, au-delà de la raison d'être du présent accord qui est l'emploi des personnes en situation de handicap, les signataires réaffirment le rôle d'exemplarité du Groupe France Télévisions, média de service public, et sa responsabilité vis-à-vis des citoyen(enne)s dans l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Ils restent attentifs et volontaristes pour ce qui concerne le contenu des programmes, et leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

RA

RA

BC

LS

CHAPITRE 1. Périmètre d'application de l'accord

1.1. Entreprises du Groupe France Télévisions concernées

Le présent accord de Groupe s'applique à la société mère France Télévisions et à ses filiales suivantes :

- FTP - France tv Publicité
- FTD - France tv Distribution
- France.tv Studio

1.2. Salarié(e)s bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateur(trice)s (permanents et non permanents) relevant du périmètre défini à l'article ci-dessus, y compris les salarié(e)s détaché(e)s auprès d'une autre entité dès lors qu'ils(elles) sont toujours rémunéré(e)s par France Télévisions. Les mesures spécifiques s'adressent :

- Aux salarié(e)s titulaires de l'un des statuts, listés à l'article L.5212-13 du Code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif administratif de la qualité de travailleur(se) en situation de handicap ; (cf. : Annexe 1)
- Mais aussi, et afin de pouvoir prendre en charge au plus tôt le traitement de leur demande de compensation du handicap, ceux et celles ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur(se) en situation de handicap et ayant fourni à l'entreprise la copie de l'accusé de réception de leur dossier établi auprès de la M.D.P.H (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur(se) en situation de handicap ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), le (la) salarié(e) perdrait l'accès aux dispositions du présent accord, sans perdre pour autant le bénéfice des actions mises en œuvre et finalisées dans l'attente de la réponse de la C.D.A.P.H., ni celles en cours de finalisation.

Les établissements des Collectivités d'Outre-mer (C.O.M.) ne sont pas régis par les mêmes dispositions que celles applicables dans l'hexagone et dans les D.R.O.M (Départements et Régions d'Outre-mer). Pour autant, le Groupe France Télévisions souhaite les faire bénéficier de la politique définie au présent accord.

RA

RC

BC

LS

Ainsi, les salarié(e)s des C.O.M. bénéficient des mesures de l'accord, sous réserve d'une reconnaissance de handicap établie selon les modalités en vigueur localement et de la compatibilité des mesures de l'accord avec les réglementations locales.

Les bilans annuels de l'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap effectués au sein du Groupe intégreront les actions mises en œuvre dans les C.O.M.

Chapitre 2 - Pilotage de l'accord

Le Groupe France Télévisions reconduit le dispositif de pilotage de l'accord handicap, qui a permis une forte mobilisation de l'ensemble de l'entreprise, y compris la direction au plus haut niveau.

Le handicap, en tant que thématique transverse aux différents secteurs de l'entreprise, doit être pris en charge par chaque direction (R.H., R.S.E., Programmes, Information, Achats hors programmes, I.M.G...) pour ce qui la concerne.

2.1. Comité de suivi de l'accord Handicap Groupe (CSAH)

Le Comité de suivi de l'accord Handicap Groupe (CSAH) est constitué. Il s'agit d'une instance stratégique chargée de veiller à l'application des engagements pris en matière de handicap. Il fait fonction de commission de suivi.

2.1.1 Composition du comité

Il est présidé par le (la) Directeur(trice) des ressources humaines et de l'organisation du Groupe France Télévisions.

Il est constitué d'une part :

- de la Diversité et Egalité des chances ;
- des Ressources Humaines de chaque entreprise couverte par le présent accord ;
- des Achats hors programmes de France Télévisions ;
- de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ;
- de l'Antenne et des programmes ;
- de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail ;
- des autres secteurs susceptibles d'être concernés (par exemple I.M.G.)

Et d'autre part :

- de 2 représentant(e)s de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du groupe et signataire du présent accord ;
- du (de la) secrétaire du C.S.E. Central ou le (la) rapporteur(e) de la CSSCT Centrale de France Télévisions et le (la) secrétaire du C.S.E. ou le(la) rapporteur(e) de la CSSCT dans la mesure où il y aurait une CSSCT de chacune des filiales concernées.

2.1.2 Missions du comité

Le Comité est chargé de piloter et coordonner la mise en œuvre du présent accord et de s'assurer de la bonne application de la politique handicap définie par le présent accord. Il se réunira autant que de besoin et au moins une fois par an.

Sur la base du bilan annuel d'application de l'accord, le Comité a également pour missions :

- de formaliser les enjeux politiques et les priorités de l'année en cours ;
- de veiller au bon déploiement de l'accord et de préconiser les actions correctives nécessaires ;
- de suivre le niveau d'engagement budgétaire au regard du budget prévisionnel de l'accord ;
- de redéfinir, en les simplifiant, les indicateurs clés de suivi de la politique handicap, et leurs niveaux de granularité ainsi que les attendus concernant les bilans évoqués ci-après.

Le bilan annuel comportera les éléments suivants :

- l'état des lieux de l'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap et son évolution par rapport à l'année N-1 et à la 1^{ère} année d'application de l'accord (point de référence) ;
- le bilan global quantitatif et qualitatif des actions réalisées au cours de l'année précédente ;
- le bilan financier global de l'année écoulée et les orientations de l'année en cours.

2.1.3 Moyens du Comité

Afin de préparer au mieux la réunion du Comité, les documents seront transmis aux participants 5 jours avant la réunion.

RA

RA

Les moyens accordés dans le cadre du Comité aux représentants des Organisations Syndicales sont les suivants :

- le temps consacré aux réunions de la commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel ;
- un temps de préparation de la réunion d'une demi-journée est accordé aux membres ;
- les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge conformément aux dispositions applicables dans leur entreprise de rattachement.

2.2. La Direction des Parcours professionnels et de la Diversité

Au sein des Ressources Humaines, la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité a pour missions de :

- promouvoir en interne la politique validée et portée par le Comité Exécutif ;
- proposer au CSAH les grandes lignes de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- assurer le suivi et la mise en place de l'accord sur l'ensemble de son périmètre d'application ;
- garantir le respect des principes de l'égalité des chances aux salarié(e)s en situation de handicap au sein du Groupe France Télévisions dans :
 - l'accès à l'emploi,
 - le déroulement des parcours professionnels,
 - le maintien dans l'emploi,
 - la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- apporter son expertise en interne sur toutes les questions relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- s'assurer des bonnes pratiques mises en œuvre en s'appuyant sur les équipes des services centraux de la D.R.H. (recrutement, parcours professionnels, formation) en charge de l'élaboration des procédures ;
- animer le réseau handicap, et en particulier les binômes Egalité des Chances évoqués au chapitre suivant ;
- être le relai de l'information auprès de la filière Ressources Humaines ;
- assurer la gestion et la consolidation de l'ensemble des actions développées et du suivi budgétaire ;
- promouvoir par tous les moyens les formations proposées sur la thématique du handicap ;

BC

RCT

RA

LS

- être l'interlocuteur(trice) privilégié(e) en matière d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap des institutionnels à l'externe (Unité territoriale 75 de la D.I.R.E.C.C.T.E. -Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi-, A.G.E.F.I.P.H., associations, etc.).

Désireuse d'affirmer que sa politique handicap est un engagement fondamental de sa politique ressources humaines et soucieuse de renforcer son engagement financier, le Groupe France Télévisions décide de consacrer la totalité du budget handicap dédié au financement de l'accord, aux actions en faveur des salarié(e)s. Ainsi, le coût du Réseau Mission Handicap n'est pas imputé sur le budget de l'accord.

2.3. Le binôme Egalité des Chances : Correspondant(e) Diversité, Egalité des Chances - IRH

Pour aller plus loin dans la visibilité et la proximité avec les salarié(e)s concerné(e)s par une situation de handicap, des binômes Egalité des Chances sont mis en place : le (la) Correspondant(e) Diversité, Egalité des chances, Handicap + l'Interlocuteur(trice) RH.

Chaque binôme est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap et à ce titre se répartit les missions suivantes, selon les particularités de chaque entité :

- la promotion de la politique d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap sur son périmètre ;
- la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des thématiques liées à la politique handicap ;
- le suivi des indicateurs et leur saisie le cas échéant dans l'outil dédié, en lien avec le service paie ;
- la réponse aux questions et demandes des collaborateur(trice)s en situation de handicap, notamment dans les actions de maintien dans l'emploi ;
- l'accompagnement de l'encadrement et des équipes dans la mise en œuvre de pratiques de prévention de la discrimination et de promotion de l'égalité des chances sur les questions d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap.

Dans le cadre de cette répartition des missions, il est entendu que l'un, l'autre ou les deux membres du binôme sont visés à chaque fois qu'il est fait mention au binôme dans le présent accord. Ou, autrement dit, il n'est pas nécessaire que les deux acteur(trice)s soient concerné(e)s à chaque étape des différents processus les concernant. C'est le binôme qui doit être représenté.

RA



RC

BC

LS

Il est précisé que le (la) Correspondant(e) Diversité, Egalité des Chances, Handicap comme l'Interlocuteur(trice) RH pourront bénéficier des formations nécessaires à l'exercice de leurs missions, telles que prévues au chapitre 3 du présent accord.

2.4. La filière Ressources Humaines

Les parties conviennent de l'importance de l'implication des acteur(trice)s Ressources Humaines dans la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, ils (elles) seront placé(e)s au cœur des actions de promotion de l'insertion et du développement des compétences des salarié(e)s en situation de handicap au sein du Groupe France Télévisions.

Ils (elles) portent et soutiennent la politique handicap à tous niveaux, à l'interne et à l'extérieur de l'entreprise. Ils (elles) sont les garant(e)s du respect du principe d'égalité de traitement et de l'application des dispositions du présent accord.

2.5. La commission Handicap

Pour renforcer l'implication des acteur(trice)s locaux(les), chaque Comité Social et Economique peut mettre en place une commission Handicap. La commission a pour missions de :

- prendre connaissance du bilan des actions en matière de handicap dans son périmètre ;
- préparer les délibérations du C.S.E. sur les actions en faveur de l'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap, conformément à l'article L.2312-26 du Code du travail ;
- proposer des actions correctives dès lors que certains objectifs de l'accord ne seraient pas atteints ;
- alerter le binôme Egalité des Chances en cas de dysfonctionnement rencontré dans la mise en œuvre des actions.

Aucune information sur les situations individuelles, ni aucune liste nominative ne peuvent être communiquées. Les situations seront réglées par les Comités Emploi des travailleur(se)s en situation de handicap tels que prévus à l'article 6.2 du présent accord.

2.6. Les ressources financières

Depuis 2012, pour compenser la diminution du budget a minima équivalent à la contribution que le groupe aurait dû verser à l'A.G.E.F.I.P.H. en l'absence d'accord

RA



RC

BC

LS

agréé, le Groupe France Télévisions a mis en place un abondement dont la valeur a été définie en fonction de sa consommation budgétaire.

en €	2016	2017	2018	2019	Total
Budget A.G.E.F.I.P.H.	132 682	120 594	173 206	184 792	611 274
Dépenses réalisées	396 323	354 587	289 918	295 140	
Abondement Groupe France Télévisions	287 318	299 406	246 794	235 208	1 068 726
Budget total	420 000	420 000	420 000	420 000	

Ces sommes témoignent de l'engagement fort du Groupe France Télévisions en matière de promotion de la diversité et de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses établissements.

Pour les trois années à venir, le Groupe France Télévisions continuera à apporter des moyens financiers supplémentaires permettant de garantir les ressources consacrées au déploiement du présent accord.

A ce titre, le Groupe France Télévisions s'engage à consacrer tous les ans un budget de 420 K€, incluant l'équivalent des contributions libératoires théoriques calculées à la fin de l'exercice, sur la base des résultats concrets de sa politique d'emploi. A titre indicatif, est annexé au présent accord le budget prévisionnel 2021/2023 par an et sur les 3 années. (cf. : Annexe 2)

Ces moyens supplémentaires décidés de façon unilatérale par l'entreprise représentent une contribution extra légale au titre de l'effort consenti par le groupe pour garantir de façon pérenne le développement de sa politique d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap.

La part de la ressource supplémentaire dépassant la somme des contributions libératoires théoriques ne sera pas soumise aux règles budgétaires fixées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en particulier pour ce qui concerne le poids des axes pilotage, communication, sensibilisation. L'information sur les sommes par axe fera cependant partie du bilan présenté aux instances et à la D.I.R.E.C.C.T.E.

En cas de non utilisation du budget extra légal au cours de l'année, la partie non utilisée n'est pas reportable sur l'année suivante.

Sauf mention contraire, toutes les actions prévues dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord sont imputées sur le budget alloué, dans le respect et en application des dispositions réglementaires en vigueur sur l'année concernée.

RA

BC

LS

Conformément aux dispositions de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord en ce qui concerne les exercices excédentaires mais aussi déficitaires.

La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'emploi.

Chapitre 3 - Sensibilisation, communication et formation des collaborateur(trice)s

Les actions de sensibilisation, de communication et de formation des collaborateur(trice)s sont des éléments déterminants dans la réussite de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap voire de développement des compétences .

La modification des représentations associées au handicap nécessite un travail pédagogique important et régulier auprès des équipes du Groupe France Télévisions, pour que la place des travailleur(se)s en situation de handicap soit acceptée au sein de chaque collectif de travail.

Afin que les principaux(les) intéressé(e)s bénéficient effectivement des mesures qui leur sont proposées dans le cadre du présent accord, ils (elles) doivent en être parfaitement informé (e)s.

3.1. Sensibilisation des collaborateur(trice)s

Dans la continuité des actions déjà mises en œuvre, les actions de sensibilisation et de formation sont renforcées et pérennisées.

3.1.1. Actions de sensibilisation

Un plan de communication sera déployé sur tous les périmètres (Ile de France, Régions, Outre-mer, Filiales) et tout au long des 3 années d'application de l'accord.

Une première intention est de faire connaître et s'appropriier l'engagement politique de l'entreprise, les objectifs visés, ainsi que les dispositifs offerts aux salarié(e)s, à leurs encadrants, aux acteur(trice)s spécialisé(e)s et aux équipes en général. Pour ce nouvel accord, les messages porteront en particulier sur les nouvelles mesures et insisteront sur la dimension tutorat, afin de favoriser les candidatures au moment où les besoins seront confirmés.

