



Compte rendu de la commission diversité et handicap du réseau régional du 23 septembre 2025

Présents pour la commission :

Nataly Badie (Nancy), Jean-Manuel Bertrand (Marseille), Rachida Bettoui (PIDF), Laurent Maas (président, Nancy), Laurence Romet (Amiens), Anne-Sophie Saboureau (Lyon), Sylvie Tuscq-Mounet (Bordeaux).

Présents pour la direction :

Florence Folléa (resp. dév. RH F3), Yannick Monsnereau (responsable Egalité des chances, Inclusion et Diversité), Emmanuel Salanon (chargé de mission handicap), Séverine Thirel (adjointe à la DRH de France 3), Daphné Pharus (adjoint DRH La Fabrique)

Ordre du jour : présentation du bilan handicap de 2024.

La direction rappelle que le bilan diversité a été présenté dans les instances de proximité des 24 antennes du réseau, comprenant les données sur le handicap présentées ici.

Données relatives aux travailleurs handicapés en 2024

Au niveau du réseau France 3 :

- 264 salariés RQTH, soit 12 de plus qu'en 2023.
- 27 salariés sont de nouveaux bénéficiaires de RQTH

Concernant **la Fabrique**, sur 285 salariés rattachés au réseau France 3, 18 sont en situation de handicap, soit un taux de **6,32%**.

De nouvelles données sont communiquées cette année distinguant les catégories professionnelles :

- 43% de journalistes, 57% de PTA,
- 50% de femmes, 50% des hommes.

L'objectif de 3 recrutements fixé pour 2024 est largement dépassé avec **8 recrutements dans le réseau sur 15 au niveau du groupe**. Ces recrutements comprenant des CDI, des CDD de plus de 3 mois et des alternants.

Périmètre REGIONS

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

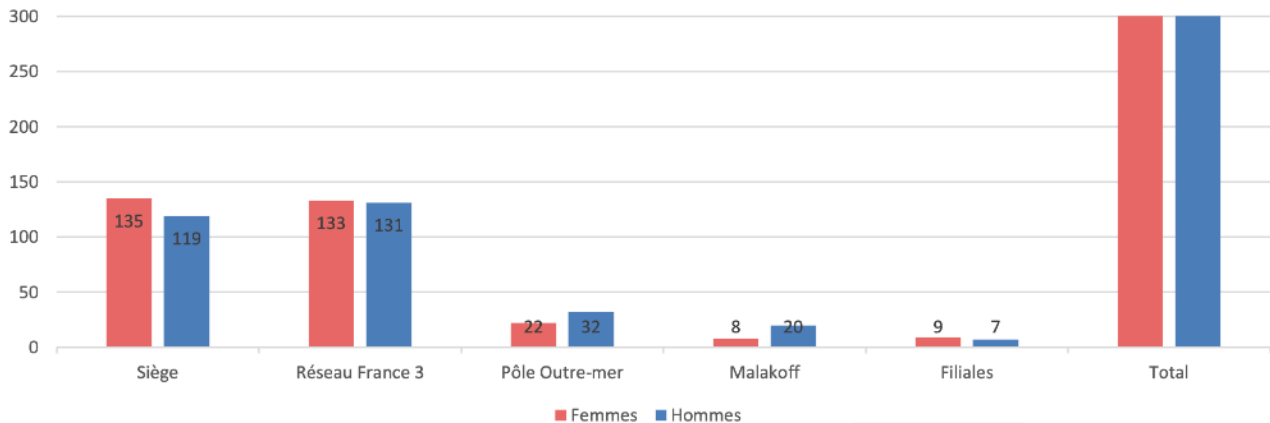
Au niveau du groupe France Télévisions :

- Le taux d'emploi de TH est de **8,62%** (+0,84) pour tout le groupe FTV alors que la moyenne en France est à 4,3%.
- **54 nouvelles reconnaissances** de TH ont été enregistrées en 2024 alors qu'il y a eu 62 départs au cours de la même année.

