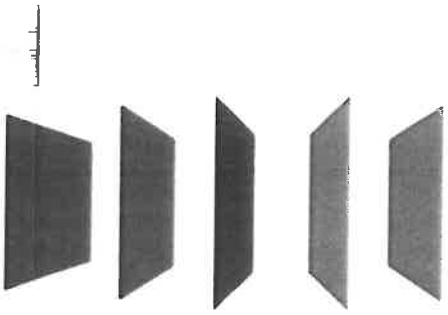

francetélévisions

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

SOMMAIRE

Préambule 5

CHAPITRE 1. Périmètre d'application de l'accord 8

1.1. Entreprises du Groupe France Télévisions concernées 8

1.2. Salarié(e)s bénéficiaires 8

CHAPITRE 2. Plan d'embauche 9

2.1. Objectifs de recrutement 9

2.1.1 C.D.I. 10

2.1.2 Contrats en alternance 11

2.1.3 Contrats en intérim 12

2.1.4 Contrats à durée déterminée 12

2.1.5 Accueil de stagiaires 12

2.2. Responsabilisation dans la mise en œuvre de la politique handicap 14

2.3. Intégration des personnes en situation de handicap 14

2.3.1 Adaptation du parcours d'intégration 14

2.3.2 Accompagnement de l'encadrement et des collectifs de travail 15

2.3.3 Formation des collaborateur(trice)s en situation de handicap nouvellement embauché(e)s 15

2.4. Développement des partenariats 15

2.5. Taxe d'apprentissage 16

CHAPITRE 3. Gestion de carrière 17

3.1. Accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap 17

3.2. Plan d'adaptation aux mutations technologiques 18

3.3. Suivi dans la gestion de carrière 18

3.4. Rémunération 19

3.4.1. Etat des lieux des rémunérations des salarié(e)s en situation de handicap 19

3.4.2. Revalorisations individuelles annuelles 19

3.5. Accès à l'encadrement 20

CHAPITRE 4. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 21

4.1. Mise en place d'un Comité Emploi des Travailleurs Handicapés 21

4.2. Accompagnement individuel des personnes en situation de handicap sur préconisation du médecin du travail 22

4.3. Actions visant à compenser le handicap 23

4.3.1 Aménagement du poste de travail 23

4.3.2 Transport et déplacements 23

4.3.3 Aménagement du temps de travail 25

4.3.4 Télétravail 25

4.3.5 Travail à domicile 26

CHAPITRE 5. Sensibilisation, communication et formation des collaborateur(trice)s 27

5.1 Sensibilisation des collaborateur(trice)s 27

5.1.1 Actions de sensibilisation 27

5.1.2 Evénementiels internes 28

5.1.3 Communication entre les acteur(trice)s de la politique diversité 28

5.2 Formation des collaborateur(trice)s 28

CHAPITRE 6. Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté 30

6.1. Ressources dédiées 30

6.2. Formation et sensibilisation des collaborateur(trice)s aux achats S.T.P.A 31

6.3. Développement des partenariats et implication dans des associations 31

6.3.1 Membre associé de l'association Pas@Pas 31

6.3.2 Plateforme et fusion Pas@Pas - Handeco 31

6.4. Contribution au développement de filières métiers d'avenir avec l'U.N.E.A 32

CHAPITRE 7. Droits spécifiques 33

7.1. Rappel des dispositions prévues par l'accord collectif du 28 mai 2013 33

7.1.1 Congés supplémentaires liés au handicap 33

7.1.2 Congés pour évènements familiaux 33

7.2. Rappel des dispositions prévues par l'accord Egalité Femmes – Hommes du 28 avril 2014 34

7.3. Reconduction des dispositifs mis en place dans l'accord handicap du 5 janvier 2011 de France Télévisions 34

7.4. Dispositions spécifiques au présent accord 35

7.5. Mesures à caractère social 37

7.5.1 Logement 37

7.5.2 Prévoyance 37

7.5.3 Cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel 37

7.6. Mesures en faveur des aidants familiaux 38

7.6.1 Informer les aidants sur leurs droits 38

7.6.2 Don de jours 39

CHAPITRE 8. Accessibilité des locaux 40

CHAPITRE 9. Volet Antennes 41

9.1. Accessibilité des programmes 41

9.2. Contenu des programmes 42

CHAPITRE 10. Pilotage de l'accord 43

10.1. Comité de Coordination et d'Orientation Groupe Handicap (C.C.O.G.H.) 43

10.1.1 Composition du comité 43

10.1.2 Missions du comité 43

10.1.3 Moyens du Comité 44

10.2. Les autres ressources dédiées 44

10.2.1 Mission Diversité Egalité des Chances / volet handicap 44

10.2.2 Rôle du Département central Diversité Egalité des Chances 45

10.2.3 Rôle des Correspondant(e)s Diversité Egalité des Chances 45

10.2.4 Rôle de la filière Ressources Humaines de proximité 46

10.2.5 Mise en place d'une commission handicap 46
10.2.6 Le C.H.S.C.T. 47

10.3. Les ressources financières *47*

CHAPITRE 11. Dispositions finales **49**

11.1. Durée de l'accord *49*

11.2. Dénonciation et révision de l'accord *49*

11.3. Renouvellement *50*

11.4. Dépôt et publicité *50*

Annexe 1 Taux d'emploi 2007 - 2014 ..... **51**

Annexe 2 Liste des MDPH et Cap Emploi dans les COM **52**

Annexe 3 Répartition des objectifs d'embauche **53**

Annexe 4 Accessibilité des locaux **54**

Annexe 5 Ressources dédiées à l'emploi des travailleurs handicapés **57**

Annexe 6 Budget prévisionnel 2016-2020 ..... **58**

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 347 540 000 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,

Préambule

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

Cette politique, dont le handicap est l'un des axes majeurs, s'est traduite par l'obtention du Label Diversité délivré par l'A.F.N.O.R. en mars 2014 pour une durée de 4 ans.

France Télévisions mène en effet depuis l'année 2006 une politique dynamique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, 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.

D'abord contractualisées sous la forme d'une convention avec l'A.G.E.F.I.P.H pour l'année 2007, les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées ont fait l'objet de deux accords de groupe successifs pour les périodes de 2008 à 2010 (1er accord de 3 ans) puis de 2011 à 2015 (2ème accord de 5 ans).

Comme le montre le tableau joint en annexe 1, cette politique volontariste s'est concrétisée, sur la période 2007 à 2014, dans un contexte de construction de l'entreprise commune et d'évolutions technologiques majeures et malgré un cadre budgétaire contraint, par une progression de :
- 81,78% du taux d'emploi direct, qui est passé de 2,36% à 4,29% ;
- 71,70% du taux d'emploi total, qui est passé de 2,65% à 4,55%.

DG CF

Les bons résultats obtenus par France Télévisions ont généré une diminution mécanique importante de la contribution A.G.E.F.I.P.H. (- 85,90%) finançant les actions prévues à l'accord. Pour compenser cette baisse et maintenir sa politique au même niveau d'engagement, France Télévisions a fait le choix d'investir dans sa politique d'emploi des travailleurs handicapés en augmentant le budget qu'elle lui consacre.

France Télévisions et ses Partenaires Sociaux décident par conséquent de poursuivre, au travers de ce nouvel accord, leurs engagements 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. Ainsi, les mesures arrêtées par le présent accord ont pour objectif d'assurer la progression régulière et significative du taux d'emploi global.