✓

BC RA

LS

Le plan de communication vise par ailleurs à continuer à lever les idées reçues au sujet du handicap afin de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur le premier point, une large présentation de l'accord dont les éléments clefs pourront faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord, sera réalisée :

- au sein des différents Comités de Direction ;
- auprès de la filière Ressources Humaines ;
- à destination des managers ;
- en direction des travailleur(se)s en situation de handicap ;
- vers les nouveaux(elles) entrant(e)s, et quel que soit leur statut (par exemple messages particuliers pour les stagiaires, les intermittent(e)s ou les alternant(e)s ...) ;
- pour l'ensemble des collaborateur(trice)s ;
- auprès des acteur(trice)s de la santé au travail ;
- auprès du CSAH.

Sur le deuxième point, le plan de communication comportera :

- des temps forts : la S.E.E.P.H. (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) en novembre, et au moins un autre événement national ou local dans chacun des périmètres ;
- des insertions dans les parutions et supports existants : intranet, newsletters... ;
- le cas échéant, des parutions dédiées : par exemple des vidéos témoignages ;
- des ateliers thématiques internes (présentiels et sur l'ensemble des périmètres en métropole et Outre-mer, ou sous une forme virtuelle) ;
- la réalisation d'outils tels que kits de sensibilisation clés en main, plaquette de présentation des dispositifs, affiches, animations ludiques... ;
- des communications vers l'extérieur pour témoigner sur les réalisations et intentions du Groupe France Télévisions, notamment afin de favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap.

Sur le plan des contenus, une attention particulière sera apportée aux témoignages de salarié(e)s concerné(e)s par une situation de handicap, de managers ou de collègues, ou de tout acteur(trice) ayant contribué à une action positive, à l'interne ou à l'externe. Toutes les formes d'échanges de bonnes pratiques entre entités doivent être privilégiées.

Constatant que la S.E.E.P.H. constitue un temps fort efficace et partagé de sensibilisation, le principe d'un fil rouge porté par la Direction des parcours

professionnels et de la Diversité est reconduit. La proposition nationale est ensuite déclinée et enrichie au sein des différentes entités du Groupe France Télévisions.

Cette opération, qui est organisée conjointement par le réseau Mission Handicap et les responsables de communication interne, sollicite différents secteurs de l'entreprise en fonction du thème choisi chaque année. Chaque établissement, outre sa participation à cet évènement, doit favoriser son déploiement dans le maximum de sites.

3.1.2. Communication entre les acteur(trice)s de la politique diversité

Afin de favoriser le travail collaboratif entre les différent(e)s acteur(trice)s du handicap, un espace est dédié à la politique handicap dans Monespace, à destination de tous les collaborateurs(trice)s.

Cet espace de partage des bonnes pratiques et des outils facilite le déploiement du présent accord. Il fluidifie l'information entre les collaborateur(trice)s travaillant sur le sujet (Direction des parcours professionnels et de la Diversité, Direction des achats hors programmes, équipes Ressources Humaines, Service de Santé au travail interne, etc.).

Parmi les bonnes pratiques partagées sur Monespace, pourront également figurer des expériences recueillies à l'externe, par exemple d'autres entreprises publiques de la radio et de l'audiovisuel avec lesquelles le Groupe France Télévisions échange régulièrement sur des sujets consensuels tels que l'emploi des personnes en situation de handicap.

3.2. Formation des collaborateur(trice)s

Le Groupe France Télévisions renforcera le plan de formation autour de la thématique handicap.

Parmi les publics cibles : la filière Ressources Humaines, l'encadrement (nouveaux(elles) managers entrant(es) dans l'entreprise ou promu(e)s, managers concerné(e)s par une situation de handicap au moment de l'embauche ou en cours de parcours, tuteur(trice)s, tuteur(trice)s potentiels, les partenaires sociaux, dont les instances de proximité, mais aussi l'ensemble des collaborateur(trice)s et collègues.

Selon le cas, les sujets traités pourront être : la dédramatisation du sujet, la connaissance d'une famille de déficiences en particulier, le recrutement et l'intégration, l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi, la promotion professionnelle, le management d'une équipe comportant un(e)

collaborateur(trice) en situation de handicap, les achats responsables, le déploiement des aides...

Les modalités resteront plurielles selon les publics et les thématiques : d'un e-learning de découverte ouvert à tous, à des classes virtuelles ou webinaires ciblés, ou à des sessions présentielle pour de la mise en pratique.

La Direction des Parcours professionnels et de la Diversité incitera certains publics à suivre certaines formations obligatoires : par exemple : dans le cadre d'un parcours professionnel, d'une situation de tutorat, ou dans le cadre des parcours d'intégration des managers, des nouveaux(elles) embauché(e)s.

Le Code du travail prévoit, par ailleurs, des formations dites obligatoires pour les salarié(e)s de France Télévisions accueillant des personnes en situation de handicap même lorsqu'elles sont extérieures à l'entreprise.

Chapitre 4 - Plan d'embauche

4.1. Contexte et principes

L'expérience des années précédentes montre que le contexte est défavorable au Groupe France Télévisions pour plusieurs raisons :

- depuis la loi du 9 mars 2009, les contraintes économiques fortes qui imposent à l'entreprise la maîtrise de ses effectifs ;
- la difficulté à trouver des profils de candidat(e)s en adéquation avec les exigences de compétences et d'aptitudes requises au sein du Groupe France Télévisions ;

Cependant les parties signataires attachent une importance particulière à ce que le Groupe France Télévisions contribue activement au recrutement, à l'insertion et à la formation de personnes en situation de handicap, en particulier les demandeur(se)s d'emploi.

Aussi les objectifs de recrutement du présent accord ont-ils été déterminés pour être à la fois réalistes et volontaristes.

Par principe, tous les postes sont ouverts à l'emploi de personnes en situation de handicap, quels que soient les métiers, les statuts ou les types de contrats. Le Groupe France Télévisions souhaite que les salarié(e)s en situation de handicap soient employé(e)s dans tous les périmètres. Il fera ses meilleurs efforts pour permettre une adaptation de l'emploi au handicap des salarié(e)s, telle que prévue au chapitre relatif au maintien dans l'emploi et rappelle qu'ils (elles)

BC

RA

RA

LS

peuvent exercer tous les métiers de l'entreprise, dès lors que leurs restrictions à l'emploi ne sont pas incompatibles avec les exigences du métier.

Le Groupe France Télévisions s'attachera à appliquer avec rigueur dans le processus de recrutement le principe de non-discrimination à l'embauche, stipulé à l'article L.1132-1 du code du travail, en se référant aux compétences et aux potentiels des candidat(e)s.

4.2. Objectifs de recrutement

La direction s'attachera à responsabiliser chacune des entités : les différentes directions au siège, les pôles régionaux, les stations d'Outre-mer, les filiales. Quelle que soit leur situation particulière au regard de l'obligation d'emploi, chacune sera impliquée dans l'atteinte des objectifs de recrutement inscrits au présent accord. Une attention particulière sera portée aux entités en retrait (taux d'emploi de 2% ou moins) auxquelles un accompagnement ciblé sera proposé.

Enfin, compte tenu de la difficulté à trouver des candidat(e)s en situation de handicap répondant aux besoins du Groupe France Télévisions, il est rappelé que chaque candidature d'une personne en situation de handicap doit faire l'objet d'un examen particulier et qu'elle est considérée comme prioritaire à compétences égales sauf circonstances particulières expressément motivées.

4.2.1. Nombre d'embauches

Malgré les difficultés précitées, le Groupe France Télévisions souhaite maintenir un niveau d'ambition équivalent à l'accord précédent, tout en modifiant sa formulation, et en l'ajustant à un accord cette fois triennal.

Le Groupe France Télévisions vise 55 embauches au total des 3 années, sur des emplois dits durables : CDI, CDD supérieur ou égal à 3 mois effectifs, ou en cours au 31 décembre, soit 6% des nouvelles embauches par an. Les contrats en alternance représenteront au moins 10% de ces embauches.

Les contrats pourront être établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte des restrictions à l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap et notamment, dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins. A cette occasion, il est rappelé, dans le cadre de l'article L.3123-8, que les salarié(e)s en situation de handicap employé(e)s à temps partiel peuvent bénéficier à leur demande, en priorité, d'un passage à temps complet si cela s'avère compatible avec l'activité du service, après avis du médecin du travail.

BC
RA
LS

Pour prendre en compte les expériences passées, le processus de recrutement en vigueur, particulièrement au sein de l'entreprise France Télévisions, avait été aménagé dans le cadre de l'accord handicap 2016-2020. Ces règles sont maintenues pour les 3 années à venir :

- Afin d'identifier de possibles candidatures externes, chaque poste présenté en Comité d'Orientation des Carrières (C.O.C.A.) ou en Comité Mobilité (C.M.) fait l'objet d'une recherche auprès des acteur(trice)s en charge de l'insertion des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Quand des candidat(e)s sont présélectionné(e)s, ils (elles) doivent intégrer le processus de recrutement en vigueur au sein du Groupe France Télévisions. Ces candidatures sont alors examinées dans les mêmes conditions que les candidatures internes. Les candidat(e)s font l'objet d'un entretien systématique par le (la) Responsable Ressources Humaines et le (la) manager, qui devront prendre en compte les compétences « transférables » de ces salarié(e)s et tenir compte des particularités des parcours professionnels susceptibles d'être impactés par des problèmes de santé.
- Le Groupe France Télévisions s'engage, pour certains postes identifiés au préalable par les services concernés, à effectuer une pré-recherche prioritaire et ciblée afin de faciliter le recrutement de salarié(e)s en situation de handicap. Si la recherche aboutit, ces postes ne seront pas publiés en interne et feront alors l'objet d'une nomination directe en C.O.C.A. ou en C.M.
- Enfin, les candidat(e)s en situation de handicap ayant déjà collaboré au sein du Groupe France Télévisions de manière satisfaisante, en alternance ou en C.D.D., sont considéré(e)s comme prioritaires.

C'est pourquoi, avant de publier un poste en interne, la filière Ressources Humaines devra s'assurer qu'aucun(e) candidat(e) en situation de handicap correspondant au profil de poste recherché n'est recensé(e) par ailleurs au sein du Groupe France Télévisions. Dans le cas contraire, sauf circonstances particulières expressément motivées, elle devra lui proposer le poste directement ; celui-ci ne sera donc pas publié et la nomination sera faite directement en C.O.C.A. ou en C.M.

Dans tous les cas, afin de favoriser le recrutement en C.D.I., le Groupe France Télévisions recherchera toutes les opportunités d'intégrer les salarié(e)s déjà en alternance ou en C.D.D.

RC

BC

RA

LS

4.2.2. Contrats en alternance

En cohérence avec la politique Ressources Humaines du Groupe France Télévisions qui privilégie l'alternance comme l'un des moyens d'accès à l'emploi et de rééquilibrage des âges et de la mixité des métiers, le présent accord a pour ambition de développer tout particulièrement ce dispositif en faveur des salarié(e)s en situation de handicap. Comme indiqué au chapitre précédent, les contrats en alternance devront représenter au moins 10% des embauches visées par le présent accord.

Cette modalité permet en effet de répondre à la pénurie de candidat(e)s immédiatement opérationnel(le)s, compte tenu des niveaux de formation des salarié(e)s disponibles sur le marché de l'emploi. Il facilite également l'intégration en C.D.I. des travailleur(se)s en situation de handicap, en offrant une sécurité accrue aux managers et limite ainsi les freins à l'embauche.

Le Groupe France Télévisions réaffirme donc sa volonté d'accompagner l'accroissement des compétences des personnes en situation de handicap, par le biais de contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), plus particulièrement dans les métiers spécifiques au cœur d'activité où le recrutement s'avère difficile.

Chaque alternant(e) doit bénéficier de l'accompagnement d'un(e) tuteur(trice) volontaire choisi(e) dans le collectif de travail et dûment formé(e) par l'Université France Télévisions au tutorat ainsi qu'aux notions de handicap (une journée supplémentaire de formation est dédiée).

Par principe, tous les postes ouverts à l'occasion du lancement de la campagne de l'alternance, sont proposés aux étudiant(e)s en situation de handicap. Pour ce faire, le Groupe France Télévisions renforcera sa communication et son soutien aux écoles préparant aux diplômes qu'elle recherche et promouvant une politique handicap active. Le Groupe France Télévisions soutiendra ces écoles dans leur communication en amont avec les candidats potentiels, afin que davantage d'étudiants se dirigent vers les métiers pratiqués au sein du Groupe France Télévisions.

A l'instar des conventions signées en 2014 avec les sept (9) écoles de journalisme et intégrant une clause diversité prévoyant notamment le recrutement de jeunes alternant(e)s en situation de handicap, le Groupe France Télévisions se rapprochera des missions diversité et/ou handicap des écoles partenaires, afin de convenir d'objectifs et de moyens de collaboration en faveur de ces publics particuliers.

A l'issue de leur formation, le Groupe France Télévisions proposera un contrat à durée indéterminée aux alternant(e)s répondant aux critères de sélection de

RC

BC

RA

LS

l'entreprise concernée, après évaluation de leurs compétences menée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement.

4.2.3. Contrats de travail temporaire

Le recours à des missions d'intérim peut constituer un moyen supplémentaire pour l'entreprise d'insérer des travailleur(e)s en situation de handicap immédiatement opérationnels. Il n'a pas vocation à remplacer le recours à l'emploi permanent ni au secteur adapté tel que prévu au chapitre 7 du présent accord.

Le Groupe France Télévisions s'adresse en priorité aux entreprises de travail temporaire susceptibles de proposer des candidat(e)s en situation de handicap. Cet élément constitue l'un des critères d'appréciation de la qualité des prestations fournies par ces entreprises.

Il se rapprochera également des nouvelles E.A.T.T. (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) créées depuis 2019.

Les signataires soulignent que l'une des vocations de ces nouvelles E.A.T.T. est de favoriser les passerelles vers un emploi durable et en CDI.

4.2.4. Contrats à durée déterminée

Au vu du faible nombre de postes ouverts en C.D.I., il est rappelé que toutes les formes d'intégration progressive devront être envisagées. Ainsi les contrats en C.D.D. pourront également être proposés à des candidat(e)s en situation de handicap. A l'issue de missions ponctuelles ou de remplacements, leur C.V. pourra être conservé pour un recours prioritaire en cas de nouvelle mission ou de poste en C.D.I.

Un bilan est fait régulièrement sur ces C.D.D. et sur les pistes possibles de poursuite de la collaboration à l'issue de leur contrat.

4.2.5. Accueil de stagiaires

Les parties signataires affirment l'intérêt pour tou(te)s les acteur(trice)s d'organiser l'accueil de stagiaires en situation de handicap en cours de formation, au sein des entreprises du Groupe France Télévisions.

En effet, ces actions d'insertion et de sensibilisation sont essentielles à la structuration des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et à la sensibilisation des collectifs de travail accueillant ces stagiaires.