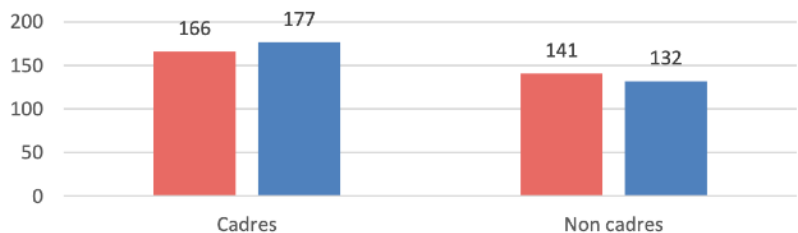
Les chiffres clés	2023	2024	Evolution
Effectif BOETH	642,61	727,92	+ 85,31
Taux d'emploi moyen Groupe France TV	6,92 %	7,76 %	+ 0,84 pts
Taux d'emploi moyen France TV	7,72 %	8,62 %	+ 0,9 pts
Nombre de travailleurs handicapés Groupe France TV	584	616	+ 32
Nombre de travailleurs handicapés France TV	564	600	+ 36
Nombre de recrutements de salariés en situation de handicap France TV	13	15	+ 2
Nombre de nouvelles reconnaissances France TV	42	54	+ 12
Nombre de départs de salariés en situation de handicap France TV	36	66	+ 30
Pourcentage d'utilisation du budget de l'accord	75 %	95 %	+ 17 %
Montant des dépenses – Maintien dans l'emploi Groupe	183 570 €	291 355 €	+ 107 785 €
Montant des dépenses – sous-traitance France TV	1 089 950 €	1 300 011 €	+ 210 061 €

Typologie des travailleurs handicapés au niveau du groupe FTV

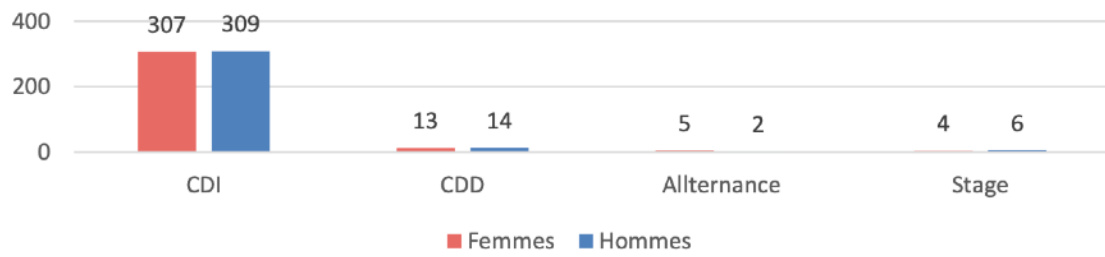
- selon le sexe :



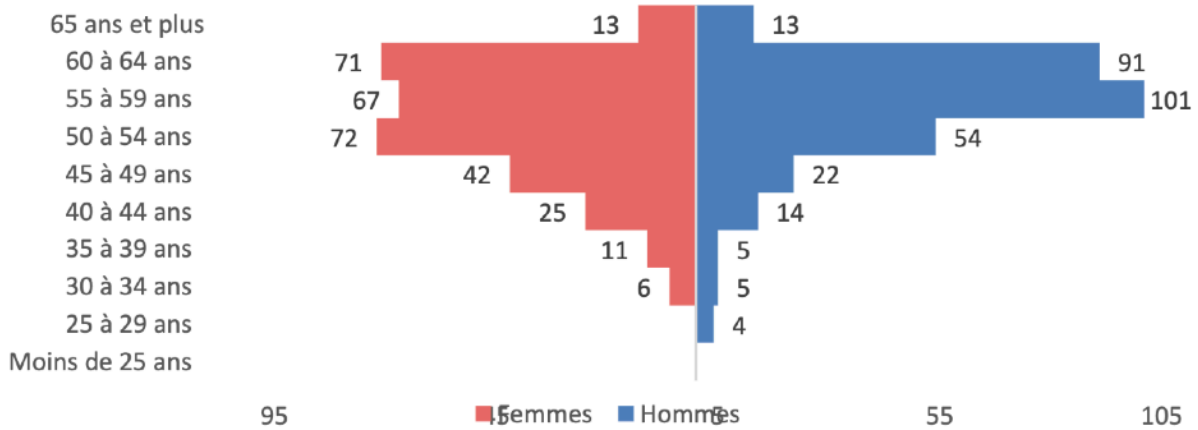
- selon le statut :