Pour répondre au mieux aux besoins de l'entreprise, un bilan qualitatif et quantitatif de l'application du précédent accord a été effectué et deux questionnaires ont été lancés à destination des salarié(e)s en situation de handicap, d'une part, et des managers d'autre part.
L'analyse des résultats de ces consultations a permis d'identifier les points positifs de l'action menée jusqu'à présent, ainsi que les pistes d'amélioration et les nouvelles actions prioritaires à développer.

Le présent accord réaffirme la volonté de France Télévisions 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.

En effet, les signataires du présent accord sont particulièrement attaché(e)s aux principes de non discrimination et d'égalité de traitement à garantir aux salarié(e)s en situation de handicap stipulés dans la loi du 11 février 2005, tout en reconnaissant la spécificité de ceux-ci, notamment dans la prise en compte des restrictions à l'emploi dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Comme tout(e) collaborateur(trice) de France Télévisions, 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 parcours professionnel, évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation professionnelle, préservation de la santé et de la qualité de vie au travail, ...). De façon spécifique et pour tenir compte du handicap, les salarié(e)s en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements adaptés dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Le présent accord ambitionne de franchir une nouvelle étape dans la prise en compte du handicap en son sein, en fixant 2 objectifs majeurs :

- pérenniser des ressources dédiées au déploiement de cette politique ;
- mobiliser encore plus largement les différents acteur(trice)s de l'entreprise, les salarié(e)s en situation de handicap étant placé(e)s au cœur des dispositifs prévus.

Ces ambitions se traduisent notamment par :

- l'affectation d'un budget spécifique ;
- la création d'un Comité de pilotage au plus haut niveau du groupe France Télévisions associant les partenaires sociaux.

En outre, les parties signataires du présent accord sont conscientes du rôle exemplaire de France Télévisions, média de service public, et de sa responsabilité vis-à-vis des citoyen(enne)s dans l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Elles décident par conséquent de compléter les mesures visant les collaborateurs(trice)s de l'entreprise, par des engagements spécifiques aux antennes, tant pour ce qui concerne le contenu des programmes que leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

En dernier lieu, les parties rappellent l'obligation de respecter le principe de confidentialité qui s'attache au statut de travailleur handicapé.
Pour la mise en œuvre des mesures prévues au présent accord, 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.

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 Télévisions Publicité
- MFP - MultiMédia France Productions
- FTD - France Télévisions Distribution

Dans le présent accord le terme France Télévisions vise le groupe tel que défini ci-dessus.

1.2. Salarié(e)s bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateur(trice)s 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 :

- Reconnu(e)s travailleurs handicapés définis à l'article L.5212-13 du code du travail en application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif administratif de la qualité de travailleur handicapé,
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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), ceci afin de pouvoir prendre en charge au plus tôt le traitement de leur demande de compensation du handicap.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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 ni celles en cours de clôture.

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, France Télévisions souhaite les faire bénéficier de la politique définie au présent accord. 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 règlementations locales.

L'annexe 2 du présent accord présente les dispositions spécifiques (texte de référence, obligation d'emploi applicable, interlocuteur(trice) en charge de la reconnaissance du handicap) dans les C.O.M..

Dans le bilan annuel de l'emploi des travailleurs handicapés effectué au sein du Groupe, l'ensemble des actions mises en œuvre dans les C.O.M. sont intégrées.

CHAPITRE 2. Plan d'embauche

Le volet embauche des personnes en situation de handicap est un axe que les signataires du présent accord valorisent particulièrement. Néanmoins, la direction rappelle qu'elle se doit de tenir compte des contraintes économiques fortes résultant notamment des conséquences de la loi du 9 mars 2009, imposant à l'entreprise la maîtrise de ses effectifs.

Par ailleurs, la politique d'embauche déployée ces dernières années a confirmé la difficulté à trouver des profils de candidat(e)s en adéquation avec les exigences de compétences et d'aptitudes requises au sein de l'entreprise au regard des écoles et diplômes reconnus.

Conscient de ces difficultés, mais désireux de favoriser l'intégration de salarié(e)s en situation de handicap dans l'ensemble de ses établissements, le Groupe France Télévisions s'engage à maintenir un niveau de recrutement ambitieux et cohérent au regard du contexte évoqué plus haut.

2.1. Objectifs de recrutement

Le Groupe souhaite que les salarié(e)s en situation de handicap soient employé(e)s dans tous les périmètres de l'entreprise et rappelle qu'ils 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.

Au cours des accords précédents, la contribution de chacun des périmètres du Groupe à l'insertion de salarié(e)s ou de stagiaires en situation de handicap ayant été variable, la direction entend mieux responsabiliser chaque entité du groupe. Pour ce faire, l'objectif global de recrutement, qu'il s'agisse de C.D.I., C.D.D. (y compris les C.D.D.U. et les pigistes), alternant(e)s ou stagiaires, sera décliné entre les entités suivantes :

- stations d'outre-mer ;
- directions du siège de France Télévisions, en veillant à une juste répartition entre tous les services et rédactions ;
- pôles de France 3, à charge pour ces derniers de décliner eux-mêmes ces objectifs au niveau des antennes ;
- filiales.

Ces objectifs tiendront compte pour chaque périmètre du taux d'emploi direct atteint, des perspectives globales de recrutement et de recours aux stages, des possibilités de rechercher des candidat(e)s en situation de handicap sur ces postes. Ils figurent en annexe 3 de l'accord et s'entendent indépendamment de la compensation des départs des salarié(e)s en situation de handicap quittant l'entreprise.

France Télévisions veillera, au travers de l'élaboration d'un bilan annuel d'application de l'accord, à la mobilisation des différents périmètres sur chacun des engagements d'embauche du présent chapitre afin d'assurer un lissage dans la mise en œuvre de ceux-ci au cours des 5 années de l'accord.
Au vu des résultats constatés à la fin de chaque exercice, des mesures correctives pourront être engagées.

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

Ces 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.

Enfin, compte tenu de la difficulté à trouver des candidat(e)s handicapé(e)s répondant aux besoins du groupe, 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.

2.1.1 C.D.I.

Malgré un contexte budgétaire très contraint, le Groupe décide de maintenir l'embauche de salarié(e)s en situation de handicap, en privilégiant le contrat à durée indéterminée.

Pour prendre en compte les difficultés rencontrées lors du précédent accord, il est décidé d'aménager le processus de recrutement en vigueur, particulièrement au sein de l'entreprise France Télévisions, de la façon suivante :

- 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.), fera 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 de 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 de la particularité de leurs parcours professionnels susceptibles d'être impactés par des problèmes de santé.

- L'entreprise 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 de 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 de l'entreprise. 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., France Télévisions recherchera toutes les opportunités d'intégrer les salarié(e)s en alternance ou en C.D.D..

Les autres entreprises du Groupe veilleront à adapter leur processus permettant de lever les freins de recrutement selon les mêmes principes.

Objectif de l'accord : 35 C.D.I. sur la durée de l'accord et sur l'ensemble du Groupe, embauchés directement ou suite à la transformation d'un contrat en alternance ou d'un C.D.D..

2.1.2 Contrats en alternance

En cohérence avec la politique Ressources Humaines de 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.

Ce dispositif 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 travailleurs en situation de handicap, en offrant une sécurité accrue aux managers et limite ainsi les freins à l'embauche.
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 et à la sensibilisation au handicap.

Chaque année lors du lancement de la campagne de l'alternance, chaque Direction, lors de l'évaluation des besoins, identifie plus particulièrement les postes susceptibles d'être proposés aux étudiant(e)s en situation de handicap, en vu d'atteindre les objectifs chiffrés définis en annexe 3. Pour ce faire, France Télévisions veille à nouer des liens privilégiés avec les écoles préparant aux diplômes qu'elle recherche et promouvant une politique handicap active.