RC

BC

RA

LS

Le Groupe France Télévisions s'engage donc à accompagner autant que possible la formation des personnes reconnues en situation de handicap par l'accueil de stagiaires dans les services où cette action peut être envisagée.

L'engagement concernant les stagiaires sera au minimum de 40 stagiaires sur les trois ans d'application de l'accord. Toutes les formes de stages seront envisagées, de la période de découverte (classe de troisième) aux stages de longue durée s'inscrivant dans un parcours de professionnalisation.

Les dossiers des anciens stagiaires seront également suivis dans la perspective d'une candidature ultérieure. Lorsque la période de stage se conclura par une évaluation positive, cette possibilité leur sera systématiquement rappelée à l'issue du stage.

Comme pour tous les stagiaires, une convention tripartite sera signée avec l'école ou l'organisme de formation.

Lorsque le (la) stagiaire aura accepté de remettre un justificatif de sa situation de handicap au service RH, il pourra alors figurer dans la déclaration annuelle des travailleur(se)s en situation de handicap de son entreprise, et ainsi contribuer à la réponse à l'obligation d'emploi, au même titre que le(la) titulaire d'un contrat de travail.

Chaque stagiaire est accompagné(e) par un(e) tuteur(trice) volontaire au sein de la direction concernée. Ce(tte) tuteur(trice) bénéficie des formations dispensées par l'Université relatives au tutorat et à la sensibilisation au handicap.

4.3. Intégration des personnes en situation de handicap

Le Groupe France Télévisions rappelle l'importance du parcours d'intégration comme élément de réussite du recrutement. Ce parcours, prévu pour tous les recrutements C.D.I. et C.D.D. de 6 mois et plus, peut être aménagé, si besoin est, pour tenir compte du handicap.

4.3.1. Adaptation du parcours d'intégration

Autant que de besoin, les étapes du parcours peuvent être renforcées, les échéances des entretiens à mener peuvent être rapprochées selon les besoins ressentis par le (la) collaborateur(trice), sa hiérarchie ou les correspondant(e)s du secteur ressources humaines concerné, notamment dans les cas pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

Il est ainsi nécessaire d'identifier les besoins spécifiques de chaque collaborateur(trice) en situation de handicap nouvellement intégré(e).

RC

BC RA LS

Certaines étapes complémentaires peuvent rythmer le parcours d'intégration :

- entretien(s) avec les correspondant(e)s ressources humaines au sein de l'entité ;
- remise d'un livret d'accueil reprenant les droits spécifiques ;
- visite médicale d'embauche, organisée le plus en amont possible, afin que les aménagements éventuels du poste de travail puissent être réalisés dès la prise de fonction.

A l'instar des alternant(e)s et stagiaires qui bénéficient d'un(e) tuteur(trice), les nouveaux(elles) entrant(e)s en situation de handicap pourront être accompagné(e)s par un(e) tuteur(trice) faisant partie du collectif de travail, lui permettant ainsi de fluidifier leur intégration. La proposition leur en sera faite par les correspondant(e)s ressources humaines du secteur concerné. Le choix du (de la) tuteur(trice) sera fait en accord avec le(la) manager.

Cette période d'accompagnement privilégié a une durée initiale de 3 mois, prolongée en cas de besoin exprimé par l'une ou l'autre des parties.

Pour mener à bien sa mission, le (la) tuteur(trice) doit avoir suivi le module de formation au handicap proposé par l'Université France Télévisions.

Ses missions seront d'accueillir, guider et renseigner le (la) nouveau(elle) recruté(e).

Ainsi, il (elle) participera, au quotidien, au suivi du parcours d'intégration, en lien avec le (la) manager et la filière Ressources Humaines.

4.3.2. Accompagnement de l'encadrement et des collectifs de travail

Dans le cadre des différentes étapes d'intégration, un accompagnement spécifique de l'encadrement et du collectif de travail sera au besoin mis en place :

- action de formation en amont de l'insertion des personnes en situation de handicap proposée au (à la) responsable et au collectif de travail qui les accueillent par l'Université France Télévisions ;
- formation spécifique de l'encadrement sur les attitudes à adopter vis-à-vis des collaborateur(trice)s atteint(e)s d'une déficience spécifique.

Ces formations ont 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. Elles favoriseront



RC

BC

RA

LS

l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés, en neutralisant les craintes qui pourraient exister et en instaurant des règles de fonctionnement ou de comportement adaptés.

4.3.3. Formation des collaborateur(trice)s en situation de handicap nouvellement embauché(e)s

Une attention particulière sera portée à la formation professionnelle des nouveaux(elles) collaborateur(trice)s en situation de handicap intégré(e)s dans la structure, afin de leur faciliter l'appropriation de l'ensemble des composantes de leur fonction et leur adaptation au poste de travail.

Dans les situations de rupture durable du (de la) salarié(e) recruté(e) avec le monde du travail, les formations adéquates permettant une remise à niveau seront mises en œuvre.

4.4. Sourcing et développement des partenariats

4.4.1. Partenariats externes

L'impulsion d'une dynamique volontariste de recrutement de travailleur(se)s en situation de handicap nécessite de créer et de développer un réseau de partenaires intervenant dans le champ du handicap et susceptibles de présenter des candidatures correspondant aux différents métiers pratiqués au sein du Groupe France Télévisions.

Le Groupe France Télévisions poursuivra et renforcera les partenariats privilégiés déjà noués avec les associations spécialisées dans ce domaine, et en développera de nouveaux. Il se rapprochera des Missions Handicap d'écoles ou université préparant aux métiers exercés au sein du Groupe France Télévisions, ainsi que d'établissements spécialisés dans l'accueil d'élèves, y compris collégiens, étudiants ou stagiaires en situation de handicap. Citons par exemple : les associations Arpejeh, Tremplin, @talentEgal, ou encore le programme Sciences Po accessible, la mission handicap et/ou égalité, diversité et lutte contre les discriminations de l'ENS Louis Lumière, de l'INA, de la Fémis, etc.

Dans le cadre de ses partenariats avec les associations, la Direction des parcours professionnels et de la Diversité transmet aux correspondant(e)s ressources humaines du secteur concerné, les listes de candidatures qu'il reçoit

RC

BC RA

LS

régulièrement, à charge pour eux (elles) d'étudier les opportunités d'embauches possibles.

Par ailleurs, le Groupe France Télévisions participe aux différents forums de recrutement spécialisés et à des opérations de découverte des métiers ou d'aide à l'orientation, tant en Ile de France que dans les Régions et en Outre-mer. Citons à titre d'exemple : Paris pour l'emploi, forums de grandes écoles, forums de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Handichat, Handicafé, Atelier de Préparation Professionnel (A.P.P.), Exploration des métiers insolites (E.M.I), Duoday, Atelier découverte des métiers A.R.P.E.J.E.H... qui réunissent des candidat(e)s en situation de handicap en recherche active d'emploi ou de formation. Les managers et la filière Ressources Humaines seront sollicités pour y participer et représenter le Groupe France Télévisions. Ils doivent également être en veille locale sur les manifestations existantes, afin de prendre l'initiative de s'y associer en Régions et Outre-mer.

La participation aux nouveaux forums ou salons de recrutement virtuels dédiés au handicap sera renforcée parce qu'elle favorise l'accessibilité des entretiens face à certains types de déficiences, parce qu'elle est ouverte sur un plus vaste secteur géographique (les réseaux régionaux et ultramarins) et parce que la formule peut s'avérer plus rapide.

Enfin, le Groupe France Télévisions développera les rencontres avec les responsables des écoles et des universités préparant aux métiers de l'entreprise, afin de leur présenter sa politique en faveur du handicap pour susciter des candidatures d'étudiant(e)s en situation de handicap, mais aussi avec les responsables des collèges et lycées pour susciter des vocations. La Direction des parcours professionnels et de la Diversité, les acteur(trice)s RH et les managers s'emploieront à soutenir ces écoles dans leurs messages génériques vers les candidats aux parcours :

- afin que ceux-ci n'hésitent pas à s'orienter vers les métiers de l'audiovisuel ou plus largement les études supérieures,
- mais aussi pour que ceux qui hésitent à faire état d'un problème de santé sachent s'orienter vers les référents handicap des écoles en vue de bénéficier d'un parcours adapté si besoin, et ainsi d'accéder avec succès aux diplômes et qualifications.

BC



RA

RCT

LS

4.4.2. Sourcing

Pour améliorer la visibilité de l'engagement du Groupe France Télévisions, une présence accrue sur les réseaux sociaux sera recherchée. Celle-ci pourra être assurée par chacun des représentants du Groupe France Télévisions : de la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité, à la Direction de la Communication, en passant par chacun des salarié(e)s, qui pourront ainsi véhiculer les messages, dont la volonté de recruter des personnes en situation de handicap. Il pourra aussi être fait appel à des prestataires spécialisés pour soutenir le Groupe France Télévisions dans sa communication sur les réseaux sociaux.

Le Groupe France Télévisions pourra confier des missions de recherche active de candidats à des cabinets de recrutement spécialisés, charge à la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité de sélectionner les prestataires, ainsi que les postes sur lesquels une telle sous-traitance est nécessaire. Priorité sera donnée aux postes à haute technicité, et/ou pour lesquels une carence de candidatures est constatée, ou aux postes fréquemment ouverts et représentant une volumétrie importante d'embauches.

Comme évoqué précédemment au chapitre 4.2.3., les nouvelles E.A.T.T. (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) pourront devenir des partenaires de sourcing privilégiés, sous la responsabilité de la Direction des parcours professionnels et de la Diversité, qui aura en charge d'en faire la sélection, sur des critères de pertinence, de tarifs, mais aussi d'éthique.

Enfin, des efforts particuliers porteront sur le sourcing d'intermittent(e)s en situation de handicap. Des messages en ce sens seront passés aux maisons de production. Le Groupe France Télévisions se rapprochera de la Mission Handicap d'Audiens afin d'envisager des solutions communes, dont les formes restent à déterminer.

4.5. Taxe d'apprentissage

L'entreprise favorise le versement de la taxe d'apprentissage aux écoles et aux organismes d'insertion professionnelle ayant une politique handicap active. Il leur sera demandé chaque année un état des lieux de leurs engagements et des résultats constatés en matière de handicap, afin d'asseoir une décision éventuelle de majoration de la contribution de la taxe.

Ces versements s'effectuent en dehors du budget de l'accord.


BC RA LS

Chapitre 5 - Gestion de carrière

Le Groupe France Télévisions est attentif au déroulement de carrière des salarié(e)s en situation de handicap, celui-ci pouvant être impacté en raison du handicap.

C'est pourquoi une attention particulière doit être portée à la détection des besoins d'accompagnement du (de la) collaborateur(trice). Cette vigilance doit permettre d'anticiper ces besoins et de mettre en œuvre les moyens favorisant le maintien et le développement des compétences, notamment par le renforcement de la formation.

En préambule, les parties rappellent l'obligation de respecter le principe de confidentialité qui s'attache au statut de travailleur(se) en situation de handicap.

Pour la mise en œuvre des mesures prévues au présent chapitre, et si cela s'avère nécessaire, le (la) collaborateur(trice) est sollicité(e) pour que la confidentialité de son statut soit levée s'il (elle) en est d'accord.

5.1. Accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap

En complément des dispositions réglementaires, les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient d'un droit d'accès facilité aux dispositifs de formation, afin que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle ou au maintien dans l'emploi.

Les mesures suivantes sont donc mises en œuvre en tant que de besoin :

- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions humaines, matérielles, ou techniques de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du (de la) collaborateur(trice) ;
- en cas d'impossibilité pour le (la) collaborateur(trice) de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, les moyens permettant au (à la) collaborateur(trice) de bénéficier de la formation lors de la programmation d'une nouvelle session sont mis en œuvre dans toute la mesure du possible ;
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, un repos d'une demi-journée, voire d'une journée, est accordé si besoin au (à la) salarié(e) par son (sa) responsable hiérarchique à son retour de formation, considérée comme une absence autorisée payée ;

RC LS

BC RA

- les demandes de formation exprimées par un(e) salarié(e) en situation de handicap, indispensables à une meilleure adéquation au poste de travail, à une réorientation professionnelle ou à l'adaptation à des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.
- Comme tout public prioritaire, le suivi des collaborateur(trice)s non formé(e)s à 3 ans fait l'objet d'un examen. En fonction de l'identification des raisons ou des freins, la mise en place d'un plan d'action et de mesures correctives sont décidées.

De même, toutes les demandes de compte personnel de formation, de transition professionnelle ainsi que les dispositifs de reconversions ProA, formulés par les travailleur(se)s en situation de handicap seront acceptées en priorité, et en fonction de l'organisation du service, une possibilité de report sera étudiée.

Un suivi spécifique des formations effectuées par les collaborateur(trice)s en situation de handicap sera réalisé afin de garantir un accès équitable à la formation. Si des écarts sont constatés, les mesures correctives nécessaires sont mises en œuvre.

Ce suivi donnera lieu à une présentation lors du Comité de suivi de l'accord handicap groupe (CSAH).

5.2. Formations spécifiques pour les personnes en situation de handicap

Les salarié(e)s bénéficiaires de l'obligation d'emploi se verront proposer des formations soit de développement personnel (objectifs et modalités à déterminer en fonction de chaque situation particulière), soit sur des thématiques liées au développement professionnel afin de conforter leur maintien dans l'emploi et de continuer à bénéficier d'évolutions professionnelles comme tout(e) salarié(e).

Par ailleurs, des formations spécifiques pourront être proposées par l'entreprise. Les objectifs pédagogiques seraient :

- mieux connaître son rapport à sa situation de handicap ;
- savoir prendre une décision sur la question majeure du partage de sa situation de handicap ;
- connaître les dispositifs d'aides et d'accompagnement dans et hors de l'entreprise.

Les formations d'une durée maximale annuelle de trois jours pourront être organisées en proximité ou dans des cas particuliers de recherche de confidentialité, en participant à une formule de formation spécifique.

RC

LS

BC

RA

Les salarié(e)s en passe d'être reconnu(e)s ou hésitant à engager la démarche seront concerné(e)s, s'ils le désirent, par le module 'vivre et partager sa situation de handicap' sur une durée d'une journée.

Le (la) manager du (de la) futur(e) participant(e) est informé(e) de la participation de son (sa) collaborateur(trice). Il ne peut pas s'opposer à cette participation. En cas de nécessité de service, il/elle pourra lui être accordé(e) un report sur une session ultérieure.