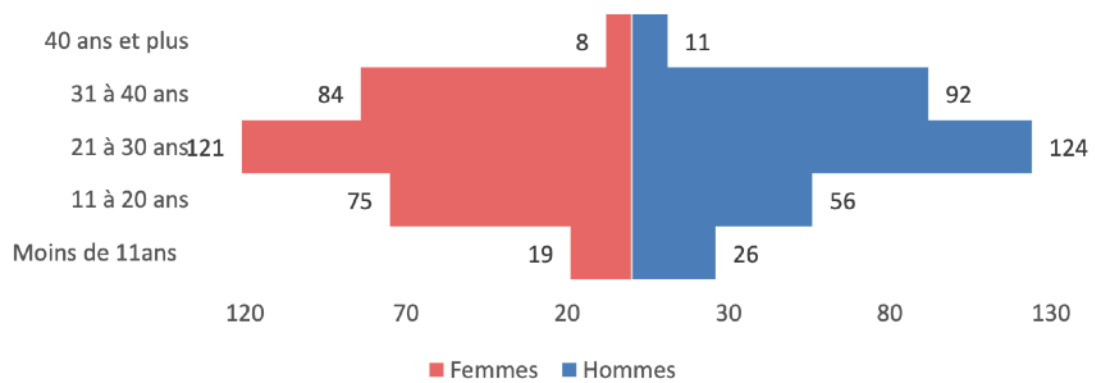
- selon le type de contrat :



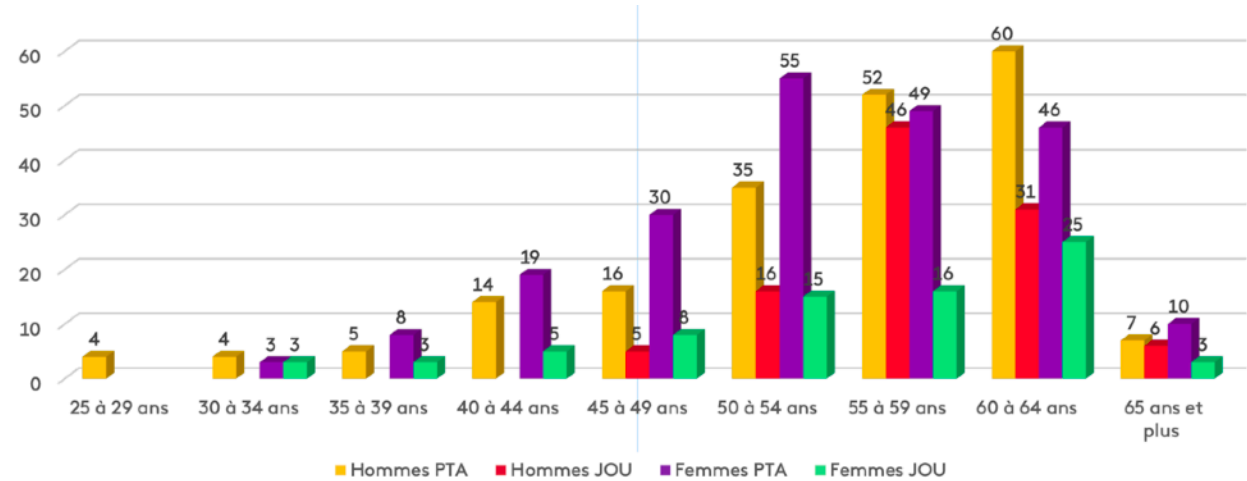
- selon l'âge :



- selon l'ancienneté :



Un nouveau graphique apparaît dans la présentation du bilan 2024, avec distinction entre catégories professionnelles PTA / journalistes, selon l'âge et le sexe :



Cette nouvelle présentation met en évidence des écarts importants :

- **les PTA sont beaucoup plus nombreux que les journalistes** quelque soit la tranche d'âge,
- **les femmes sont plus nombreuses que les hommes jusqu'à 55 ans**, un renversement s'opère pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans.

Ces écarts pourraient s'expliquer par le nombre important de salariées RQTH issues des filières RH et administratives.

Les membres de la commission qui demandent depuis longtemps cette distinction par catégorie professionnelle souhaiteraient pouvoir disposer davantage de précisions pour avoir une photographie par région, voire par antenne. La direction répond qu'elle n'ira pas plus loin, parce que cela nécessiterait un développement informatique coûteux, et d'autre part que la réglementation générale sur la protection des données (RGPD) interdit d'identifier les personnes, ce qui pourrait être le cas si on disposait de données plus fines.

Budget Handicap 2024

Au niveau du groupe FTV, **95% du budget handicap a été utilisé en 2024** contre 75% l'année précédente, pour un montant identique de 420 000€.