Pour répondre au mieux aux besoins ainsi identifiés, France Télévisions organise chaque année une journée spécifique de recrutement d'étudiant(e)s en situation de handicap, en lien notamment avec l'AG.E.F.I.P.H., Cap Emploi et ses partenaires.

Par ailleurs, il est rappelé que les conventions signées en 2014 avec les sept (7) écoles de journalisme intègrent une clause diversité prévoyant notamment le recrutement de jeunes alternant(e)s en situation de handicap.

Objectif de l'accord : 30 contrats en alternance (professionnalisation ou apprentissage) sur la durée de l'accord et sur l'ensemble du Groupe.
Par ailleurs, France Télévisions proposera un contrat à durée indéterminée aux alternant(e)s répondant le mieux aux critères de sélection de l'entreprise, après évaluation de leurs compétences menée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement.

2.1.3 Contrats en intérim

Le recours à des missions d'intérim constitue un moyen supplémentaire pour l'entreprise d'insérer des travailleurs en situation de handicap immédiatement opérationnels.
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.

2.1.4 Contrats à durée déterminée

La recherche de salarié(e)s en situation de handicap pour pourvoir des contrats à durée déterminée est également mise en œuvre, les missions ponctuelles pouvant constituer une opportunité d'insertion durable au sein de l'entreprise. C'est pourquoi, afin de faciliter la transformation des C.D.D. de travailleurs handicapés en C.D.I., la Mission Egalité des Chances en lien avec la filière Ressources Humaines renforce le suivi spécifique des C.D.D. (contrats de travail en cours ou contrats de travail ayant pris fin) déjà mis en œuvre.
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 C.D.D.

Objectif de l'accord :

- 15 contrats à durée déterminée, d'une durée supérieure ou égale à 6 mois
- 15 contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à 4 mois, afin de pouvoir intégrer notamment les contrats conclus en remplacement de salariées en congé de maternité

sur la durée de l'accord et sur l'ensemble du Groupe.

2.1.5 Accueil de stagiaires

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

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

Les types de stages pris en compte, sont notamment :

- les stages effectués par des personnes handicapées sous statut de stagiaire à la formation professionnelle (art L. 6341-4),
- les stages prescrits par Pôle Emploi,
- les stages organisés par des établissements scolaires (et sous leur responsabilité, dans le cadre de la formation en alternance),
- les stages en entreprise lorsqu'ils sont conventionnés « égalité des chances »,
- les périodes de mise en situation en milieu professionnel prévues à l'article L.5135-1 C. trav. permettant la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité ou de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement,
- les périodes d'observation d'élèves de l'enseignement général prévues à l'article L.4153-1 C. trav.,(élèves de 4ème ou 3ème), pour lesquelles est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé(e) et disposant d'une convention de stage, conformément à l'article L.5212-7 du code du travail.

A titre de rappel :

- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectuant un stage ou période d'observation ou de mise en situation professionnelle dans l'entreprise ne peut dépasser 2% de l'effectif total des salarié(e)s pour l'année considérée,
- le stagiaire est pris en compte au titre de l'année où se termine le stage.

Pour chaque stagiaire accueilli(e), une convention doit être établie avec le stagiaire, l'entité du Groupe France Télévisions qui accueille et l'organisme de formation ou organisme prescripteur. Cette convention doit indiquer notamment :

- le nom et l'adresse de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation et du stagiaire ;
- la nature, l'objectif et les modalités d'exécution du stage ;
- le lieu, la durée en heures et les dates de début et de fin de stage ;
- le (la) tuteur(trice) identifié(e) pour accompagner le stagiaire au cours du stage ;
- les modalités d'assurance du stagiaire au titre des accidents du travail ;
- les modalités d'assurance au titre de la responsabilité civile en cas de dommage causé au stagiaire ou par le (la) stagiaire.

Pour être pris en compte, la durée du stage doit être de 40 heures au moins, à l'exception des stages d'observation dont la durée maximale est fixée à 1 semaine.

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

En début d'année, le département Diversité Egalité Des Chances transmet à chaque correspondant(e) égalité des chances un planning des dates de stage afin que chaque secteur puisse s'organiser au mieux et planifier un nombre minimum de stagiaires en lien avec les objectifs fixés en annexe 3.

Objectif de l'accord : 60 stagiaires en situation de handicap au minimum sur la durée de l'accord et l'ensemble du Groupe.

2.2. Responsabilisation dans la mise en œuvre de la politique handicap

La part variable versée aux cadres relevant de ce dispositif comporte un objectif portant sur la mise en œuvre de la politique globale de diversité arrêtée par France Télévisions, dont le handicap constitue l'un des piliers.
Aussi, et afin de garantir le meilleur déploiement possible du présent accord, chaque direction a la faculté de décliner les différentes mesures prévues par ce texte au travers d'objectifs fixés dans la part variable des managers, et plus particulièrement en matière d'embauche.
La prise en compte dans la part variable de ces objectifs a pour but de faciliter l'appropriation par l'encadrement opérationnel de l'engagement stratégique de France Télévisions.

2.3. Intégration des personnes en situation de handicap

France Télévisions rappelle l'importance du parcours d'intégration comme élément de réussite du recrutement, précisé notamment dans l'accord Contrat de génération du 21 janvier 2014. 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.

2.3.1 Adaptation du parcours d'intégration

En tant 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) et sa hiérarchie, 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).
Certaines étapes complémentaires peuvent rythmer le parcours d'intégration :

- entretien avec l'interlocuteur(trice) chargé(e) de l'intégration des salarié(e)s en situation de handicap au sein de la structure qui recrute,
- 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.

Un entretien supplémentaire de suivi est préconisé 15 jours à 3 semaines après l'arrivée du (de la) collaborateur(trice) dans son service. Cet entretien se tient à l'initiative de l'interlocuteur(trice) chargé(e) de l'intégration des salarié(e)s en situation de handicap ou du (de la) correspondant(e) Diversité Egalité des Chances, en présence si possible du (de la) responsable hiérarchique et du (de la) responsable Ressources Humaines de proximité.

En outre, chaque nouvel(le) embauché(e), à l'exception des alternant(e)s ou stagiaires qui bénéficient d'un(e) tuteur(trice), doit être accompagné(e) par un(e) parrain (marraine) faisant partie du collectif de travail, lui permettant ainsi de parfaire au mieux son intégration.
Cette période d'accompagnement 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) parrain (marraine) doit avoir suivi le module de sensibilisation 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.

2.3.2 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 sensibilisation en amont de l'insertion des personnes en situation de handicap, proposée au 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'un handicap 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 l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister.

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

Une attention particulière sera portée à la formation professionnelle des nouveaux 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.
De même, 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.

2.4. Développement des partenariats

L'impulsion d'une dynamique volontariste de recrutement de travailleurs 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 métiers du Groupe France Télévisions.

France Télévisions poursuit ses partenariats privilégiés déjà noués avec les associations spécialisées dans ce domaine, et en développera de nouveaux avec des établissements spécialisés dans l'accueil de jeunes élèves en situation de handicap, du type E.R.E.A. (Etablissement Régional d'Enseignement Adapté) de Garches, déjà très présents lors de la Semaine du Handicap, pour présenter les métiers de l'entreprise et proposer des stages.