5.3. Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Les travailleur(se)s en situation de handicap peuvent être plus souvent fragilisé(e)s que les autres salarié(e)s face aux mutations technologiques ou aux réorganisations auxquelles sont confrontées les entreprises et qui peuvent affecter le contenu ou l'existence même des postes de travail. Lors de la consultation du CSE prévue par l'article L.2312-8 du Code du travail la situation de ces salarié(e)s doit faire l'objet d'un examen particulier.

Au regard de ce constat, une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap confrontées à l'introduction de nouvelles technologies, à des réorganisations, ou à des changements majeurs de contenus dans les fonctions.

Le (la) médecin du travail, local(e) ou référent(e), est invité(e) à formuler les préconisations permettant l'adaptation du poste de travail à ces évolutions, afin d'agir :

- sur le développement des compétences pour permettre l'appropriation des nouvelles technologies ou compétences ;
- sur l'adaptation de la formation aux besoins spécifiques de chaque collaborateur(trice) (contenu pédagogique, durée, outils pédagogiques utilisés, accessibilité, ressources mises à leur disposition comme par exemple un(e) interprète en langue des signes française...).

La Direction des Ressources Humaines est en charge de mettre en œuvre les préconisations du (de la) médecin du travail.

5.4. Accessibilité des locaux de travail

A l'issue des travaux de mise en accessibilité initiés dans le cadre du précédent accord, les parties signataires soulignent l'importance de maintenir la vigilance afin de maintenir le niveau d'exigence sur cette dimension de la politique handicap.

BC

RA

RCT

LS

Aussi, la direction immobilière et moyens généraux sera à nouveau sensibilisée à la question. A ce titre, est annexé au présent accord un état des lieux de l'accessibilité des locaux de l'entreprise France Télévisions. L'annexe est à titre indicatif et sera actualisée une fois par an et présentée au CSAH (cf. : Annexe 3).

L'objectif est d'intégrer la dimension accessibilité à des personnes en situation de handicap de tous types dans toutes les réflexions et travaux d'aménagements de bureaux, et autres lieux de travail, tant au siège que dans les régions et en Outre-mer.

Le manque d'accessibilité ne saurait constituer un motif pour refuser l'accueil d'une personne en situation de handicap, qu'elle soit nouvellement embauchée ou mutée.

5.5. Suivi dans la gestion de carrière

Dans le souci de garantir l'égalité de traitement des salarié(e)s en situation de handicap en matière d'évolution de carrière, les salarié(e)s en situation de handicap pourront solliciter les acteur(trice)s Ressources Humaines afin de réaliser un point complémentaire, en sus de l'entretien professionnel et de l'entretien individuel annuel qu'il a avec son (sa) manager. Les acteur(trice)s Ressources Humaines pourront également prendre l'initiative d'un tel entretien supplémentaire.

L'objectif de ces échanges est d'étudier les moyens appropriés à chaque situation en matière de développement des compétences, d'aménagement de l'organisation et des conditions de travail et ce au regard des éventuelles restrictions liées au handicap.

Le cas échéant, les acteur(trice)s Ressources Humaines, en lien avec les services de santé au travail, doivent également être particulièrement attentifs aux salarié(e)s fragilisé(e)s par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes, afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Dans le cas où une mobilité géographique ou professionnelle est envisagée, la candidature d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap est privilégiée, à compétences et qualifications comparables. Une formation «métier» spécifique pourra par ailleurs être proposée afin de préparer et d'accompagner le (la) salarié(e) dans ces nouvelles fonctions.

Comme dans le cas des personnes nouvellement embauchées, le recours à un(e) tuteur(trice) faisant partie du collectif de travail sera proposé au (à la) collaborateur(trice) en mobilité, afin de faciliter l'intégration de ce dernier dans le nouveau service.


BC RCT LS
RA

Le (la) tuteur(trice) volontaire est identifié(e) sur proposition du (de la) manager et du (de la) correspondant(e) du secteur des ressources humaines concerné . Il (elle) bénéficiera de la formation « Sensibilisation au handicap ». Il (elle) doit être reconnu(e) pour son expertise du métier et pour son sens relationnel pour accompagner au mieux les collaborateur(trice)s. Cette période d'accompagnement peut s'étendre durant les 3 premiers mois de la prise de poste et être renouvelée en cas de besoin exprimé par l'une ou l'autre des parties.

Si l'évolution des métiers impacte le (la) salarié(e) en situation de handicap, le Groupe France Télévisions s'engage à étudier, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les orientations professionnelles et les passerelles envisageables compte tenu des souhaits et des capacités du (de la) salarié(e), au regard de son parcours professionnel et de ses pré requis (formation et expérience).

5.6. Rémunération

Le Groupe France Télévisions réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe d'équité en matière de rémunération des salarié(e)s en situation de handicap.

A cet effet, il entend mettre en œuvre des mesures, visant à résorber les éventuels écarts de rémunération qui seraient constatés, et s'assurer du respect du principe d'équité à l'occasion de l'attribution des mesures salariales individuelles.

5.6.1. Etat des lieux des rémunérations des salarié(e)s en situation de handicap

France Télévisions s'engage à procéder tous les ans à l'examen individuel de la rémunération des salarié(e)s en situation de handicap.

Cet état des lieux vise à identifier les salarié(e)s dont la rémunération serait inférieure à 90% des valeurs salariales médianes constatées pour l'âge, l'ancienneté et le groupe de classification considéré des collaborateur(trice)s PTA, ou l'ancienneté dans la profession et la fonction occupée des collaborateur(trice)s journalistes.

La situation des salarié(e)s ainsi identifié(e)s fait l'objet d'un examen individualisé effectué conjointement par l'encadrement et la filière Ressources Humaines, au regard de la fiche de poste et des compétences associées.

Un rattrapage salarial est mis en œuvre visant à repositionner le (la) salarié(e) à hauteur de 90% de la valeur médiane applicable, sauf dans le cas où l'examen du dossier conduit à refuser ce rattrapage pour des raisons professionnelles.

BC RCT LS

RA

Dans l'éventualité d'un refus, la filière Ressources Humaines s'assure, auprès du (de la) manager, de la validité des éléments professionnels fondant son refus avant leur transmission écrite par ce dernier au (à la) salarié(e). En l'absence de ces éléments objectifs, le (la) collaborateur(trice) bénéficie de la mesure corrective.

Cette opération donnera lieu à une restitution lors du CSAH qui se tiendra après l'attribution des mesures de correction. Les données présentées au Comité feront état du nombre de collaborateur(trice)s disposant d'une rémunération inférieure au seuil à 90% applicable, du nombre de mesures individuelles de correction mises en œuvre ainsi que du pourcentage moyen de revalorisation alloué.

5.6.2. Revalorisations individuelles annuelles

A l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels (P.A.R.S.I.) déployé au sein de France Télévisions, une attention particulière sera portée, à l'occasion des Comités des salaires, à la situation des collaborateur(trice)s reconnu(e)s travailleur(se)s en situation de handicap dont la rémunération est inférieure à 95% des valeurs médianes de référence constatées pour l'âge, l'ancienneté et le groupe de classification considéré des collaborateur(trice)s PTA, ou l'ancienneté dans la profession et la fonction occupée des collaborateur(trice)s journalistes.

A cette fin, les données communiquées par la filière Ressources Humaines aux managers pour la préparation de la liste des bénéficiaires des mesures individuelles feront état des collaborateur(trice)s se trouvant dans la situation susvisée.

Par ailleurs, un suivi sera réalisé chaque année à l'issue du P.A.R.S.I. portant sur le nombre et le pourcentage de bénéficiaires de revalorisations parmi les salarié(e)s en situation de handicap, PTA et journalistes, au regard des pourcentages constatés au global dans ces deux catégories. Ce suivi vise à s'assurer du respect de l'équité de traitement entre tou(te)s les salarié(e)s et à prendre les mesures correctives le cas échéant.

5.7. Accès à l'encadrement

Le Groupe France Télévisions affirme sa volonté de permettre aux salarié(e)s en situation de handicap de bénéficier des mêmes opportunités de carrière que les autres salarié(e)s, et notamment en matière d'accès aux fonctions d'encadrement et aux filières d'expertise.

RA RCT

BC

LS

Tous les ans, l'entreprise réalisera une photographie de la répartition des salarié(e)s en situation de handicap à l'intérieur des différents groupes de classification PTA et filières journalistes.

Ce diagnostic sera réalisé sur la base des salarié(e)s en C.D.I. en situation de handicap déclaré(e)s et sera porté à la connaissance du CSAH, en vue de proposer le cas échéant un plan d'actions correctives.

En outre, une attention particulière sera portée à l'examen des candidatures présentées par les salarié(e)s en situation de handicap sur des postes d'encadrement, notamment lors des Comité d'Orientations des Carrières (C.O.C.A.) et des Comité Mobilité (C.M.) pour le Groupe France Télévisions, sous réserve de l'accord des salarié(e)s concerné(e)s.

5.8. Dispositifs de suivi

5.8.1. Suivi individuel

Tous les ans, une réunion entre le(la) manager d'un(e) collaborateur(trice) bénéficiaire de l'obligation d'emploi et l'IRH sera proposée, afin de dresser le bilan de son intégration et identifier les impacts de celle-ci sur l'organisation et la répartition du travail. Cette réunion pourra avoir lieu en présence ou non du(de la) collaborateur(trice) concerné(e).

5.8.2. Sondage récurrent

Pour mieux mesurer l'évolution de l'engagement et de la satisfaction au travail des salarié(e)s en situation de handicap, un sondage leur sera proposé.

Au travers d'un questionnaire anonyme, construit en collaboration dans son contenu, sa granularité et sa périodicité de diffusion, avec le CSAH, avec la Communication interne et la filière Ressources Humaines, les principaux (les) intéressé(e)s pourront ainsi remonter des bonnes pratiques et besoins sur plusieurs champs couverts par l'accord handicap : intégration, gestion des parcours, maintien dans l'emploi, formation, regard porté sur le handicap...

Les résultats seront partagés avec le CSAH et avec la Commission Handicap, Diversité et Discrimination du C.S.E. central.

Ils éclaireront les partenaires sociaux à l'occasion de la poursuite de la démarche handicap, quelle qu'en soit la forme.

Chapitre 6 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Comme dans le chapitre précédent, les parties rappellent l'obligation de respecter le principe de confidentialité qui s'attache au statut de travailleur (se) en situation de handicap et à toutes les informations relatives à la nature du handicap.

Pour la mise en œuvre des mesures listées dans le présent chapitre, et si cela s'avère nécessaire, le (la) collaborateur(trice) est sollicité(e) pour que la confidentialité de son statut soit levée s'il (elle) en est d'accord.

Par ailleurs, pour soulager le collectif de travail pouvant voir sa charge de travail impactée par l'absentéisme possible des salarié(e)s en situation de handicap, les services concernés seront autorisés à remplacer le (la) salarié(e) absent(e).

Au regard de la pyramide des âges du Groupe France Télévisions, et plus encore de la pyramide des âges des travailleur(se)s en situation de handicap, le volet maintien dans l'emploi du présent accord représente un axe essentiel de la politique d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap engagée par le Groupe France Télévisions.

Le partenariat avec les acteur(trice)s des services de santé au travail est essentiel à la réussite du maintien dans l'emploi d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap, notamment lorsque les restrictions à l'emploi de l'intéressé(e) impactent les conditions de réalisation de son activité. L'employeur recherchera, en lien avec les acteur(trice)s du service de santé au travail concerné, des mesures appropriées de compensation du handicap en amont de la prise de poste et tout au long du parcours professionnel, en application de l'article L.5213-6 du code du travail.

Aussi, toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail seront prises :

- information sur la signature du présent accord et des résultats obtenus dans le cadre du précédent accord ;
- information chaque année sur l'état d'avancement de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

BC
RA
LS
RCT

Le Groupe France Télévisions réitère, au titre du présent accord, sa volonté à continuer de traiter de façon structurée et structurante pour les collaborateur(trice)s toutes actions afférentes à une situation de maintien dans l'emploi.

Il s'appuiera en particulier sur les médecins référent(e)s, au sein de service de santé au travail interne. Leur mission est notamment :

- d'apporter d'une expertise interne sur tous les aspects médicaux ;
- de coordonner le réseau de médecins du travail internes et externes ;
- de mobiliser d'autres partenaires spécialisés ;
- de contribuer à harmoniser les pratiques de maintien dans l'emploi ;
- de partager des bonnes pratiques...

Leur rôle pourra dépasser le cadre du Groupe France Télévisions, par exemple à l'occasion de missions de représentation auprès de la branche professionnelle, de participations à des groupes de travail inter-entreprises...

Leur fonction ne fait pas qu'englober le seul domaine du handicap. En effet, les médecins référent(e)s agissent également dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

L'Université France Télévisions s'attachera à proposer des parcours de formation professionnelle favorisant le maintien dans l'emploi dans la mesure du possible.

6.1. Anticipation des situations

Les signataires conviennent qu'une condition clé de réussite du maintien dans l'emploi consiste en la détection en amont des situations de difficulté de santé au travail.

Sur ce champ, le rôle du (de la) manager est primordial, au sens où il est le (la) mieux placé(e) pour détecter les signes émis directement ou indirectement par le (la) collaborateur(trice).

Au cours des formations et sensibilisations des managers, cet élément leur sera rappelé, en expliquant aussi à qui il(elle) signalera les difficultés repérées, en vue d'une prise en charge.

Les signataires rappellent les termes de l'accord QVT conclu au sein de France Télévisions, quand il mentionne l'importance de la détection des 'signaux faibles', et établit qu'une alerte suivant une telle détection ne constitue pas un acte de délation, mais une aide essentielle et solidaire en vue de la résolution du problème. Ils réaffirment la place des Equipes de Veille Locales et la fonction de 'primo-

RC

BC RA LS

écoutant' assurée par un(e) acteur(trice) de proximité ayant une légitimité en la matière : un(e) acteur(trice) RH, un(e) manager, un(e) membre d'un Service de Santé au Travail, un(e) représentant(e) du personnel...

Parmi les autres facteurs repérables, figurent le suivi par les correspondants ressources humaines des arrêts maladie répétés ou les arrêts maladie de longue durée.

Le Groupe France Télévisions maintient sa volonté de ne pas rompre le lien social avec les collaborateur(trice)s en arrêt maladie depuis un mois ou plus, voire en incapacité de travail de longue durée.

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions, il est rappelé que le (la) salarié(e) en arrêt de travail de plus de trois mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de Sécurité Sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le (la) médecin du travail à l'égard du (de la) salarié(e), afin de rechercher des solutions visant à maintenir le (la) salarié(e) en poste. Ces informations ne seront transmises par le médecin du travail à l'employeur qu'après accord du (de la) salarié(e).

Le (la) manager, le binôme Egalité des Chances, la Direction des Parcours et de la Diversité ou les représentants du personnel rappelleront au (à la) salarié(e) concerné(e) la possibilité qu'il (elle) a de bénéficier de cette visite médicale particulière.

Le (La) médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout collaborateur(trice) le nécessitant.

Un(e) représentant(e) du Groupe France Télévisions, faisant nécessairement partie des équipes RH, pourra prendre l'initiative de rappeler le principe et l'intérêt de la visite de pré-reprise via un courrier.

Au retour d'un arrêt maladie dépassant un mois, le (la) salarié(e) sera reçu(e) dans le cadre d'un entretien de reprise par le (la) manager ou par le binôme Egalité des Chances.

La mise en œuvre d'une reprise à temps partiel thérapeutique sera facilitée. Après la visite de reprise, l'organisation du travail du (de la) collaborateur(trice) concerné(e) fera l'objet d'échanges avec le (la) médecin du travail afin de faire

RC

BC

Dans le cadre du focus Maladie Chroniques Invalidantes (M.C.I.) et troubles psychiques annoncé dans le préambule, une sensibilisation particulière sera proposée à ces comités, afin qu'ils soient en mesure d'apporter des solutions adaptées, passant par exemple par une étude spécifique au maintien dans l'emploi, ou par la construction d'un nouveau projet professionnel si besoin.

6.3. Accompagnement individuel des personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner les collaborateur(trice)s, une ou plusieurs des actions suivantes pourront être proposées :

- un entretien spécifique avec le binôme Egalité des Chances (et en particulier le (la) responsable Ressources Humaines de proximité) pour identifier les pistes possibles d'adaptation du poste ou d'orientation professionnelle ;
- un accompagnement dans le développement des compétences par la mise en œuvre d'un parcours de formation adapté facilitant le maintien dans l'emploi et/ou l'accès à l'orientation professionnelle identifiée avec l'aide du réseau formation et/ ou de l'Université ;
- un accompagnement psychologique au (à la) salarié(e) en souffrance, afin de l'aider à mieux gérer et accepter son handicap.

Les salarié(e)s en situation de handicap envisageant une reconversion professionnelle du fait de leurs restrictions à l'emploi et sur préconisation du médecin du travail pourront bénéficier, pour développer un projet professionnel de création d'entreprise, d'une suspension de leur contrat de travail pendant une durée d'un an.

En cas de rupture du contrat de travail aux fins de poursuivre un projet professionnel externe, le cas échéant à l'issue du congé pour création d'entreprise, le (la) salarié(e) pourra bénéficier d'une aide forfaitaire de 5 000 € (cinq mille euros), sous réserve de la justification de la création de son entreprise et à la condition que celle-ci ne soit pas concurrente des activités du Groupe France Télévisions.

Le Groupe France Télévisions s'engage à étudier la faisabilité de mettre en visibilité un espace 'accessibilité' pour tout type de déficience dans son intranet. Les salarié(e)s pourront y trouver :

- des réponses concernant le process et les acteur(trice)s du maintien dans l'emploi, de la détection au suivi, en passant évidemment par la recherche et le déploiement des solutions ;

BC
RA LS
RCT

- une base de données de produits et services adaptés, des conseils en ergonomie/prévention des risques d'inaptitude....
- un espace d'expression des besoins à destination de la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité qui prendra en charge la réponse à apporter.

6.4. Actions visant à compenser le handicap

Les actions visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces actions font l'objet d'une réflexion concertée entre tou(te)s les acteur(trice)s composant le comité emploi des travailleur(se)s en situation de handicap et le (la) salarié(e).

Elles sont soumises à un avis formel émis par le médecin du travail

Elles peuvent prendre plusieurs formes :

6.4.1. Aménagement du poste de travail

L'aménagement du poste de travail est réalisé à la demande du(de la) médecin du travail, à partir d'une analyse des besoins d'adaptation du poste de travail aux contraintes du handicap.

Dans les cas particulièrement complexes, une analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement pourra être réalisée pour définir les aménagements possibles.

L'acquisition de matériels spécifiques permettant l'adaptation du poste de travail (bureaux, matériels informatiques, fauteuils ergonomiques, pupitres, souris verticales, claviers, lampes,...) est prise en charge par le Groupe France Télévisions.

Par ailleurs, les dispositifs de compensation du handicap (prothèses auditives, cannes, fauteuils électriques, appareillages liés au handicap,...) sont pris en charge par le Groupe France Télévisions sous déduction des remboursements de la sécurité sociale, de la complémentaire santé mise en place et des autres dispositifs externes.

6.4.2. Transport et déplacements

RA RCT

BC LS

Le groupe France Télévisions s'engage à étudier les moyens pour les salarié(e)s se trouvant, selon le (la) médecin du travail, dans une grande difficulté d'utiliser les transports en commun.

Cette incapacité doit être attestée par le (la) médecin du travail et renouvelée chaque année.

Le Groupe France Télévisions proposera préalablement et systématiquement la mise en œuvre de l'un des trois dispositifs suivants :

- le télétravail, selon les modalités indiquées à l'article 6.4.4 du présent accord ;
- le travail à distance, consistant en la possibilité d'organiser l'activité du (de la) salarié(e) sur un autre site que celui de son affectation, plus proche de son domicile ;
- le travail à temps partiel.

Ces aménagements, qui doivent être acceptés par le (la) salarié(e), font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, seront attribuées les mesures suivantes :

- adaptation des véhicules de la flotte France Télévisions aux besoins particuliers ;
- aménagement du véhicule personnel : les aménagements rendus nécessaires pour compenser le handicap et permettre au (à la) salarié(e) d'utiliser son véhicule pour ses déplacements domicile-travail, peuvent être pris en charge par le Groupe France Télévisions. Cette prise en charge est effectuée directement auprès du prestataire, jusqu'à hauteur de 50% du coût des aménagements et est plafonnée à 9 000 € (neuf mille euros). Le (la) salarié(e) pourra bénéficier de cette prise en charge une seule fois par période de 5 ans ;
- remboursement des indemnités kilométriques : les salarié(e)s pouvant utiliser leur propre véhicule bénéficieront du versement des indemnités kilométriques pour convenance personnelle en vigueur dans les entreprises, à hauteur d'un aller-retour domicile-travail par jour travaillé et sur la base du trajet le plus court, dans la limite annuelle de 1000 € (mille euros) ;
- abonnement d'auto partage (type Autolib) : cette mesure vise les salarié(e)s ne possédant pas de véhicule personnel. Le Groupe France Télévisions prend en charge 50% du coût de l'abonnement et verse des indemnités kilométriques pour convenance personnelle (barème en vigueur dans les entreprises) à hauteur d'un aller-retour par jour travaillé sur la base du trajet le plus court et dans la limite globale annuelle de 1 000 € (mille euros) ;

RC

BC

RA

LS

- recours au P.A.M. (Pour Aider à la Mobilité) : les salarié(e)s à qui la C.D.A.P.H. aura reconnu une incapacité de 80 % ou plus, et dont l'organisation du temps de travail le permet, bénéficieront de ce dispositif ;
- mise à disposition d'un dispositif de transport adapté : ce service, limité aux situations particulièrement graves, ne peut être déclenché qu'après que toutes les autres solutions possibles aient été écartées. Il est mis en œuvre en priorité par un établissement relevant du S.T.P.A. (Secteur de Travail Protégé et Adapté) avec lequel le Groupe France Télévisions aura conventionné pour le transport de personnes. Il est financé en totalité par le Groupe France Télévisions.

Pour ce qui concerne la mesure incluse dans un ancien accord prévoyant la prise en charge de frais de taxi, celle-ci ne perdure -après étude de toutes les autres solutions-, qu'à titre dérogatoire pour les seul(e)s anciens bénéficiaires, en concertation avec ce dernier de réduction progressive de la prise en charge discuté dans le cadre de l'accord handicap 2016-2020. Les personnes en situation de handicap travaillant dans les stations ultramarines n'ayant aucun dispositif de transport adapté et dans l'incapacité d'utiliser leur véhicule personnel aménagé, seront susceptibles de bénéficier de cette mesure après étude de toutes les autres solutions.

L'utilisation de l'ensemble de ces dispositifs est incompatible avec la prise en charge par l'employeur à 50 % des transports en commun.

6.4.3. Aménagement du temps de travail

Les salarié(e)s en situation de handicap peuvent bénéficier des aménagements du temps de travail suivants :

- en cas de traitements lourds ou de soins réguliers, les horaires de travail seront aménagés en concertation avec le (la) médecin du travail, le binôme Egalité des Chances et le (la) manager ;
- si les simples aménagements horaires ci-dessus ne sont pas suffisants pour répondre aux impératifs médicaux du (de la) salarié(e), celui(elle)-ci pourra demander à bénéficier d'un temps partiel pour lequel l'avis du médecin sera sollicité. Ce temps partiel réduit la rémunération à due proportion.

Le (la) salarié(e) faisant une demande formelle de départ à la retraite pourra bénéficier, lors de sa dernière année d'activité, d'un temps partiel à 80%

RC

compensé en totalité. En tout état de cause, le bénéfice de cette mesure est limité à un an, non renouvelable.

Pour en bénéficier, le (la) salarié(e) doit être à temps plein depuis au moins 1 an.

Ce dispositif ne s'applique pas aux salarié(e)s reconnu(e)s invalides par la sécurité sociale, le maintien de leur salaire étant assuré par le régime de prévoyance mis en œuvre dans l'entreprise.

L'intéressé(e) doit faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de son périmètre, quatre mois avant la date envisagée de réduction du temps de travail.

L'entreprise répond dans un délai de un mois maximum à compter de la réception de la demande.

Cette mesure sera financée par le Groupe France Télévisions hors budget handicap.

6.4.4. Télétravail

Afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap, ces derniers pourront bénéficier, à leur demande, du travail à distance, lorsque la nature de leur handicap peut justifier ce mode d'organisation de travail qui doit également être compatible avec leur activité, selon les modalités et conditions en vigueur au sein de chacune des entreprises.

Le nombre de jours dont pourra bénéficier le/la salarié(e) en situation de handicap dépendra de l'avis du(de la) médecin du travail qui sera sollicité(e) au préalable par le (la) manager et le (la) responsable Ressources Humaines.

L'adoption du télétravail suppose l'exercice d'une activité se prêtant à ce mode d'organisation et compatible avec les équipements susceptibles d'être installés à domicile.

Les dispositions définies dans l'article 6.4.1 - Aménagement du poste de travail – sont applicables pour l'adaptation du poste de travail au domicile pour le (la) collaborateur(trice)

6.4.5. Travail à domicile

Afin de maintenir le (la) salarié(e) dans l'emploi et lui conserver une activité professionnelle malgré la lourdeur de son handicap, le (la) salarié(e) se trouvant dans l'incapacité totale de se déplacer et d'exercer son activité dans les locaux de


BC RA RCT LS

France télévisions, attestée médicalement, peut, à titre exceptionnel, exercer son activité à son domicile.

Ce mode d'exercice de l'activité concerne exclusivement les situations complexes de handicap lourd, celles-ci devant faire l'objet d'un examen en comité emploi prévu à l'article 6.2 du présent accord. Le comité déterminera les conditions d'exercice de l'activité et les modalités de maintien du lien social avec l'entreprise.

Les dispositions définies dans l'article 6.4.1 - Aménagement du poste de travail – sont applicables pour l'adaptation du poste de travail au domicile pour le (la) collaborateur(trice).

6.5. Changement de poste et réorientation

Après une évolution de l'état de santé, il peut être nécessaire de faire une nouvelle évaluation des capacités du (de la) salarié(e) pour redimensionner son poste, sa mission, ses objectifs, ou l'accompagner vers un nouveau métier mieux adapté à sa situation.

Dans ce cas, à l'initiative du (de la) salarié(e), la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité, ou du binôme Egalité des Chances, une 'évaluation en milieu de travail' peut être envisagée. Elle pourra être réalisée par un(e) intervenant(e) externe, expert sur la thématique du handicap et formé à sa mise en œuvre. Cette évaluation est prise en charge sur le budget handicap.

Sauf demande contraire de la part du (de la) salarié(e), les recherches de solutions porteront en premier lieu sur le poste occupé. En cas d'impossibilité, des propositions pourront être faites sur un changement de service et/ou de métier. Dans ce cas, l'Université France Télévisions sera sollicitée pour accompagner l'intéressé(e) avec les formations qui lui faciliteront son intégration durable.

Certaines propositions pourront nécessiter un arbitrage. En effet, lorsqu'une solution de reclassement aura été identifiée, et qu'elle remplira les critères suivants : compatibilité avec les restrictions médicales validées par le (la) médecin du travail, compétences (associées éventuellement à une ou des formations complémentaires), aptitudes, expériences professionnelles, mobilité et implication du (de la) collaborateur(trice), celui(celle)-ci sera reçu(e) par le (la) nouveau(elle) manager potentiel et par un(e) acteur(trice) RH. En cas de refus de la candidature, se réuniront : des membres RH et des managers des entités concernées (poste d'origine et poste visé), un(e) représentant(e) au moins la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité, et éventuellement d'autres expert(e)s (assistant(e) social(e), médecin du travail, expert(e) externe...),



RC

BC

RA

LS

afin qu'une décision soit prise sur l'affectation du collaborateur(trice) en situation de handicap.

6.6. Mesures pour les salarié(e)s bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

6.6.1. Congés supplémentaires liés au handicap

Les salarié(e)s reconnu(e)s en situation de handicap bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation annuelle médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

6.6.2. Absence pour démarches administratives

Afin de faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de R.Q.T.H. (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur(se) Handicapé(e)), les salariés(e)s bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à deux journées, pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement d'une R.Q.T.H.

Les deux jours accordés peuvent être pris par ½ journée, ou par journée.

6.6.3. Mesure à caractère social : logement

Le Groupe France Télévisions s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour déployer une politique d'aide au logement pour les personnes en situation de handicap.

Leur demande en ligne pour le parc social locatif sera traitée de manière prioritaire par le service logement de France Télévisions. Le prestataire social de France Télévisions peut être également sollicité par les personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que ceux (celles)-ci sont les interlocuteur(rice)s privilégié(e)s des salarié(e)s en situation de handicap pour ce qui concerne les questions liées au logement.

Un suivi de l'attribution de logement aux salarié(e)s en situation de handicap sera effectué chaque année et présenté au Comité de suivi de l'accord Handicap groupe (CSAH).

Dans certains cas, le déménagement pour se rapprocher du lieu de travail est une solution contribuant au maintien dans l'emploi du (de la) collaborateur(trice). Le Groupe France Télévisions participera au financement de ce déménagement pour les salarié(e)s bénéficiaires du présent accord, et sur préconisation écrite du (de la) médecin du travail. Cette aide sera plafonnée à 1 500 € (mille cinq cents euros) par salarié(e) au cours des 3 ans couverts par le présent accord sur présentation d'une facture.

De la même façon, lorsque la situation de handicap du (de la) collaborateur(trice) bénéficiaire du présent accord le justifie, le Groupe France Télévisions participera au financement de l'adaptation de son logement. Cette aide sera plafonnée à 1 500 € (mille cinq cents euros) par salarié(e) au cours des 3 ans couverts par le présent accord sur présentation d'une facture. Elle est subordonnée à une préconisation écrite du (de la) médecin du travail, communiquée à la Direction des Parcours professionnels et de la Diversité en amont de l'engagement de la dépense.

6.6.4. Cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel

Les salarié(e)s en situation de handicap (hors invalidité reconnue par la sécurité sociale), contraints d'exercer une activité à temps partiel sur préconisation du (de la) médecin du travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi peuvent demander à cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de la Sécurité Sociale, les régimes de retraite complémentaire n'étant pas visés par le présent accord.

Le Groupe France Télévisions prend en charge ses cotisations patronales, les salarié(e)s prenant en charge les cotisations salariales.

Le dispositif entre en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la conclusion du contrat de travail ou de l'avenant à celui-ci.

Le (la) salarié(e) a la faculté de renoncer à tout moment à ce bénéfice. Dans ce cas, en application des dispositions du code de la Sécurité Sociale, il ne pourra plus être conclu de nouvel avenant au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Compte tenu des réglementations locales incompatibles avec ce dispositif, cette mesure n'est pas applicable dans les établissements ultramarins de Polynésie française, de Nouvelle Calédonie et de Wallis et Futuna.

RC LS

BC RA

6.6.5. Prise en charge de frais médicaux et paramédicaux

Le Groupe France Télévisions s'engage à financer les restes à charge de frais médicaux ou paramédicaux des salarié(e)s bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap pour les rendez-vous, actes de soin et autres frais liés à leur handicap, sur présentation d'une facture et après remboursement éventuel de la CPAM et de la mutuelle du (de la) salarié(e).

Le montant total des frais remboursés sera limité à 250 € (deux cent cinquante euros) par an et par salarié(e).

6.6.6. Nouvelles reconnaissances

Pour toute première reconnaissance, le Groupe France Télévisions versera à des associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans, et œuvrant en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap, la somme de 1 000 € (mille euros).

Dès lors, tout(e) salarié(e) qui présente pour la première fois un justificatif de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, enregistrée dans le SIRH du Groupe France Télévisions peut demander un versement à l'association de son choix, répondant aux critères énoncés ou, le cas échéant, à une association dont le Groupe France Télévisions est partenaire.

Ce versement n'est pas imputé sur le budget de l'accord, mais constitue une contribution complémentaire.

6.6.7. Prestations de coaching personnalisé

La Direction des Parcours professionnels et de la Diversité référencera des coachs externes qui pourront être missionné(e)s par elle pour intervenir :

- dans le processus d'appropriation du handicap ;
- ou en complément de l'accompagnement vers un nouveau projet professionnel pour ses salarié(e)s en situation de handicap.

L'intervention, à la demande du (de la) salarié(e) pourra s'élever jusqu'à 40 heures par salarié(e) sur la période d'application du présent accord.

LS

BC

RCT

RA

Chapitre 7 - Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté

7.1. Le contexte

La réforme du contexte légal déjà évoquée porte notamment sur les modalités de valorisation de la collaboration avec le S.T.P.A.

Depuis le 1er janvier 2020, celle-ci ne génère plus d'unité bénéficiaire entrant dans le calcul du taux d'emploi global, mais permet une réduction de la contribution libératoire théorique, à hauteur de 30% du montant des achats, hors matières premières et frais de vente.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, le Groupe France Télévisions continuera à accorder une place privilégiée aux achats passés avec le S.T.P.A. (Secteur du Travail Protégé et Adapté) : E.A. (Entreprises Adaptées), E.S.A.T. (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et T.I.H. (Travailleur(e)s Indépendant(e)s Handicapé(e)s), et les prestataires employant des personnes en situation de handicap.

Par le passé, le comité exécutif avait validé le fait de réserver des familles d'achats au S.T.P.A. La liste de ces secteurs n'est pas figée. A la date de signature de la présente, il s'agit de :

- l'entretien des espaces verts ;
- la commande de plateaux repas et traiteurs (lorsque les créneaux de livraison demandés correspondent aux conditions d'activité des établissements partenaires).

D'autres achats et sous-traitances sont affectés prioritairement au S.T.P.A., sans pour autant qu'une exclusivité n'ait pu être réservée, en raison notamment de la présence locale de prestataires dans certaines régions, de demandes spécifiques, de volumétries... Il s'agit notamment de missions de communication, impression et signalétique, transport de personnes, archivage et numérisation, etc.

Aussi, le Groupe France Télévisions se fixe-t-il pour objectif de réaliser un chiffre d'affaires annuel d'au moins de 800 000 € (huit cent mille euros) en moyenne par an.

7.2. Ressources dédiées

Pour mener à bien cet objectif, le Groupe France Télévisions continuera à s'appuyer sur des acteur(trice)s clés au niveau central et sur son réseau de relais au sein des réseaux :

BC

W

RA

RC
LS

- Direction des achats hors programmes : un(e) acheteur(se) référent(e) en charge des achats responsables a vocation à piloter et déployer la stratégie de développement des achats S.T.P.A. ;
- correspondant(e)s achats : un réseau de correspondant(e)s achats, en lien étroit avec la Direction des achats et plus particulièrement l'acheteur(se) référent(e), déploie la politique d'achats auprès de ce secteur dans les différentes régions de France 3 et Outre-mer.

Le Groupe France Télévisions entend poursuivre le développement et l'animation de ce réseau afin de partager les bonnes pratiques et initiatives ainsi que l'identification des fournisseurs du S.T.P.A.

De plus, afin de faciliter le développement des achats auprès du secteur, le Groupe France Télévisions a créé un centre budgétaire achats responsables. Abondé par des actions et achats bénéficiaires (avoirs et remises sur certains contrats), il a vocation à pouvoir financer certaines autres actions responsables et ainsi favoriser le basculement vers le secteur adapté et protégé via des marchés réservés notamment.

7.3. Formation et sensibilisation des collaborateur(trice)s aux achats S.T.P.A.

Afin de permettre aux collaborateur(trice)s de développer leur connaissance sur le secteur adapté et protégé, de leur démontrer l'intérêt de travailler avec les structures E.S.A.T., E.A. et T.I.H., et de leur donner les moyens d'intégrer dans leur pratique d'achats le recours à ce secteur, le Groupe France Télévisions poursuivra ses formations spécifiques sur les achats S.T.P.A. auprès des collaborateur(trice)s.

Le public prioritaire visé concerne les collaborateur(trice)s des Directions opérationnelles dont le domaine d'activité est couvert par l'offre du secteur (moyens généraux, prestations informatiques, communication & signalétique...). Ces formations pourront être assurées par des partenaires externes ou sous la responsabilité de l'Université France Télévisions.

7.4. Développement des partenariats et implication dans des associations

Le développement d'une politique volontariste auprès du S.T.P.A. nécessite de renforcer, maintenir et développer un réseau de partenaires et d'échanges.

BC

W

RC

LS

RA

7.1.1. Membre associé de l'association Pas@Pas

France Télévisions a soutenu en tant que membre associé et membre du conseil d'administration, la démarche de l'association Pas@Pas, et souhaite étendre le développement de l'association Pas@Pas dans l'ensemble des territoires où le Groupe exerce ses activités et ceci pour :

- impulser une dynamique sur le référencement des entreprises du secteur adapté et protégé ;
- aider ces entreprises à se développer et se structurer ;
- améliorer la gestion des appels d'offres à destination de ces entreprises ;
- contribuer au développement de filières d'avenir avec les acteur(trice)s du secteur.

7.1.2. Plateforme et fusion Pas@Pas - Handeco

L'adhésion annuelle à Handeco qui a fusionné avec Pas@Pas permet à France Télévisions de bénéficier d'une palette de services délivrés par Handeco et d'une assistance au développement de ses achats par l'accompagnement d'experts achats. L'offre de services se compose notamment de :

- l'assistance à maîtrise d'ouvrage : sourcing qualifié, étude de marché, qualification fournisseurs en vue du lancement d'un appel d'offres ;
- la formation des collaborateur(trice)s et prescripteur(trice)s ;
- la mise à disposition d'un annuaire qualifié de l'ensemble des E.A./E.S.AT.

7.1.3. Contribution au développement de filières métiers d'avenir avec l'U.N.E.A (union nationale des entreprises adaptées)

Le Groupe France Télévisions souhaite contribuer au développement spécifique des établissements et entreprises du secteur adapté et protégé afin de leur permettre de développer leur expertise et leur savoir-faire, en les rendant ainsi plus compétitifs et en phase avec les besoins du marché. En partenariat avec l'U.N.E.A., le Groupe France Télévisions aide à la promotion, au développement des filières existantes et à la création de nouvelles Filières Métiers.

Par ailleurs, le Groupe France Télévisions souhaite proposer et permettre à ses fournisseurs stratégiques du secteur adapté de monter en compétences progressivement par des contrats longs et une montée en charge, vraie démarche partenariale comme celle initiée avec ses prestataires de fin de vie (D.E.E.E.) ou du Service de Relation Téléspectateurs.

BC

RCT

Chapitre 8 - Mesures en faveur des salarié(e)s concerné(e)s par une situation de handicap dans leur vie personnelle

Afin de permettre au salarié(e) de mieux concilier les contraintes de sa vie personnelle et celles de sa vie professionnelle, une série de dispositifs spécifiques est proposée aux salarié(e)s parents d'un(e) enfant en situation de handicap.

Les parties rappellent si nécessaire, l'existence de dispositifs déjà prévus dans d'autres accords connexes :

- l'accord collectif du 28 mai 2013 de France Télévisions prévoit des congés pour évènements familiaux tels que congé en cas de survenance ou d'identification du handicap d'un enfant à charge, autorisation d'absences supplémentaires en cas de maladie d'un(e) enfant en situation de handicap à charge.
- accord Egalité professionnelle avec notamment des congés spécifiques de présence parentale et de solidarité familiale;
- accord télétravail tel qu'évoqué à l'article 6.4.4 du présent accord. ;

8.1 Congé non rémunéré jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant

Le (la) salarié(e) peut demander la prolongation de son congé parental d'éducation ou de sa période d'activité à temps partiel jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant en cas de handicap ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L.541-1 du code de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, France Télévisions reconnaît une ancienneté égale à la moitié de la durée totale majorée du congé. De ce fait, lorsqu'un congé d'une durée de 6 ans est pris, l'ancienneté reconnue s'élèvera à 3 ans.

8.2 Congé rémunéré de 4 semaines

Ce congé doit être pris dans l'année de survenance du handicap pour le parent d'un(e) enfant. Il ne se cumule pas avec le congé supplémentaire de maternité et/ou de paternité, que la direction s'engage à proposer aux partenaires sociaux

RC

BC

RA

LS

dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle en cours de négociation.

8.3 Absence maladie d'un parent en situation de handicap

Les 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée par an, accordés aux parents d'un(e) enfant en situation de handicap, visent également le (la) conjoint(e) (mariage, concubinage, P.A.C.S.) ou l'ascendant(e) au 1^{er} degré lorsqu'ils (elles) sont en situation de handicap.

8.4 Congé de soutien familial

Le (la) salarié(e) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de soutien familial non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- son (sa) conjoint(e) ;
- son (sa) concubin(e) ;
- son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- son (sa) ascendant(e) ;
- son (sa) descendant(e) ;
- l'enfant dont il (elle) assume la charge au sens des allocations familiales, en complément du congé de présence parentale ;
- son (sa) collatéral(le) jusqu'au quatrième degré ;
- l'ascendant(e), le (la) descendant(e) ou le (la) collatéral(le) jusqu'au quatrième degré de son (sa) conjoint(e), concubin(ne) ou partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité.

Par handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité, il faut entendre : une incapacité permanente au moins égale à 80% ou une personne classée en GIR 1 ou 2 qui n'est pas en établissement.

Ce congé a une durée de trois mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

8.5 Mesures à caractère social : prévoyance

Dans son contrat frais de soins de santé, les enfants des salarié(e)s de France Télévisions sont couverts sans limite d'âge, s'ils (elles) sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit survenu antérieurement à leur

RC

BC

RA

LS

21^{ème} anniversaire. Ils (elles) bénéficient également de la prise en charge des séjours en I.M.P./I.M.E. – Centres de vacances.

La rente éducation prévue au contrat de prévoyance est versée à titre viager aux enfants bénéficiant de l'allocation prévue par la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

Pour les enfants ne percevant pas cette allocation pour des questions de ressources, la rente éducation est néanmoins versée dès lors qu'ils (elles) sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit survenu antérieurement à leur 21^{ème} anniversaire et que leurs ressources soient inférieures au S.M.I.C.

8.6 Mesures en faveur des aidants familiaux

8.6.1 Informer les aidants sur leurs droits

Pour aider les salarié(e)s contraint(e)s de prendre en charge un(e) proche pour des raisons de handicap ou de santé, France Télévisions propose un accompagnement spécifique.

En effet, ces situations ont potentiellement des conséquences de souffrance personnelle et des répercussions sur l'activité professionnelle des aidants (absences répétées, problèmes de concentration, épuisement...) qui ne sont pas toujours comprises par le collectif de travail, ignorant l'origine des difficultés.

Le soutien des aidants familiaux par l'entreprise vise à les informer sur les dispositifs d'aide et de soutien, en complément de l'aide apportée par les assistant(e)s sociaux(ales).

Des conférences d'une journée, organisées par un organisme d'action sociale et financées par le Groupe France Télévisions, seront proposées aux salarié(e)s. La participation à ces conférences est considérée comme une absence autorisée et assimilée à du temps de travail. Elle ne peut toutefois conduire à générer des heures supplémentaires au sein de la journée et de la semaine considérée.

A l'issue de ces conférences, une prise en charge individuelle pourra être proposée par l'organisme aux salarié(e)s qui en ressentent le besoin, au travers d'entretiens téléphoniques ou sur rendez-vous, afin d'offrir une écoute active et des conseils et les orienter vers les différents organismes en vue d'obtenir les droits et aides possibles.

La direction s'engage à négocier un dispositif sur les aidants familiaux.

RC

BC

RA

LS

8.6.2 Don de jours

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 autorise le don de jours de congés ou de repos au profit d'un(e) salarié(e), parent(e) d'un(e) enfant gravement malade et nécessitant une présence soutenue.

Ces dispositions sont codifiées aux articles L.1225-65-1 et suivants du Code du travail.

Lorsqu'une situation individuelle répondant à ces conditions se présentera, le Groupe France Télévisions portera à la connaissance des collaborateur(trice)s les modalités du don de jours pour que ceux (celles) désirant faire un don puissent le faire.

Le don, anonyme, prend la forme d'une renonciation par le (la) salarié(e) et sans contrepartie à tout ou partie des jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps. Le (la) salarié(e) formalise par courrier le don qu'il (elle) effectue, en précisant le nombre et la qualification des jours donnés.

Pour participer au mouvement de solidarité envers le (la) collaborateur(trice) concerné(e), le Groupe France Télévisions s'engage pour chaque dispositif activé, à abonder de 10 jours d'absence autorisée payée le compteur du (de la) salarié(e). Cet abondement est accordé lorsque le (la) salarié(e) a liquidé tous ses droits à absence rémunérée en cours (congés, R.T.T., repos compensateurs, C.E.T. etc.).

Chapitre 9 - Volet Antennes

En matière de handicap, le Groupe France Télévisions entend représenter la société française en interne comme en externe. En conséquence, la mission de service public du Groupe France Télévisions en qualité de média, s'étend à la fois au contenu et à l'accessibilité des programmes.

Pour mesurer les efforts accomplis en la matière, le Groupe France Télévisions présentera au CSAH les données récoltées par les outils de suivi, dont s'est doté le Groupe France Télévisions, qui sont le Baromètre de l'information et le tableau de bord des programmes.

9.1. Accessibilité des programmes

Dans le respect de ses missions de service public, du Contrat d'Objectifs et de Moyens (C.O.M.) et de la Charte du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (C.S.A.), le



RCT

BC

RA

LS

Groupe France Télévisions veille à poursuivre et renforcer l'accessibilité de ses programmes aux personnes en situation de handicap.

Elle continue d'adapter les conditions de diffusion des programmes aux difficultés des personnes sourdes ou malentendantes, et sous-titre depuis 2015 la totalité des programmes nationaux pour France 2, France 3, France 4, France 5, les antennes des Outre-mer 1ères.

Elle diffuse également des programmes accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes, avec un objectif affiché de 100% d'accessibilité de ses programmes au niveau de l'information et des antennes numériques.

À ces fins, elle poursuit son travail depuis plusieurs années en concertation étroite avec les associations représentatives des personnes en situation de handicap.

Le Groupe France Télévisions s'attachera par ailleurs, en fonction du développement des outils numériques, à poursuivre et renforcer l'accessibilité des programmes régionaux et ultramarins, en privilégiant l'information.

Par ailleurs, une poursuite de la montée en charge de la langue des signes pour le public ne pouvant avoir recours au sous-titrage, notamment les enfants, est prévue en lien avec le développement du numérique. A ce titre, le Groupe France Télévisions poursuit son travail d'exploration et d'expérimentations quant aux possibilités techniques de la L.S.F. sur les S.M.A.D. (Services de Médias Audiovisuels à la Demande), la télévision connectée et les seconds écrans.

En matière d'audio description, une nouvelle solution a été développée avec France TV AD. Il s'agit d'une nouvelle application disponible sur les enceintes connectées, qui veut s'imposer comme le 1^{er} assistant vocal permettant d'écouter le flux direct des antennes nationales et de rechercher la liste de programmes audio-décrits.

L'objectif du Groupe France Télévisions est de viser 100% d'accessibilité au niveau de l'information et des antennes numériques avec la montée en charge du sous-titrage dans les fictions, côté information et numérique avec 100% pour Lumni et Francetv.Slash notamment.

L'ensemble des contenus exploités en télévision de rattrapage seront proposés avec le même niveau d'accessibilité que lors de leur diffusion linéaire, qu'il s'agisse du sous-titrage, de la LSF ou de l'audio-description. De façon générale, dans le cadre de sa politique de développement d'œuvres de création nativement numériques, France Télévisions proposera le sous-titrage pour un nombre

RCT

croissant de programmes lors de leur mise en ligne, indépendamment de toute diffusion linéaire et donc des obligations qui s'imposent aux services de télévision.

L'évolution de l'accessibilité des programmes et des sites interactifs fera l'objet d'une présentation devant le CSAH.

9.2. Contenu des programmes

Par ailleurs, l'action du Groupe France Télévisions doit s'étendre à l'ensemble de ses contenus (programmes et information), en offrant une juste représentation des personnes en situation de handicap et en agissant contre les stéréotypes.

Dans cette perspective, le Groupe France Télévisions veillera à représenter chaque fois que possible le handicap dans tous les genres de programmes sur ses antennes

Le Groupe France Télévisions s'emploiera dès qu'il est possible, à sensibiliser le public grâce à des soirées continues sur France 2 et France 3 autour de grandes causes comme l'autisme, la maladie d'Alzheimer, y compris auprès du jeune public notamment par des séries sur FrancetvSlash (Mental ou Skam) ou en faisant preuve de pédagogie auprès des collégiens avec l'application Handico de Lumni.

Les programmes s'engagent également à banaliser la représentation du handicap à travers les séries et feuilletons qui permettent un impact fort sur les publics (Astrid et Raphaëlle ; Un si grand soleil ; Plus belle la vie ; Vestiaires...).

Par ailleurs, la Charte relative à la représentation du handicap signée avec le CSA en décembre 2019 engage France Télévisions notamment à un bilan annuel sur le respect des engagements pris auprès de cet organisme.

Une information sur le bilan et les choix éditoriaux faits sur la thématique handicap, en matière de programmes, sera communiquée au CSAH.

✓

BC

RC

LS

RA

Chapitre 10 Dispositions finales

10.1. Durée de l'accord

Le Groupe France Télévisions a inscrit sa politique d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap dans la durée et donne aux bénéficiaires de l'accord une visibilité durable sur les actions menées à leur égard.

Le présent accord, établi en application de l'article L.5212-8 du code du travail, est par conséquent conclu pour une application à durée déterminée de 3 ans, courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de l'article R.5212-15 du code du travail.

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Les avantages tirés de l'accord cesseront de plein droit de produire leurs effets à son terme fixé au 31 décembre 2023.

Cet accord ne pourra en aucun cas se transformer en un accord à durée indéterminée passée sa date d'échéance.

10.2. Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord conclu à durée déterminée, ne peut être dénoncé.

Néanmoins, sa révision peut être demandée par l'unanimité des Organisations Syndicales représentatives signataires, ou par la Direction Générale du Groupe France Télévisions, notamment au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives sera convoqué dans un délai de trois mois suivant la demande de révision, accompagnée de sa formalisation.

Si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision sera caduque.

La validité de tout avenant de révision sera soumise à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente, suivant les mêmes procédures de dépôt et de publicité de l'accord principal.

10.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des Organisations Syndicales

RC

BC

RA

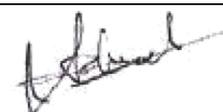
LS

représentatives au niveau de l'entreprise. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le 24 février 2021

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour France Télévisions, La Présidente, Delphine Ernotte Cunci	
Pour la CFDT représentée par : Laurence Sarrasin	
Pour la CGT représentée par : Rabéa Chakir-Trebosc	
Pour FO représentée par : Bertrand Chapeau - Coordonnateur Syndical de groupe	
Pour le SNJ représenté par : Raoul Advocat	

ANNEXE 1 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap (à titre indicatif à la signature de présent accord, Article L. 5212-13 du code du travail)

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

RA

RC

BC

LS

ANNEXE 2 : Budget prévisionnel 3 ans 2021/2023
BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD HANDICAP
Nom de l'entreprise : FRANCE TELEVISIONS

	2021		2022		2023		Total	
PILOTAGE ET SUIVI (Attention Plafonnement à 25 % des dépenses avec le poste Information Sensibilisation).								
Salaire(s) chargé(s) de mission (prise en charge hors accord)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Salaire(s) correspondant(s) (prise en charge hors accord)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Gestion administrative et suivi du dossier	18 500	4,40%	11 600	2,76%	11 600	2,76%	41 700	3,37%
Commission de suivi	1 000	0,24%	1 000	0,24%	1 000	0,24%	3 000	0,24%
Total	19 500	4,64%	12 600	3,00%	12 600	3,00%	44 700	3,61%
INFORMATION SENSIBILISATION (Attention Plafonnement à 25 % des dépenses avec le poste Pilotage et suivi). Les dépenses de communication externe ne sont pas imputées sur le budget de l'accord								
Communication interne (plaquettes, journal interne, évènements, ...)	34 000	8,10%	31 000	7,38%	31 000	7,38%	96 000	7,75%
Forum(s) évènements	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	15 000	1,21%
Sensibilisation(s) des managers et collaborateurs	5 000	1,19%		0,00%		0,00%	5 000	0,40%
Sensibilisation(s) des membres du projet		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	7 000	1,67%	7 000	1,67%	7 000	1,67%		0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	51 000	12,14%	43 000	10,24%	43 000	10,24%	116 000	9,36%
PLAN D'EMBAUCHE TH								
(uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)								
Formation(s) recruteur(s)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	20 000	4,76%	20 000	4,76%	20 000	4,76%	60 000	4,84%
Publications offres d'emploi	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	30 000	2,42%
Salaires des recruteurs (prise en charge hors accord)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) : partenariats associations		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) : partenariats écoles	10 000	2,38%	12 000	2,86%	12 000	2,86%	34 000	2,74%
Autres (à préciser) : réseaux sociaux		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	40 000	9,52%	42 000	10,00%	42 000	10,00%	124 000	10,01%
ACCUEIL ET INSERTION								
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	2 800	0,67%	4 200	1,00%	4 200	1,00%	11 200	0,90%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	12 000	2,86%	12 000	2,86%	12 000	2,86%	36 000	2,91%
Aménagement postes de travail	12 000	2,86%	12 000	2,86%	12 000	2,86%	36 000	2,91%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	26 800	6,38%	28 200	6,71%	28 200	6,71%	83 200	6,72%
FORMATION								
Interne								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	11 800	2,81%	11 800	2,81%	11 800	2,81%	35 400	2,86%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap ,...)	20 000	4,76%	20 000	4,76%	20 000	4,76%	60 000	4,84%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Externe								
Accueil de stagiaires (prise en charge hors accord)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Partenariat organismes de formation	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	30 000	2,42%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	41 800	9,95%	41 800	9,95%	41 800	9,95%	125 400	10,12%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH								
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	25 000	5,95%	30 000	7,14%	30 000	7,14%	85 000	6,86%
Aménagement des postes travail - sur lieu de travail ou en télétravail	52 000	12,38%	58 500	13,93%	58 500	13,93%	169 000	13,64%
Autres (à préciser) : outils de suivi, grilles d'entretien, etc	18 000	4,29%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	28 000	2,26%
Total	95 000	22,62%	93 500	22,26%	93 500	22,26%	282 000	22,76%
AUTRES MESURES								
a) Mesures individuelles :								
<i>uniquement les surcoûts après toutes les autres aides</i>								
Autorisations d'absence (prise en charge hors accord)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Équipement(s) spécialisés	17 000	4,05%	20 000	4,76%	20 000	4,76%	57 000	4,60%
Prise en charge transports, aménagement véhicule	75 000	17,86%	82 500	19,64%	82 500	19,64%	240 000	19,37%
Autres (préciser) : coaching	20 400	4,86%	20 400	4,86%	20 400	4,86%	61 200	4,94%
Autres (préciser) : soutien création d'entreprise	10 000	2,38%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	40 000	3,23%
b) Autres mesures :								
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (préciser) : aide au déménagement	6 000	1,43%	6 000	1,43%	6 000	1,43%	18 000	1,45%
Autres (préciser) : frais médicaux	12 500	2,98%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	42 500	3,43%
Total	130 900	31,17%	143 900	34,26%	143 900	34,26%	418 700	33,79%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES								
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SOUS-TRAITANCE								
(Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDTD)								
Partenariat avec E.A. / ESAT	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	30 000	2,42%
Formation(s) acheteur(s) E.A. / ESAT	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	15 000	1,21%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	45 000	3,63%
Total général	420 000	100,00%	420 000	89,76%	420 000	89,76%	1 239 000	90,64%

RCT

BC

RA

LS

ANNEXE 3 : Etat des lieux de l'accessibilité des locaux de FTV au 20 janvier 2021

Type	Statut	Site	Adresse	PMR				Commentaires
				PMR : ACCES depuis RUE vers bâtiment	PMR : ACCES ETAGES par ascenseur	PMR : ACCES SANITAIRES	PMR : ACCES Ensemble des surfaces	
Location	Actif	Agen	Centre Agropole	NON	NON	NON	NON	
Propriété	Actif	Ajaccio	8 rue André Touranjon	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Albi	Albipôle - 11 Avenue Albipôle à Tersac	OUI	pas d'étage	OUI	OUI	
Location	Actif	Alençon	74 place Bonet	OUI	RDC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Amiens	20 Rue Martin du Gard	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Angers	7-9 Place Mendès France - Castel Marie-Louise	NON	pas d'étage	NON	NON	
Location	Actif	Angouleme	2 Place de l'Hotel de ville	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Annecy	1 rue Jean Jaurès (centre Bonlieu - autre local)	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Antibes	159 Avenue de la Brague	OUI	NON	OUI (RDC)	NON	
Location	Actif	Archamps	Immeuble Europa	OUI	OUI	NON	NON	
Location	Actif	Arlés	Rue Yvan Audouard	Access avec légère pente	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Arras	5 rue F. Degeorge	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Aubenas	28 Boulevard Saind Didier	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Aurillac	1 rue Jean Moulin	OUI	RDC	NON	NON	
Location	Actif	Auxerre	Place du Gal Leclerc	NON	OUI	OUI	NON	
Location	Actif	Avignon	6 Bd Limbert	OUI	NON	NON	NON	
Location	Actif	Avranches	14 bis place Patton	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Bar le Duc	9 Allée des Vosges	OUI	OUI	NON	NON	
Location	Actif	Bastia	Forum du Fango	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Bayonne	51 Allée Marine / 1 Rue du Donzac	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Beauvais	32-49 rue de Gesvres	NON	NON	NON	NON	
Propriété	Actif	Besançon	Avenue de la Gare d'eau	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Blois	Place Jean Jaurès	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Bobigny	15-17 Promenade Jean Rostand	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Bois d'Arcy	Rue Charlie Chaplin	OUI	NON	OUI	NON	
Propriété	Actif	Bordeaux	136 Rue Ernest Renan	A: oui / B: oui/D: oui	A: non/B: oui/D: oui	A: oui / B: oui/D: oui	A: non/B: oui/D: oui	
Location	Actif	Boulogne Billancourt	64/67 Avenue Jean Baptiste Clément - 3/5 rue Anna Jacquin	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Boulogne sur mer	25 Bd Victor Hugo	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Bourg en Bresse	4 Rue des violettes	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Bourges	Place Planchat	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Brest	Le Quartz - Rue F. le Guyader	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Brive la Gaillarde	18 rue Marcelin Roche	NON	NON	NON	NON	
Propriété	Actif	Caen	41 Rue Fred Scamaroni	OUI	OUI	OUI	NON	2 marches entre bâtiment principal et salles de montage du 1er étage, salles serveur
Location	Actif	Cahors	Rue Mendès France	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Carcassonne	33 Bd Jean Jaurès	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Cergy-Pontoise	Immeuble "Le Carreau" 4 rue Traversière	NON	RDC	Oui auditorium ville	OUI	
Location	Actif	Chalons en champagne	3 rue Juste Berland	OUI	pas d'étage	OUI	OUI	
Location	Actif	Chambery	159 Allée Albert Sylvestre	OUI	OUI	NON	(Porte 85,2 large)	
Location	Actif	Chamonix	Avenue Michel Croz - Résidence Mont-Blanc	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Charleville Mézières	1 Avenue Gustave Gailly	OUI	RDC	OUI	OUI (sauf salle technique)	
Location	Actif	Chartres	14 rue Victor GIBERT	OUI	NON	OUI	OUI	
Location	Actif	Chateauroux	8 rue de la République	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Chaumont	7 Av. de la Maladière	OUI	pas d'étage	OUI	OUI	
Location	Actif	Cherbourg	61 rue de l'abbaye	OUI	RDC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Clermont Ferrand	137 Av. de Royat Chamalières	A: Non / B: Oui / C: Non	A: NON / B: NON / C: NON	A: NON / B: OUI / C: NON	A: NON / B: NON / C: NON	
Location	Actif	Dax	Cours Foch	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Dieppe	Rés. Ste Catherine - 5 rue Pecquet	OUI	RDC	NON	OUI	
Location	Actif	Digne les bains	13 Bd Victor Hugo	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Dijon	6 Avenue de la découverte	OUI	OUI	OUI	OUI	Certains locaux ne sont pas accessible (salle serveur avec une marche d'entrée / Archive documentaliste non accessible / locaux technique non accessible) >> site déclassé de ERP à code du travail en 2017 car l'usage ne le nécessitait pas
Location	Actif	Draguignan	Avenue de la 1ère armée	NON	RDC	NON	NON	
Location	Actif	Dunkerque	Quai Freycinet	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Epinal	2 rue de la Chipotte	OUI	NON	NON	NON	
Location	Actif	Evreux	Centre Janvier de la Motte - 3 rue de Verdun	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Foix	32 Av. Général de Gaulle	NON	NON	NON	NON	
Propriété	Actif	Gap	5 Rue L. Balmans	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Grenoble	15 Avenue du Grand Sablon - La Tronche	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Guéret	18 Bd Carnot	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Issy les Moulineaux - EOS	37-45 Quai du Pdt Roosevelt et 4 rue Bara	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	La Roche sur Yon	14 Place de la vendée	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	La Rochelle	Avenue Lazaret	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Laval	3 rue Ernest Laurain	OUI	pas d'étage	NON	OUI	
Location	Actif	Le Creusot (Torcy)	Zone Coriolis - Rue Evariste Galois	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Le Havre	Quai Georges V	OUI	OUI	pas dans les locaux France 3, mais dans la CCI	OUI	
Location	Actif	Le Mans	Boulevard Oyon	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Le Puy en Velay	Rue Pierre Farigoule	OUI	RDC	NC	OUI	
Propriété	Actif	Lille	32/34/36 Bd de la Liberté	OUI	OUI	OUI	NON	R+4 non accessible (40m²) - 2 Salles serveur non accessibles - Régie Non accessible (marches) / site déclassé de ERP à code du travail en 2017 car l'usage ne le nécessitait pas
Location	Actif	Lille (Le 31)	Rue d'Amiens et rue de la Rivierette	OUI	OUI	OUI	OUI	Prise de possession fin 2020/début 2021
Propriété	Actif	Limoges	1 Avenue Marconi	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Lomme	25, 2ème Avenue Zamin	OUI	NON	OUI	NON	

ANNEXE 3 suite : Etat des lieux de l'accessibilité des locaux de FTV au 20 janvier 2021

Type	Statut	Site	Adresse	PMR				Commentaires
				PMR: ACCES depuis RUE vers bâtiment	PMR : ACCES ETAGES par ascenseur	PMR : ACCES SANITAIRES	PMR : ACCES Ensemble des surfaces	
Location	Actif	Lons le Saunier	Carrefour de la communication	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Lorient	13 rue du Sous-marin Vénus - Immeuble Celtic Submarine - Bat A	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Lyon	12 rue des Cuirassiers	OUI	OUI	NON	NON	Mise en accessibilité des sanitaires reportée au 1er semestre 2021, selon contraintes en station
Location	Actif	Lyon (Vaise Docksite)	47-51 rue des Docks	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Macon	142 rue Sirène	OUI	pas d'étage	NON	NON	
Propriété	Actif	Malakoff	35-37 rue Danton	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Marseille	La valentine	OUI	NON	OUI	NON	Restitution prévue 1er trimestre 2022 avec prise à bail nouveaux locaux
Propriété	Actif	Marseille	2 Allée Ray Grassi	OUI	NON	OUI	NON	
Location	Actif	Melun (Paris)	3 rue Augereau	NON	RDC surélevé	NON	NON	
Location	Actif	Mende	Lieudit Valcroze	OUI	OUI	OUI	NON	
Location	Actif	Menton	Résidence Albert 1er - Rue Masséna	Rdc plaque pour passage petite marche	En RDC + mezzanine	Oui	RDC (70% surface)oui, pas à la mezzanine (30 %)	
Location	Actif	Metz	Rue serpenoise	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Millau	28 rue Alfred Guibert	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Mont de Marsan	Espace Le Midou - 1 Passerelle des Musées	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Montargis	1B rue Périer	OUI	NON	OUI	NON pour l'étage non utilisé	
Location	Actif	Montbéliard	2 Av. des alliés	OUI	OUI	NON	OUI	
Propriété	Actif	Montpellier	10 Allée J. Napier	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Moulins	18 rue de l'oiseau	OUI	RDC	NON	OUI	
Location	Actif	Mulhouse	8 rue de la Justice	NON	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Nancy	14 Route de Méricourt Vandoeuvre	OUI	OUI	OUI	OUI	Sanitaire accessible au RDC uniquement / L'ensemble des locaux tertiaires sont accessibles / Cafétériairet en copropriété non accessible / site déclassé de ERP à code du travail en 2017 car l'usage ne le nécessitait pas
Propriété	Actif	Nantes	2 rue Gaëtan Rondeau	OUI	OUI	RDC seulement	NON	
Location	Actif	Nevers	9 rue Gambetta	NON	pas d'étage	NON	NON	
Location	Actif	Nice	8 Avenue Felix Faure	OUI	OUI	NON	OUI	
Location	Actif	Nimes	Noveo Center - 308, Allée de l'Amérique latine	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Niort	Rue Charles Darwin	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Orléans	2 Place Anatole France	OUI	OUI	OUI (RDC)	OUI	Travaux en cours et livraison 1er trimestre 2021
Location	Actif	Paris Barjac	1/1bis Boulevard Victor	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Paris Chevrons 1	31 à 69 Boulevard du Général Martial Valin	OUI	OUI	NON	OUI	
Location	Actif	Paris France 2 Cinéma	31, place de la Madeleine	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Paris France 3 Cinéma	23 rue Royale	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Paris Linois	23 rue Linois	OUI	OUI	OUI	OUI dans les locaux FTV	
Location	Actif	Paris Ponant Arc Ouest	27-29 rue Leblanc	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Paris Ponant Parc	23 rue Leblanc	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Paris Ponant Seine	21 rue Le blanc	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Paris Siège	7 Esplanade Henri-de-France	OUI	OUI	OUI	OUI	Travaux en cours de réalisation: renfort éclairage et mise en place de dispositifs d'éveil dans circulations intérieures et les escaliers
Location	Actif	Paris Valin	Boulevard du Général Valin	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Paris Varet	10 rue Varet - 75015	OUI	OUI (RDJ/RDC/R+1)	OUI	NON	
Location	Actif	Pau	Cité nouvelle - 45 Av. Léon Blum	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Périgueux	1 cours St Georges	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Perpignan	2 Avenue Alfred Sauvy	OUI	NON	NON	NON	
Location	Actif	Perpignan	Technosud II - 1066 Avenue Eole	OUI	OUI	OUI	OUI	Relocalisation
Propriété	Actif	Poitiers	ZUP des Couronneries - Rue du Fief des hausses	OUI	NON	OUI	NON	Site relocalisé en 2021 dans un immeuble neuf totalement accessible PMR
Location	Actif	Pontarlier	Rue Claude Chappe	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Quimper	2 Allée de Kernénez	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Reims	Rue du Dr Jankel Ségal	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Rennes	9 Avenue Janvier	OUI	OUI	OUI	NON	
Location	Actif	Rodez	Rue de Rome - Bourran	OUI	OUI	NON	OUI	
Location	Actif	Rouen	77 place des cotonniers - St Sever					Cession en cours
Propriété	Actif	Rouen	11 Quai Ferdinand de Lesseps - CS 11084 - 76173 ROUEN Cedex	OUI	OUI	OUI	OUI	Nouvelle implantation totalement accessible PMR
Location	Actif	Sarreguemines	101 rue Maréchal Fach	OUI	pas d'étage	NON	OUI	
Location	Actif	Soissons	5 rue des Internauts - Bat les décideurs parc tertiaire	OUI	OUI	OUI	OUI	1er étage
Location	Actif	St Brieuc	Quai Armez - Port du Légal	OUI	OUI	OUI	NON	
Location	Actif	St Cloud	48 Quai Carnot - Avenue des Pâtures - 12 à 22 rue Marius Franay	OUI	OUI (sauf entresol)	NON	NON	
Location	Actif	St Etienne	L'imprimerie 7 Rue du Dr Annino	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	St Nazaire	6 Place Pierre Sémard	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Strasbourg	Place de Bordeaux	OUI	OUI	OUI	NON	Sanitaires du RDC passé en PMR
Location	Actif	Tarbes	12 cours Gambetta	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Toulon	Av. de la Rosaie	OUI	OUI	NON	NON	En cours de restitution. Projet de relocalisation sur un autre site conforme PMR
Location	Actif	Toulon	Avenue Franklin Roosevelt	OUI	OUI	OUI	OUI	Site en cours d'aménagement
Propriété	Actif	Toulouse	Chemin de la Cèpière Mirail	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Tours	Place G. Pailhou	OUI	OUI (par asc éloigné)	NON	OUI	
Location	Actif	Tours	Acticampus - 40 rue James Watt	OUI	OUI	OUI	OUI	Relocalisation
Location	Actif	Troyes	36 rue des Terrasses	OUI	pas d'étage	OUI	OUI	
Location	Actif	Valence	497 Av. Victor Hugo	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Valenciennes	360 Avenue Marc Lefrançq	OUI	OUI	OUI	OUI	

BC

Rct

ANNEXE 3 suite : Etat des lieux de l'accessibilité des locaux de FTV au 20 janvier 2021

Type	Statut	Site	Adresse	PMR				Commentaires
				PMR: ACCES depuis RUE vers bâtiment	PMR : ACCES ETAGES par ascenseur	PMR : ACCES SANITAIRES	PMR : ACCES Ensemble des surfaces	
Location	Actif	Vanves	66-68 rue Jean Bleuzen	OUI	OUI	OUI	NON	Rapatrié au siège
Location	Actif	Vanves (Chenel)	70 rue Jean Bleuzen					En cours de restitution
Location	Actif	Vaux sur mer	14 rue Georges Claude	OUI	RDC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Vendargues	1090 Avenue de Bigos	OUI	RDC	OUI	NON	
Location	Actif	Versailles	6 Avenue de Paris	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Vesoul	1 rue Paul Petit Clerc	NON	pas d'étage	NON	NON	
Location	Actif	Guadeloupe	273 Avenue Paul Lacave - Petit Paris Basse Terre	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Guadeloupe	Les portes de St Martin - Lot C25 Bellevue St Martin	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Guadeloupe	219 rue Hollande St Martin					Locaux restitués
Propriété	Actif	Guadeloupe	Morne-Bernard - Destrellan BP 180 BAIE MAHAUT	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Guyane	Rue dle grand Boulevard - Zad Moulin à vent Remire Montjoly	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Guyane	Résidence du Fleuve Bat A n°4E Av Albert Sarraut St Laurent du Maroni	NON	NON	NON	NON	
Location	Actif	Guyane	Kourou - CV20 Quartier Simarouba	NON	SANS OBJET	NON	NON	
Location	Actif	La Réunion	71 rue Luc Lorion St Pierre	OUI	NC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	La Réunion	Technopole 12 rue Demarne St clotilde	OUI	OUI	OUI	OUI	
Location	Actif	Martinique	Tour Lumina 5 rue Loulou Boisla ville Fort de France	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Mayotte	Piste de la Carrière Les hauts vallons Mamoudzou (97600)	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Mayotte	Rue des jardins - BP 103 Pamandzi	OUI	NON	NON	NON	Vendu
Location	Actif	Nouvelle Calédonie	Luécilla dit "Belle vue" Baie de Chateaubriand Lifou	OUI	RDC	OUI	OUI	
Location	Actif	Nouvelle Calédonie	Villa H/01 Lotissement "Parc Koyaba" Poindimie	OUI	RDC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Nouvelle Calédonie	Kone	OUI	RDC	NON	NON	
Location	Actif	Nouvelle Calédonie	Rue Jean Delathière - La Foa	OUI	RDC	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Nouvelle Calédonie	1 rue du G. Leclerc Nouméa	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	Polynésie Française	BP 60125 - 98702 Pamatai FAA" A TAHITI	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	St Pierre et Miquelon	14 rue Gloanec St Pierre et Miquelon	OUI	OUI	OUI	OUI	
Propriété	Actif	St Pierre et Miquelon	1 rue Antoine Soucy Miquelon	NON	NON	NON	NON	
Propriété	Actif	Wallis et Futuna	Futuna	OUI	RDC	NON	NON	
Propriété	Actif	Wallis et Futuna	Wallis	OUI	RDC	NON	NON	

BC RA ^{RCT} LS