Dépenses du budget :

	2024	2023
Budget	420 000 €	420 000 €
Dépenses enregistrées	399 249 €	315 018 €
% d'utilisation du budget	95 %	75 %

Répartition par rubriques :

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

Données par rubriques et entités :

2024	1. Pilotage - Suivi	2. Recrutement - Intégration	3. Formation - Sensibilisation	4. Maintien dans l'emploi	Total des dépenses	% dépenses / au total des dépenses
FTV Siège	0,00 €	0,00 €	0,00 €	158 298,78 €	158 298,78 €	40,87 %
Réseau France 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	118 049,39 €	118 049,39 €	30,42 %
Outremer 1ère	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10 151,19 €	10 151,19 €	2,62 %
Filiales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4 855,50 €	4 855,50 €	1,24 %
Central	24 525 €	7 144 €	64 225 €	0,00 €	95 894 €	24,67 %
TOTAL	24 525 €	7 144 €	64 225 €	291 355 €	387 279 €	100%

+ 58,72% + 23%

2023	1. Pilotage - Suivi	2. Recrutement - Intégration	3. Formation - Sensibilisation	4. Maintien dans l'emploi	Total des dépenses	% dépenses / au total des dépenses
FTV Siège	0,00 €	0,00 €	0,00 €	102 661 €	102 661	31,10%
Réseau France 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	75 025 €	75 025 €	25,63%
Outremer 1ère	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10 883 €	10 883 €	3,45%
Filiales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
Central	45 646,00 €	18 240 €	67 562,00 €	0,00 €	131 448 €	41,72%
TOTAL	45 646 €	18 240 €	67 562 €	183 570 €	315 018 €	100%

Le maintien dans l'emploi représente la part la plus importante du budget :

Maintien dans l'emploi

	2024	2023
Nombre de bénéficiaires	147	101
Nombre d'actions	282	220
Total Dépenses	291 355 €	183 570 €

Détail des dépenses de maintien par entité	Nbre de bénéficiaires	Nombre d'actions	Frais km	Aménagement de poste (dont matériel adapté)	Equipements spécialisés (prothèses, lunettes)	Formation - Reconversion	Frais médicaux (250 euros)	Aide à la création d'entreprise - départ de l'entreprise	Frais de déménagement	Transport adapté/Aménagement ou achat de véhicule	Don association (nouvelle RQTH)**	Total
ANTENNES ET PROGRAMMES	4	5		773 €		4 435 €				734 €		5 942 €
GESTION MOYENS DE PRODUCTION	28	48	1 039 €	17 259 €	11 989 €	3 401 €	882 €			10 704 €	1 000 €	46 274 €
RESSOURCES HUMAINES	9	15	238 €	253 €	1 800 €		731 €			10 344 €		13 366 €
INFORMATION	19	23	705 €	63 339 €	4 040 €	530 €	455 €	5 000 €	1 500 €	13 418 €		88 987 €
MARKETING ET COMMUNICATION	1	1								4 729 €		4 729 €
FRANCE 3 NORD EST	13	24		14 956 €	4 900 €	15 615 €	635 €		1 500 €		2 000 €	39 606 €
FRANCE 3 NORD OUEST	18	26	108 €	11 278 €	1 400 €		1 789 €					14 575 €
FRANCE 3 SUD EST	7	9		5 236 €			612 €					5 848 €
FRANCE 3 SUD OUEST	32	98	7 403 €	13 234 €		28 465 €	1 332 €			8 450 €	1 000 €	59 884 €
VIASTELLA	5	12		1 136 €							3 000 €	4 136 €
MALAKOFF	6	16	330 €	7 681 €							1 000 €	9 011 €
POLYNESIE	1	1			1 561 €							1 561 €
LA REUNION	1	1		580 €								580 €
FRANCE TV STUDIO	1	1		2 808 €								2 808 €
FRANCE TELEVISION DISTRIBUTION	2	2		2 047 €								2 047 €
TOTAL	147	282	9 823 €	140 580 €	25 690 €	52 446 €	6 436 €	5 000 €	3 000 €	48 379 €	8 000 €	299 355 €

** non comptabilisé dans le budget

Une convention de services avec l'AGEFIPH est en cours pour contribuer à financer certaines dépenses. Il s'agit d'un dispositif qui est accessible aux entreprises dont le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dépasse les 6%. La convention est en cours de signature mais des remboursements de matériel à hauteur de 30 000 € ont déjà pu être réalisés par ce biais pour des actions de maintien dans l'emploi.