Dans le cadre de ses partenariats avec les associations, le département Diversité Egalité des Chances transmet à chaque correspondant(e) égalité des chances les listes de candidatures qu'il reçoit régulièrement, à charge pour eux (elles) de les proposer à la filière Ressources Humaines pour étudier les opportunités d'embauches possibles.

Par ailleurs, France Télévisions participe aux différents forums de recrutement spécialisés et à des opérations de découverte des métiers ou d'aide à l'orientation (Paris pour l'emploi, forums de grandes écoles, Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Handichat, Handicafé, Atelier de préparation professionnel (A.P.P.), Exploration des métiers insolites (E.M.I), Un jour Un Métier, 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 correspondant(e)s égalité des chances, les managers et la filière Ressources Humaines seront sollicités pour y participer et représenter France Télévisions.
Chaque fois que possible, ces opérations seront déclinées localement.
Au cours de l'application du présent accord, France Télévisions développera également sa participation à un salon de recrutement virtuel dédié au handicap.

Enfin, 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.

L'ensemble des mesures de ce paragraphe est imputé sur le budget de l'accord.

2.5. 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.

CHAPITRE 3. Gestion de carrière

Le Groupe France Télévisions est particulièrement 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.

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

En complément des dispositions règlementaires, 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, adaptées 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,
- 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.

De même, l'accès aux dispositifs de formation professionnelle nécessaire au développement de leurs compétences est renforcé :

- les travailleurs en situation de handicap sont bénéficiaires de plein droit des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une évolution professionnelle ou d'une réorientation professionnelle,
- toutes les demandes de Congé Individuel de Formation formulées par les travailleurs en situation de handicap seront accordées par les entreprises, sans report possible de la date de départ en formation,

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 des travailleurs en situation de handicap. Si des écarts sont constatés, les mesures correctives nécessaires sont mises en œuvre.
Ce suivi donnera lieu à une présentation lors du Comité de Coordination et d'Orientation Groupe Handicap (C.C.O.G.H.).

3.2. Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Les travailleurs en situation de handicap peuvent être plus souvent fragilisés que les autres salarié(e)s face aux mutations technologiques auxquelles sont confrontées les entreprises et qui peuvent affecter le contenu ou l'existence même des postes de travail. Lors de la consultation du C.H.S.C.T. prévue à l'article L4612-10 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.
Le médecin du travail formule les préconisations permettant l'adaptation du poste de travail à ces nouvelles technologies, afin d'agir :

- sur le développement des compétences pour permettre l'appropriation des nouvelles technologies,
- 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 interprète en Langue des Signes Française...).

3.3. 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 acteur(trice)s Ressources Humaines réalisent des points réguliers avec le (la) salarié(e), en sus de l'entretien professionnel que ce dernier a avec son (sa) manager.
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) parrain (marraine) faisant partie du collectif de travail peut-être proposé au (à la) collaborateur(trice) en mobilité, afin de faciliter l'intégration de ce dernier dans le nouveau service.

Le (la) parrain (marraine) volontaire est identifié(e) sur proposition du (de la) manager et du (de la) Responsable Ressources Humaines. 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, France Télévisions s'engage à étudier, en lien avec la G.P.E.C., 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).

3.4. Rémunération

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, l'entreprise 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.

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

Lors de la mise en œuvre du présent accord, France Télévisions s'engage à procéder 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.
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 salarié. 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 Comité de Coordination et d'Orientation Groupe Handicap 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.

3.4.2. Revalorisations individuelles annuelles

A l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels (P.A.R.S.I.), une attention particulière sera portée à la situation des collaborateur(trice)s reconnu(e)s travailleurs handicapés 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.

3.5. Accès à l'encadrement

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.

Pour ce faire, il convient de réaliser une photographie de la situation actuelle 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 au titre de la D.O.E.T.H. et sera porté à la connaissance du Comité de Coordination et d'Orientation Groupe Handicap, en vue de proposer le cas échéant un plan d'actions correctives. Un suivi de ces données sera ensuite effectué chaque année et fera l'objet également d'une communication au C.C.O.G.H..

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'Orientation des Carrières (C.O.C.A.) et des Comité Mobilité (C.M.) pour France Télévisions, sous réserve de l'accord des salarié(e)s concerné(e)s.

CHAPITRE 4. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Compte tenu du vieillissement de la pyramide des âges du Groupe France Télévisions et de la spécificité de la pyramide des âges des travailleurs en situation de handicap, le volet maintien dans l'emploi du présent accord représente un axe important de la politique d'emploi des travailleurs handicapés engagée par le Groupe France Télévisions.

Le partenariat avec les acteur(trice)s du service 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, des mesures appropriées de compensation du handicap en amont de la prise de poste, 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 des services de santé au travail de 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 handicapées.

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 pourront être autorisés à remplacer le (la) salarié(e) absent(e).

Le Groupe 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. Par conséquent, un comité dédié à la prise en compte de toute problématique de maintien dans l'emploi est constitué au sein des entreprises.

4.1. Mise en place d'un Comité Emploi des Travailleurs Handicapés

Dans un souci de meilleure prise en compte et en charge, notamment des situations complexes de maintien dans l'emploi, un comité pluri disciplinaire se réunit pour rechercher de façon collégiale les meilleures solutions.

Ce comité est composé des personnes suivantes :

- le (la) médecin du travail
- le (la) correspondant(e) Egalité des chances
- le (la) manager
- un (e) représentant(e) du service ressources humaines concerné
- un (e) psychologue du travail
- l'ergonome en charge du dossier
- l'assistant(e) social(e)

- le (la) responsable du volet maintien dans l'emploi du Département Diversité-Egalité des Chances
- le (la) salarié(e) concerné(e)
- un (e) représentant(e) du C.H.S.C.T., sous réserve de l'accord du (de la) salarié(e) concerné(e).

Cette composition est adaptée à chaque situation traitée et aux structures des entreprises et établissements régionaux et ultramarins.

Ce comité est réuni à l'initiative d'un des membres énumérés ci-dessus, lorsque la situation individuelle de maintien dans l'emploi ne peut être appréhendée par les seul(e)s interlocuteur(trice)s en charge du handicap.

Le comité recherche collectivement les solutions à engager pour permettre le maintien dans l'emploi du (de la) salarié(e).

France Télévisions peut s'appuyer sur des expertises externes telles que les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (S.A.M.E.T.H.), des cabinets d'ergonomie, des associations spécialisées, pour professionnaliser sa démarche et optimiser ses résultats.

4.2. Accompagnement individuel des personnes en situation de handicap sur préconisation du médecin du travail

Afin d'accompagner les collaborateur(trice)s et prévenir le risque d'inaptitude et suite aux restrictions émises par le médecin du travail, une ou plusieurs des actions suivantes pourront être proposées en cas de besoin :

- un entretien spécifique avec le (la) responsable Ressources Humaines de proximité pour identifier les pistes possibles d'orientation professionnelle ;
- un accompagnement dans le développement des compétences par la mise en œuvre d'un parcours de formation adapté facilitant l'accès à l'orientation professionnelle identifiée ;
- 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 €, sous réserve de la justification de la création de son entreprise et à la condition que celle-ci ne soit pas concurrente des activités de France Télévisions.

Par ailleurs, le Groupe France Télévisions maintient sa volonté de ne pas rompre le lien social avec les collaborateur(trice)s en incapacité de travail de longue durée.

Les collaborateur(trice)s seront informé(e)s de la possibilité d'une visite de pré-reprise avec le médecin du travail en vue d'étudier, le plus en amont possible, les mesures visant à faciliter le retour

à l'emploi.
La mise en œuvre d'une reprise à temps partiel thérapeutique sur demande du médecin-conseil de la C.P.A.M. 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 médecin du travail afin de faire coïncider au mieux les contraintes liées à l'état de santé du (de la) salarié(e) et les contraintes de fonctionnement de l'entreprise.

4.3. 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 travailleurs handicapés et le (la) salarié(e).

Elles peuvent prendre plusieurs formes :

4.3.1 Aménagement du poste de travail

L'aménagement du poste de travail est réalisé à la demande du 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 l'entreprise.

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

4.3.2 Transport et déplacements

Le groupe France Télévisions s'engage à étudier les moyens appropriés pour maintenir dans l'emploi les salarié(e)s en situation de handicap et propose dans ce but un ensemble de mesures développées ci-après, destinées aux salarié(e)s se trouvant dans l'incapacité totale d'utiliser les transports en commun.
Cette incapacité doit être attestée par le médecin du travail et renouvelée chaque année.
Les mesures sont les suivantes :

- 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 France Télévisions. Cette prise en charge est effectuée sur présentation de la facture acquittée à hauteur de 50% du coût des aménagements et est plafonnée à 9 000€. 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 1 000€.

- abonnement d'auto partage (type Autolib) : cette mesure vise les salarié(e)s ne possédant pas de véhicule personnel. 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 €.

- recours au P.A.M. (Pour Aider à la Mobilité) : les salarié(e)s invalides à plus de 80 % 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 par un E.S.A.T. (établissement du secteur protégé) avec lequel France Télévisions s'est engagé à collaborer pour le transport de personnes. Il est financé en totalité par France Télévisions.

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

Par ailleurs, ces mesures sont attribuées après examen préalable systématique de la mise en œuvre de l'un des trois dispositifs suivants :

- le télétravail, selon les modalités indiquées à l'article 4.3.4 ci-après ;
- 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.

Pour ce qui concerne la mesure prévue par le précédent accord prévoyant la prise en charge des frais de taxi, celle-ci ne peut être maintenue dans les mêmes conditions. En effet, compte tenu de son coût devenu trop élevé au regard du faible nombre de bénéficiaires, il devient nécessaire de mieux répartir le budget pour en faire bénéficier le plus grand nombre.

Pour autant, afin de prendre en compte les situations individuelles existantes et ne pas amplifier les difficultés de santé des salarié(e)s concerné(e)s, un dispositif transitoire est mis en œuvre. Ainsi, les bénéficiaires de cette mesure se verront proposer les solutions disponibles prévues ci-dessus et une étude approfondie de leur situation sera effectuée afin d'en valider ou non l'application.

Si aucune de ces mesures ne peut s'appliquer, le recours au taxi sera maintenu à titre dérogatoire pour les seul(e)s bénéficiaires actuel-(le)s, l'objectif étant, à terme, de plafonner le montant de la

prise en charge par France Télévisions.
Les modalités de la réduction progressive de cette prise en charge seront discutées avec le (la) salarié(e) afin de déterminer avec lui (elle) les meilleures alternatives. A l'issue d'un délai de 12 mois maximum, la prise en charge sera limitée à 4 000€* maximum par an (montant fixé pour 2016). Ce montant pourra être revu sur la durée de l'accord, en fonction de la prise en charge de l'A.G.E.F.I.P.H. Le délai de 12 mois débutera à la date à laquelle les différentes solutions sont examinées avec le (la) salarié(e).

** 4 000€ : montant du barème fixé par l'A.G.E.F.I.P.H. lorsque ce service est financé par elle de façon transitoire*

4.3.3 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 médecin du travail, le (la) correspondant(e) égalité des chances, le (la) manager et la filière Ressources Humaines;
- si les simples aménagements horaires ci-dessus ne sont pas suffisants pour répondre aux impératifs médicaux du (de la) salarié(e), celui-(celle)-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% 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 2 ans.
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, 4 (quatre) mois avant la date envisagée de réduction du temps de travail.
L'entreprise répond dans un délai de 1 (un) mois maximum à compter de la réception de la demande.
Cette mesure sera financée par France Télévisions hors budget handicap.

4.3.4 Télétravail

Au vu des expérimentations menées sur le sujet à France Télévisions, et 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.

L'avis du médecin du travail et de la personne en charge du maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap sera sollicité 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.

Cet aménagement est limité à 2 jours maximum par semaine.

La demande devra être formulée par écrit, validée par le (la) manager et la filière Ressources Humaines qui établira un avenant au contrat de travail. Dans cet avenant seront notamment définies les modalités d'organisation du télétravail (un, voire deux jours fixes de télétravail par semaine, les horaires de travail, le lieu, la période d'adaptation et la réversibilité, la charge de travail...). L'équipement de travail sera également précisé (notamment équipement informatique fourni, assistance hotline ou autre équipement en fonction de l'adaptation au poste...) ainsi que la nécessité pour le (la) collaborateur(trice) de fournir une attestation d'assurance habitation couvrant ce mode de travail.

Pour ce qui concerne l'entreprise France Télévisions, une négociation sera ouverte d'ici la fin du premier trimestre 2016 sur ce sujet et viendra préciser ce dispositif.

4.3.5 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 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 4.1. du présent accord. Le comité déterminera les conditions d'exercice de l'activité et les modalités de maintien du lien social avec l'entreprise.

CHAPITRE 5. 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.

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 travailleurs en situation de handicap soit acceptée au sein de chaque collectif de travail.

5.1 *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.

5.1.1 Actions de sensibilisation

Afin d'assurer au présent accord le meilleur déploiement possible, une campagne de communication sera mise en œuvre au sein des entreprises. Ainsi, une large présentation de l'accord sera réalisée :

- au sein des différents Comités de Direction;
- auprès de la filière Ressources Humaines (notamment avec le site Intranet « Ressources & Vous ») ;
- auprès des managers (espace dédié managers sur Monespace, lettre Repères...) ;
- auprès des travailleurs en situation de handicap, par la remise d'une plaquette leur présentant les différentes mesures de l'accord les concernant. Cette plaquette, en ligne sur Monespace, sera également à disposition auprès de la filière Ressources Humaines et de la mission Egalité des chances ;
- auprès de l'ensemble des collaborateur(trice)s, avec les différents supports de communication existants (magazine Antennes, site diversité-égalité des chances de Monespace...) et par l'élaboration et la diffusion d'un support de communication sur le contenu de l'accord ;
- auprès des acteur(trice)s de la santé au travail.

Par ailleurs, en complément de cette information spécifique, des communications avec la signature « Bien différents bien ensemble » sont effectuées auprès de l'ensemble des collaborateur(trice)s de façon régulière pour les sensibiliser aux différents sujets de la thématique handicap, sur Monespace et dans sa Newsletter hebdomadaire ainsi que dans le magazine Antennes.

Il est important également d'informer les collaborateur(trice)s des différentes actions réalisées, contribuant à développer la politique handicap de France Télévisions. Ainsi, des communications seront effectuées lors des opérations internes ou externes menées par France Télévisions promouvant sa politique handicap, tels les forums emplois ou les ateliers auxquels participent les acteur(trice)s Ressources Humaines et les managers.

Enfin, il est essentiel de donner la parole aux salarié(e)s qui sont en situation de handicap afin qu'ils (elles) apportent leurs témoignages sur leur situation personnelle au sein de l'entreprise. C'est pourquoi chaque fois que possible, à l'occasion des manifestations organisées notamment par l'Université de France Télévisions, les salarié(e)s en situation de handicap seront sollicité(e)s pour intervenir sur toutes les thématiques proposées. Ce dispositif est également valable pour les formateur(trice)s internes.

5.1.2 Evénementiels internes

Des événements seront organisés au sein des entreprises du Groupe France Télévisions et adaptés au contexte d'implantation multi-sites, tels que :

- des journées ponctuelles de sensibilisation ;
- la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (S.E.P.H.).

La S.E.P.H., mise en œuvre depuis 2007, constitue un vecteur essentiel et efficace de sensibilisation en raison de sa déclinaison progressivement enrichie au sein des différentes entités de France Télévisions.
Cette opération, qui est organisée conjointement par le réseau des correspondant(e)s égalité des chances et les responsables de communication interne, sollicite différents secteurs de l'entreprise en fonction du thème choisi chaque année. En effet, la S.E.P.H. comporte d'une part un « fil rouge » (thème faisant l'objet d'un support visuel) décliné dans toutes les entités et, d'autre part, des actions de sensibilisation propres à chaque établissement. Désormais, chaque établissement, outre sa participation à cet évènement, devra favoriser son déploiement dans le maximum de sites.

5.1.3 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 dédié sera créé dans Monespace, destiné aux acteur(trice)s de la politique diversité. Cet espace facilitera le partage des bonnes pratiques existantes au sein de l'entreprise et la mise à disposition des outils de communication et de collaboration destinés à faciliter la gestion du présent accord.

Cet outil permettra également de fluidifier l'information entre les collaborateur(trice)s travaillant sur le sujet (Mission diversité-égalité des chances, direction des achats hors programmes, services ressources humaines, médecins du travail, etc.).

Par ailleurs, France Télévisions s'efforcera de développer les échanges avec les entreprises publiques de la radio et de l'audiovisuel afin d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de politique handicap. Les bilans et conclusions de ces échanges pourront être partagés au sein de l'espace dédié créé sur Monespace.

5.2 *Formation des collaborateur(trice)s*

Dans le prolongement des années précédentes, France Télévisions entend maintenir un plan de formation « handicap » ambitieux à destination des différents publics concernés : l'ensemble des collaborateur(trice)s, la filière Ressources Humaines, l'encadrement, les tuteur(trice)s et les correspondant(e)s, comportant notamment les formations suivantes :

- pour relancer la dynamique du stage de sensibilisation proposé par l'Université France Télévisions, le contenu en sera revu pour le rendre plus attractif, en privilégiant une animation plus ludique ;

- d'autres formations ciblées sur les thématiques traitées dans l'accord telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, pourront être développées ponctuellement en cas de besoin ;

- compte tenu de l'importance de réussir les étapes d'intégration des personnes en situation de handicap, une session de formation pourra être proposée à destination des collectifs de travail concernés. Cette formation doit permettre de développer leur connaissance du handicap et d'identifier les comportements à adopter au sein de l'équipe de travail. Pour être pertinente, cette action de formation doit se situer au plus près de l'accueil du collaborateur(trice) au sein de l'équipe ou lors de l'évolution des restrictions à l'emploi d'un(une) collaborateur(trice).

Enfin, une formation destinée aux correspondant(e)s égalité des chances sera mise en place pour les sensibiliser à l'approche ergonomique des postes de travail, permettant de mieux appréhender les situations de maintien dans l'emploi, d'accompagner le (la) salarié(e) et d'identifier les interlocuteur(trice)s ainsi que les structures à solliciter pour définir les besoins nécessaires aux aménagements du poste.

Par ailleurs, la mise en place en 2012 d'un module de sensibilisation à distance au sein de l'entreprise, constitue un outil essentiel pour compléter les formations dispensées en présentiel. Son existence sera rappelée chaque fois que possible.

CHAPITRE 6. Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, France Télévisions accorde une place privilégiée aux achats passés avec le secteur du travail protégé et adapté (S.T.P.A.).
France Télévisions a défini en novembre 2013 la stratégie de développement de ses achats auprès des E.A.(entreprises adaptées)/E.S.A.T.(établissements et services d'aide par le travail).
Ainsi, le comité exécutif a validé le fait de réserver 4 familles d'achats au S.T.P.A. :

- entretien des espaces verts ;
- commandes de plateaux repas et traiteurs ;
- fin de vie D.E.E.E. (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)
- recyclage des cassettes vidéos.

Le basculement progressif de ces achats ainsi que l'identification de nouvelles opportunités (Communication, Impression et signalétique, Transport de personnes, Archivage et numérisation, etc.) devront permettre d'atteindre le chiffre d'affaire de 1,2M d'€ par an à la fin de l'accord.

6.1. Ressources dédiées

Pour mener à bien cet objectif, France Télévisions s'est dotée des moyens appropriés au niveau central et au travers de relais au sein des réseaux :

- Direction des achats hors programmes : un(e) acheteur(se) référent(e) en charge des achats responsables a intégré la Direction des achats hors programme en novembre 2013 et a vocation à piloter et déployer la stratégie de développement des achats S.T.P.A.,

- Réseau de correspondant(e)s achats : un réseau de correspondant(e)s achats, en lien étroit avec la Direction des achats et plus particulièrement l'acheteur(teuse) référent(e), déploie la politique d'achats auprès de ce secteur dans les différentes régions de France 3 et Outre-Mer,

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..

- Mise en place de l'outil "Popei" : il s'agit d'un outil de reporting et de suivi de ses emplois directs et indirects sur l'ensemble des entités du Groupe. Cet outil permet de suivre et comparer d'année en année le montant du chiffre d'affaire réalisé par fournisseur, par région et entité.

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.

6.2. 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. ou E.A. 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 l'association Handeco disposant d'expert(e)s dans le domaine et partenaire de l'association Pas@Pas dont France Télévisions est membre associé.

6.3. Développement des partenariats et implication dans des associations

Le développement d'une politique volontariste auprès du secteur du handicap, nécessite de renforcer, maintenir et développer un réseau de partenaires et d'échanges.

6.3.1 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 acteurs du secteur dont l'U.N.E.A. (Union Nationale des Entreprises Adaptées).

6.3.2 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 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..

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

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., France Télévisions aide à la promotion, au développement des filières existantes et à la création de nouvelles Filières Métiers.

Par ailleurs, 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.

CHAPITRE 7. Droits spécifiques

Afin de prendre en compte l'impact du handicap dans l'entreprise et 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 reconnu(e)s travailleurs handicapés du Groupe France Télévisions, ou parent d'un(e) enfant handicapé(e).

Pour une meilleure compréhension de ces dispositifs, ils sont présentés ci-dessous dans 3 rubriques distinctes :

- rappel des dispositifs prévus à l'accord collectif du 28 mai 2013 de France Télévisions ;
- rappel des dispositifs prévus à l'accord Egalité professionnelle du 28 avril 2014 de France Télévisions ;
- reconduction des dispositifs mis en place dans l'accord handicap du 5 janvier 2011 du Groupe France Télévisions.

De nouvelles mesures sont ensuite développées.
L'ensemble de ces mesures sont applicables aux filiales inclues dans le périmètre précisé à l'article 1.1.

Désormais, contrairement aux précédents accords, France Télévisions prend en charge le coût de toutes les mesures listées dans ce chapitre, celles-ci n'étant plus imputées sur le budget de l'accord handicap.

7.1. Rappel des dispositions prévues par l'accord collectif du 28 mai 2013

7.1.1 Congés supplémentaires liés au handicap

L'accord collectif prévoit dans ses articles 2.1.5.3 Titre 2 - Livre 2 et 3.3.8.2 du Titre 3 du Livre 3 :

- 6 jours de congés supplémentaires par an pour les salarié(e)s reconnu(e)s handicapé(e)s, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap ;
- Dans le cas de survenance ou d'identification du handicap d'un enfant à charge, un congé rémunéré de 4 semaines est accordé aux parents. Ce congé doit être pris dans l'année de survenance du handicap, sur présentation des justificatifs.

7.1.2 Congés pour évènements familiaux

Les salarié(e)s bénéficient de 2 jours d'autorisation d'absence supplémentaires en cas de maladie d'un(e) enfant handicapé(e) à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales (article 2.1.5.4 Titre 2 - Livre 2 et 3.3.8.2 du Titre 3 du Livre 3), sur présentation d'un justificatif lié au handicap.
Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

7.2. Rappel des dispositions prévues par l'accord Egalité Femmes – Hommes du 28 avril 2014

- **Congé de présence parentale**

Conformément et dans les conditions fixées à l'article L.1225-62 et suivants du code du travail, le (la) salarié(e) dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint(e) d'un handicap rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le (la) salarié(e) au titre de ce congé est au maximum de trois cent dix jours (310) ouvrés sur une période de 3 ans.
Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du (de la) collaborateur(trice), France Télévisions assure dans la limite de 60 jours calendaires le versement du plein salaire, après que le (la) salarié(e) ait liquidé son C.E.T. le cas échéant.
La durée de ce congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté.

- **Congé de solidarité familiale**

En complément des articles 2.1.4.2 Titre 2 - Livre 2 et 3.3.7.2 Titre 3 - Livre 3 de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013, tout(e) salarié(e) dont un(e) ascendant(e), descendant(e), un frère, une sœur, ou une autre personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré de 3 mois renouvelable une fois, tel que prévu à l'article L.3142-16 et suivants du code du travail.

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du (de la) salarié(e) qui souhaite exercer ce congé, France Télévisions assure dans la limite de 10 jours calendaires le versement du plein salaire, sous réserve que le (la) salarié(e) ait liquidé la totalité de son C.E.T au préalable.
Par ailleurs, le maintien de la rémunération se fera sous déduction, le cas échéant, du versement de l'Allocation journalière de présence parentale versée par la C.A.F..

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté.

7.3. Reconduction des dispositifs mis en place dans l'accord handicap du 5 janvier 2011 de France Télévisions

- **Absence pour démarches administratives**

Afin de faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.), les salariés(e)s bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à deux journées, pour effectuer les démarches de renouvellement ou d'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.).
Les 2 jours accordés peuvent être pris par ½ journée, ou par journée.

- **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Ce congé, déjà porté à 12 jours et à 19 jours pour l'entreprise France Télévisions, est allongé de 4 semaines en cas de naissance d'un(e) enfant handicapé(e), sur présentation d'un justificatif médical. Il peut être pris à la suite du congé de paternité légal ou dans un délai maximum de 1 an suivant la naissance. Peuvent en bénéficier le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

- **congé supplémentaire au congé de maternité**

Un congé de 4 semaines d'absence supplémentaire rémunérée, faisant suite au congé de maternité, (que ce dernier soit prolongé ou non du congé pathologique) est accordé à la mère d'un(e) enfant handicapé(e) nouveau né(e), sur présentation d'un justificatif médical.
Ces 2 congés sont pris en compte dans le calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés. Ils n'ouvrent pas droit à RTT.

- **Congé non rémunéré jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant**

En application de l'article L.1225-49 du code du travail, 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 4ème anniversaire de l'enfant lorsque celui(celle)-ci est handicapé(e).
France Télévisions autorise la prolongation de ces périodes jusqu'au 6ème 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.

- **Congé rémunéré de 4 semaines**

Ce congé doit être pris dans l'année de survenance du handicap pour le parent d'un(e) enfant, sur présentation du justificatif de reconnaissance du handicap lorsque le handicap de l'enfant est identifié ou survient.
Il ne se cumule pas avec le congé supplémentaire de maternité ci-dessus.

- **Absence maladie du conjoint handicapé**

Les 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée par an, accordés aux parents d'un(e) enfant handicapé(e), visent également le conjoint (mariage, concubinage, P.A.C.S.) ou l'ascendant(e) au 1er degré lorsqu'ils(elles) sont handicapé(e)s, sur présentation d'un justificatif lié au handicap.

7.4. Dispositions spécifiques au présent accord

En complément des mesures rappelées ci-dessus, les dispositions supplémentaires suivantes sont mises en œuvre.

- **Congé non rémunéré jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant**

En application de l'article L.1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté des salariés(e)s.

Lorsque ce congé non rémunéré concerne un(e) enfant handicapé(e), 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.

Cette mesure concerne les congés parentaux débutant à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

- **Congé de soutien familial**

En application de l'article L.3142-22 et suivants du code du travail, le (la) salarié(e) ayant au moins deux ans 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 :
1° Son (sa) conjoint(e) ;
2° Son (sa) concubin(e) ;
3° Son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
4° Son (sa) ascendant(e) ;
5° Son (sa) descendant(e) ;
6° L'enfant dont il (elle) assume la charge au sens des allocations familiales, en complément du congé de présence parentale ;
7° Son (sa) collatéral(le) jusqu'au quatrième degré ;
8° 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.

Le (la) salarié(e) peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer dans les cas prévus au code du travail (notamment décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée...).

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis avant le début du congé.
Le (la) salarié(e) adresse à l'employeur, au moins deux mois avant le début du congé de soutien familial, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé. Ce délai peut être ramené à 15 jours en cas d'urgence conformément à l'article R.3142-11 C. trav..
Il joint à cette lettre les documents justificatifs mentionnés à l'article D. 3142-12 C. trav..
En cas de renouvellement du congé de soutien familial de façon successive, le (la) salarié(e) avertit l'employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance définies à l'article D.3142-9 du code du travail s'appliquent.

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du (de la) salarié(e) qui souhaite exercer ce congé de solidarité familiale, France Télévisions assurera dans la limite de 10 jours calendaires le versement du plein salaire, sous réserve que le (la) salarié(e) ait liquidé la totalité de son C.E.T. au préalable.

7.5. Mesures à caractère social

7.5.1 Logement

France Télévisions s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour mettre en place une politique d'aide au logement pour les personnes en situation de handicap.
Leur demande en ligne pour le parc social locatif est traitée de manière prioritaire et ils (elles) peuvent par ailleurs bénéficier de l'aide du réseau des assistantes sociales.
Il est rappelé que celles-ci sont les interlocutrices privilégiées 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 Coordination et d'Orientation Groupe Handicap (C.C.OG.H.).

7.5.2 Prévoyance

Soucieuse de prendre en compte les risques santé spécifiques aux enfants handicapé(e)s des collaborateur(trice)s, France Télévisions a d'ores et déjà mis en œuvre des dispositions visant à prendre en compte ces situations dans la couverture complémentaire.

Ainsi, dans son contrat frais de soins de santé, les enfants des salarié(e)s de France Télévisions sont couvert(e)s sans limite d'âge, s'ils (elles) sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu antérieurement à leur 21ème 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 173 du code la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu antérieurement à leur 21ème anniversaire et que leurs ressources soient inférieures au S.M.I.C..

France Télévisions veillera à maintenir ces dispositifs lors du prochain appel d'offre.

7.5.3 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 médecin du travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi tel que défini au chapitre 4, 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.

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

Le dispositif entre en vigueur au 1er 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 5(cinq) ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Cette mesure sera mise en œuvre à compter du 1er septembre 2016.

Compte tenu des règlementations 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.

7.6. Mesures en faveur des aidants familiaux

7.6.1 Informer les aidants sur leurs droits

Pour aider les salarié(e)s contraint(e)s de prendre en charge un 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 assistantes sociales.

Des conférences d'une journée, organisées par un organisme d'action sociale et financées par 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.

7.6.2 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 de moins de 20 ans 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, l'entreprise 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), 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....).

CHAPITRE 8. Accessibilité des locaux

Dans le cadre de son schéma directeur immobilier relatif aux relocalisations et aux rénovations lourdes, la Direction Immobilière s'engage à mettre aux normes d'accessibilité les implantations visées au travers d'un plan d'actions à 3 ans concernant plus particulièrement les sites hexagonaux.

Elle met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux, réhabilitation) pour améliorer les conditions d'accessibilité (rampe d'accès, largeur de portes, sanitaires...), dans l'ensemble de l'entreprise.

Une action de sensibilisation sera menée en particulier auprès des services immobiliers afin que la question de l'accessibilité et de l'adaptation des lieux de travail soit mieux prise en compte.

Le suivi de ce plan d'actions annuel ainsi que la mise à jour de l'annexe 4 portant sur l'accessibilité des locaux feront l'objet d'une présentation au C.C.O.G.H. (Comité de coordination et d'orientation groupe handicap).

CHAPITRE 9. Volet Antennes

En matière de handicap, la mission de service public de 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, France Télévisions présentera au C.C.O.G.H les données récoltées par les outils de suivi dont s'est doté 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.), France Télévisions veille à rendre accessibles ses programmes aux personnes handicapées.

Conformément aux obligations fixées dans le C.O.M. 2010-2015, elle a adapté 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, France Ô.

Elle diffuse également des programmes accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes, soit 2 programmes audio décrits par jour, objectif fixé par le C.O.M. pour la fin 2015.

À ces fins, elle a développé une concertation étroite avec les associations représentatives des personnes handicapées.

France Télévisions s'attachera dans les prochaines années, en fonction du développement des outils numériques, à travailler à l'accessibilité des programmes régionaux et ultramarins, en privilégiant l'information.

Par ailleurs, une 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, France Télévisions explore les 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. Dans ce cadre France Télévisions a vu sélectionné fin 2014, après appel à projets sur Fond Unique Interministériel, un projet de recherche collaboratif autour d'une application de lecture multimédia pour tablette, télévision connectée, PC ou Smartphone ouvrant de nouveaux accès à la L.S.F..

L'objectif de France Télévisions est de rendre les différentes plateformes et replays accessibles dans les prochains mois. Ainsi, les sites de francetvinfo, francetvsport et culturebox, utilisent le même player vidéo que francetvpluzz, ce qui signifie que les sous-titres des programmes de l'antenne sur les émissions de ces thématiques (info, sport, culture), sont bien repris sur le web.

L'évolution de l'accessibilité des programmes et des sites interactifs fera l'objet d'une présentation devant le C.C.O.G.H..

9 .2. Contenu des programmes

Par ailleurs, l'action de 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, France Télévisions veillera à représenter chaque fois que possible le handicap sur ses antennes.

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

CHAPITRE 10. Pilotage de l'accord

Désireuse de renforcer la mobilisation de l'ensemble de l'entreprise et son implication au plus haut niveau de la direction, France Télévisions met en place une instance de pilotage du présent accord.

10.1. Comité de Coordination et d'Orientation Groupe Handicap (C.C.O.G.H.)

Un Comité de coordination et d'orientation groupe handicap (C.C.O.G.H.) est constitué. Il s'agit d'une instance stratégique chargée de veiller à l'application des engagements pris en matière de handicap. Il succède à la commission de suivi mise en œuvre dans le précédent accord.

10.1.1 Composition du comité

Il est présidé par le (la) Directeur(trice) général(e) délégué(e) aux ressources humaines et à l'organisation de France Télévisions.
Il est constitué d'une part :

- des directeur(trice)s suivant(e)s) :
  - Ressources humaines de chaque entreprise couverte par le présent accord et, concernant la société France Télévisions plus particulièrement, ressources humaines Siège, réseaux France 3 et Premières, France Ô… ;
  - Achats hors programmes de France Télévisions ;
  - Responsabilité sociétale de l'entreprise ;
  - Santé qualité de vie au travail ;
  - Autres secteurs susceptibles d'être concernés (par ex I.M.G., programmes, Antennes….) ;
  - Diversité et Egalité des chances.

Et d'autre part :

- de 2 représentant(e)s de chaque O.S. représentative au niveau du groupe et signataire du présent accord ;
- du secrétaire du C.C.E. ou un(e) secrétaire adjoint(e) de France Télévisions et le (la) secrétaire du C.E. de chacune des filiales concernées.

10.1.2 Missions du comité

Le Comité est chargé de piloter et coordonner la mise en œuvre du présent accord et de contrôler l'application de la politique handicap définie par le présent accord.

Il se réunira au moins une fois par an pour assurer une meilleure efficience des engagements pris.

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 ;
- veiller au bon déploiement de l'accord et préconiser les actions correctives nécessaires ;
- suivre le niveau d'engagement budgétaire au regard du budget prévisionnel de l'accord.

Lors de sa réunion annuelle, sont présentés, en plus des informations déjà citées dans les différents chapitres précédents :

- l'état des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés (synthèse des D.O.E.T.H.) et évolution par rapport à l'année N-1 et à la 1ère 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.

10.1.3 Moyens du Comité

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

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 l'entreprise.

10.2. Les autres ressources dédiées

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

10.2.1 Mission Diversité Egalité des Chances / volet handicap

Au sein des Ressources Humaines, un réseau spécifique, Mission Diversité Egalité des Chances (D.E.D.C.) est identifié tant au niveau central qu'au niveau local.

La Mission est composée :

- d'un Département central Diversité Egalité des Chances,
- d'un réseau de Correspondant(e)s Diversité Egalité des Chances au sein des différents secteurs de France Télévisions et des filiales concernées.

Le temps consacré par les Correspondant(e)s Egalité des Chances est défini, pour chacun des périmètres à l'annexe 5.

Désireuse d'affirmer que sa politique handicap est un engagement fondamental de sa politique ressources humaines et soucieuse de renforcer son engagement financier, 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, contrairement aux années passées, le coût de la structure centrale ne sera pas imputé sur le budget de l'accord.

La Mission Diversité Egalité des Chances s'appuie, pour la mise en œuvre de son plan d'action, sur les Responsables et Interlocuteur(trice)s Ressources Humaines.

10.2.2 Rôle du Département central Diversité Egalité des Chances

Il a pour mission de :

- promouvoir en interne la politique validée et portée par le Comité Exécutif ;
- proposer au C.C.O.G.H. 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 dans 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 professionnel, formation) en charge de l'élaboration des procédures ;
- animer le réseau des Correspondant(e)s Diversité Egalité des Chances sur les questions de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- être le relai de l'information auprès de la filière Ressources Humaines ;
- établir la D.O.E.T.H. consolidée au niveau du Groupe ;
- 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 ;
- être l'interlocuteur(trice) privilégié(e) en matière d'emploi des travailleurs handicapé(e)s de l'Unité territoriale 75 de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (D.I.R.E.C.C.T.E.).

10.2.3 Rôle des Correspondant(e)s Diversité Egalité des Chances

Afin de réussir dans sa mission, le (la) Correspondant(e) