



Compte rendu de la commission diversité et handicap du réseau régional du 25 septembre 2023

Présents pour la commission :

Jean-Manuel Bertrand (Marseille), Audrey Bioud (Grenoble), Sabine Daniel (Caen), Laurent Maas (président, Nancy), Laurence Romet (Amiens), Anne-Sophie Saboureau (Lyon), Sylvie Tuscq-Mounet (Bordeaux).

Excusés : Nataly Badie (Nancy), Rabéa Chakir-Trébosc (vice-présidente, Bordeaux)

Présents pour la direction :

Florence Folléa (resp. dév. RH F3), Isabelle Ginet (reps. dév. RH F3 Sud-Est), Claire Joumier (dév. RH F3 Nord-Est), Fabienne Liquet (dév. RH F3 Nord-Ouest), Daphné Pharus (dév. RH Fabrique), Séverine Thirel (coord. RH)

Ordre du jour : présentation du bilan handicap de 2022.

La direction a présenté à la commission les principaux éléments du bilan :

Données relatives aux travailleurs handicapés

Comme l'année dernière, le bilan de 2022 pour le réseau fait surtout état de données générales au niveau du groupe France Télévisions.

- Taux moyen du groupe : **6,63%**, en progression de 0,18% par rapport à 2021. Le nombre de TH est en augmentation malgré une baisse d'effectifs assujettis.

Il n'y a pas d'extraction du taux moyen propre à France 3, mais quelques chiffres sont présentés :

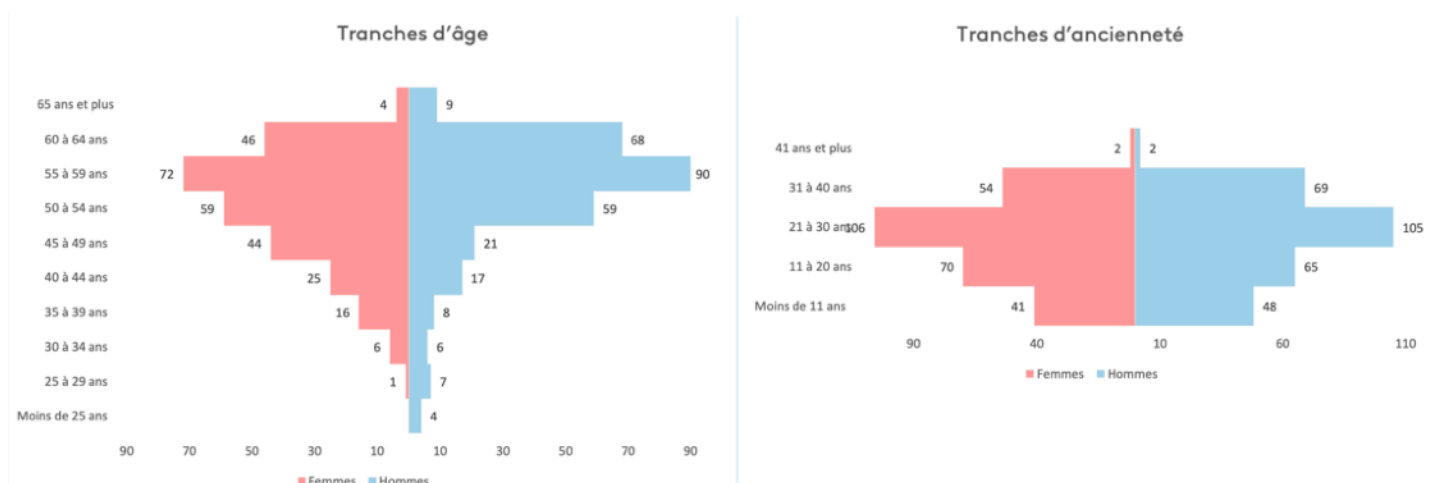
- 229 personnes en situation de handicap, en légère hausse par rapport à 2021 (224)
- répartition H/F : 52% sont de femmes

Périmètre France 3

Direction	NB TH	Effectifs d'assujettissement au 31.12.2022
France 3 - Corse	7	180
France 3 - Nord Est	50	767
France 3 - Nord Ouest	52	645
France 3 - Sud Est	46	540
France 3 - Sud Ouest	73	672
Total	228	2 804

France 3 Siège	1	26
----------------	---	----

Répartition de travailleurs handicapés au niveau du groupe FTV :



Selon l'âge :

- 29% des TH ont entre 55 et 59 ans (30,7% en 2021).
- 2% des TH ont -de 30 ans (1,7% en 2021). A noter que les jeunes et les jeunes femmes ne se déclarent pas.

Selon l'ancienneté :

- L'ancienneté moyenne des TH est de 22 ans, en augmentation d'un trimestre par rapport à 2021.

Selon le sexe :

- à partir de 55 ans on enregistre une population TH plus masculine, contrairement aux tranches d'âge inférieures.

Le bilan note deux points de vigilance pour les années à venir :

- 127 personnes en situation de handicap risquent de partir à la retraite dans les prochaines années.
- Un certain nombre de salariés ont une RQTH qui va arriver à expiration : 66 en 2023 et 44 en 2024.

La direction précise à ce sujet qu'un travail pluridisciplinaire dans l'accompagnement des salariés est nécessaire.

Aucune information sur les catégories professionnelles n'est présentée, ce que les membres de la commission regrettent. Des déclinaisons PTA/Journalistes et JRR/JRI par région voire par antenne permettraient aux élus d'avoir une vision plus pointue et de proposer des pistes d'actions plus ciblées. La direction propose de se renseigner sur ces données et de revenir vers la commission ultérieurement.

Données budgétaires

A budget équivalent entre 2021 et 2022 (420 000€), les dépenses ont légèrement augmenté, passant de 198 366€ à 201 499€, soit 0,72% de mieux. On arrive péniblement à 47,98% d'utilisation du budget global.

Pour le réseau France 3, les dépenses représentent 23,61% du total des dépenses, elles n'en représentaient que 16,13% en 2021.

La direction précise comme l'année dernière qu'il reste encore une bonne marge de progression mais que ces dépenses permettent malgré tout de répondre à toutes les demandes.

Données par rubriques et entités :

2022	1. Pilotage - Suivi	2. Recrutement - Intégration	3. Formation - Sensibilisation	4. Maintien dans l'emploi	5. Personnel sous-traitant	Total des dépenses	% dépenses / au total des dépenses
FTV Siège	0,00 €	0,00 €	0,00 €	70 535,75 €	0,00 €	70 535,75 €	38,06%
Réseau France 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	43 757,10 €	0,00 €	43 757,10 €	23,61%
Outremer 1ère	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5 976,18 €	0,00 €	5 976,18 €	3,23%
Filiales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
Central	26 856,00 €	5 820 €	48 554,00 €	0,00 €	0,00 €	81 230,00 €	35,10%
TOTAL	26 856 €	5 820 €	48 554 €	120 269,03 €	0 €	201 499 €	100%

Les principales dépenses concernent le maintien dans l'emploi, un poste en augmentation de 10% par rapport à 2021.

Détail des dépenses de maintien par entité

	Nombre de TH	Nombre d'actions	Frais km	Matériel adapté dont aménagement de poste	Prothèse	Frais médicaux*	Aménagement domicile	Transport adapté/Aménagement de véhicule	Don association (nouvelle RQTH)	Bilan de compétence	Total
INFORMATION	8	9	2 796,37 €	7 530,94 €	3 385,00 €			15 463,87 €			29 176,18 €
PROGRAMMES	4	4	4 639,30 €	556,54 €	3 400,00 €						8 595,84 €
GESTION ET MOYENS	11	13	4 881,26 €	4 008,12 €	4 400,00 €	200,50 €					13 489,88 €
RH ET ORGANISATION	9	22	1 367,45 €	7 183,91 €	1 746,00 €	265,00 €		3 900,00 €			14 462,36 €
MALAKOFF	5	15	396,26 €	4 060,40 €							4 456,66 €
FRANCE 3 SIEGE	2	2	4 811,49 €								4 811,49 €
FRANCE 3 CORSE	0	0									- €
FRANCE 3 SUD OUEST	16	53	2 237,75 €	1 383,25 €		668,24 €	956,98 €		3 000,00 €	2 950,00 €	11 196,22 €
FRANCE 3 SUD EST	2	2		15 268,68 €							15 268,68 €
FRANCE 3 NORD EST	4	7		2 900,40 €	1 980,00 €	165,00 €		1 672,50 €			6 717,90 €
FRANCE 3 NORD OUEST	9	20	2 647,84 €	6 009,46 €	1 401,00 €	516,00 €					10 574,30 €
FTD											- €
FTP											- €
FTS											- €
NOUVELLE CALEDONIE	1	1			1 519,52 €						1 519,52 €
TOTAL	71	148	23 777,72 €	48 901,70 €	17 831,52 €	1 814,74 €		21 036,37 €			120 269,03 €

Congés supplémentaires handicap au niveau groupe :

Le nombre de « jours pris » est en augmentation de 26%, tout comme le nombre de salariés ayant utilisé ces jours qui gagne 9% par rapport à 2021. En moyenne 4 jours de congés sur les 6 jours autorisés par bénéficiaire sont pris. La direction réaffirme qu'un seul justificatif par an suffit pour couvrir tous les rendez-vous médicaux de l'année.

Bilan des actions 2022

Pour rappel, l'accord diversité et handicap vise un **objectif de 55 embauches** sur ses 3 années d'application. Aujourd'hui, on compte 44 recrutements : 6 en CDI, 10 en CDD de plus de 3 mois, 4 en contrat d'apprentissage et 18 stagiaires. **Il reste donc 11 salariés TH à recruter d'ici fin décembre.** Depuis 2022, la priorité est donnée aux travailleurs handicapés alternants dans le processus de recrutement. Un nouveau partenariat avec l'Agefiph a notamment été mis en place pour favoriser ces recrutements.

Le bilan présente deux décisions actées en 2022 :

- Ouverture d'une adresse générique **@handicap** : 18 situations traitées. La commission aurait souhaité en savoir plus sur le type de situations étudiées et les réponses apportées, mais aucune précision ne lui a été apportée.

- Lancement d'une **enquête sur la qualité de vie au travail** des salariés en situation de handicap ouverte à l'ensemble des salariés : la restitution de cette enquête n'avait pas encore eu lieu en fin septembre. Seulement 4% des salariés de France Télévisions y ont répondu. Les membres de la commission regrettent là encore de ne pas avoir plus d'informations.

Par ailleurs, la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) devient le mois du Handicap à France Télévisions, avec des actions de sensibilisation en Outre-mer, sur les sites parisiens et dans le réseau régional.

Enfin, les Duo Day ont connu un certain succès en 2022, avec une centaine de duos ont formés sur l'ensemble du réseau France 3.

Remarques des membres de la commission

Les membres de la commission regrettent un manque d'implication de certains managers et RH dans les antennes pour porter l'accord handicap. Ils demandent que les représentants de la direction en proximité soient davantage sensibilisés et informés sur les dispositifs de l'accord.

Ce point a déjà été discuté l'année dernière, mais quid des actions mises en œuvre depuis ? Un rappel est fait à tous les managers dans les Codir, au moins une fois par an, assure la direction, ajoutant que cela ne suffit peut-être pas.

La direction rappelle également que les IRH connaissent l'accord par cœur et sont à la disposition des managers et de tous les salariés pour répondre aux questions qui se poseraient. Mais au-delà de questions, les membres de la commission évoquent plus globalement un problème d'acculturation et un manque cruel de prévention. A titre d'exemple, certaines salles de montage devraient pouvoir être dédiées à des personnes handicapées mais cela semble difficile à obtenir, tout comme des demandes d'aménagement de poste avec tables modulables qui restent lettres mortes. « Il faut se battre en permanence, ce n'est plus possible », rapporte un membre de la commission.

La commission propose que managers/chef de centre/responsable IMG-APS/RP de chaque antenne se rencontrent autour de **temps d'échanges ou de formation** sur les questions du maintien dans l'emploi et des aménagements de postes de travail. Des points réguliers avec ces acteurs de terrain permettraient d'initier des actions concrètes de prévention primaire.

Enfin, à propos du **suivi des carrières**, certaines données issues de l'expertise sur le bilan social montrent des différences de progression dans l'évolution de carrière et le niveau de rémunération entre les travailleurs handicapés et ceux qui ne le sont pas. La commission s'interroge sur ces écarts et demande plus de transparence sur ces éléments. La direction affirme que l'accord handicap protège d'éventuels écarts ou décrochages, et assure que le suivi est fait.

Pour la commission, le président
Laurent MAAS