Actions réalisées

Novembre le Temps du handicap, avec notamment une exposition « handicap invisible » sur tous les sites de France Télévisions.

Duo Day : 101 duos formés en 2024

Outil d'auto diagnostic, mis en ligne en fin 2024 pour les salariés qui ressentiraient des difficultés au travail. L'objectif était d'identifier des handicaps ignorés ou dissimulés. Résultats, parmi les 345 personnes qui s'y sont connectées, 150 d'entre elles pourraient bien être en situation de handicap. Cela confirme que nombre de personnes ignorent qu'elles sont en situation de handicap. Sachant que 80% des handicaps sont invisibles, ces chiffres n'ont rien de surprenant.

Points soulevés par les membres de la commission :

- **Comité de maintien dans l'emploi** : la direction ne communique pas de chiffres précis mais estime qu'en 2024 il y a eu 1 comité tous les deux mois au niveau du groupe. Les membres de la commission demandent que le chiffre sur le périmètre du réseau soit communiqué dans le prochain bilan. La direction va étudier la possibilité de faire ce recensement.
- **Embauche prioritaire à compétences égales** : un exemple est cité d'une salariée en CDD depuis une vingtaine d'années sur une antenne, une salariée RQTH qui ne postule pas car elle s'auto censure, considérant qu'elle n'a aucune chance puisqu'elle doit travailler à temps partiel. Ni le chef de service ni les responsables RH ne l'ont approchée. L'adjointe à la DRH du réseau répond que dans ce cas, il faudrait publier un poste à temps partiel, à condition que cela réponde au besoin de l'antenne. Un autre cas concernant un salarié RQTH en CDD sur une fonction de RCA est évoqué. Pour la direction, un poste d'encadrant n'est pas envisageable en temps partiel, laissant entendre qu'un salarié encadrant n'aurait aucune chance d'être embauché sur un poste à temps plein si son état de santé le contraignait à travailler à temps partiel.
- **Prévention / Formations ergonomie** : certaines activités nécessiteraient des actions préventives pour éviter le risque de TMS par exemple. Le cas des monteurs qui travaillent sur des documentaires ou des magazines est cité, avec des temps de travail prolongés en position statique devant des écrans. Comment mettre en place une formation spécifique au niveau d'un collectif de travail ? Un membre de la commission témoigne de la difficulté d'avoir une réponse coté RH. Bien que les problèmes de prévention évoqués ne relèvent pas du champ du handicap, la direction répond ici qu'il faut d'abord s'adresser au manager, car c'est lui qui est chargé d'identifier les besoins en formation et de les faire remonter à la RH ensuite. Après discussion, l'idée émerge de proposer des actions globales de prévention sur les postures dans les antennes. La direction a pris le point.
- **Ticket restaurants pour les salariés RQTH en télétravail** : certains salariés en télétravail éprouvent des difficultés pour se préparer à manger les jours de travail. Les membres de la commission demandent à la direction de tenir compte de ces difficultés et de leur accorder des tickets restaurant. La direction répond par la négative, pour des raisons financières. Il est rappelé que l'accord sur le télétravail ne prévoit pas dispositions particulières concernant les travailleurs handicapés.
- **Binôme égalité des chances** : plusieurs référents handicap constatent encore à ce jour manque voire une absence de visibilité de ce binôme. La direction rappelle qu'un mail est envoyé à chaque salarié RQTH en début d'année pour les tenir informés entre autre de l'existence du binôme. Force est de constater que ce moyen n'est pas toujours efficace pour éclairer tout le monde.

- **Refus des jours de congés handicap** : certains services administratifs en région refusent les demandes au motif que le terme inscrit sur l'attestation médicale est « en lien avec sa pathologie » au lieu de « en lien avec son handicap ». La direction regrette ce zèle et va faire un rappel aux équipes.
- **Accès handicapé avec fauteuil** : des pannes récurrentes de l'ascenseur au siège de FTV côté Valin ont été signalées. La direction va se renseigner.
- **Absence pour démarches administratives** : si l'accord ne précise pas qu'il faut présenter un justificatif, il est pourtant demandé. La direction précise qu'elle doit pouvoir justifier toute absence auprès des services de l'URSSAF en cas de contrôle. Lorsqu'un salarié effectue une démarche pour son dossier RQTH, un justificatif est automatiquement délivré.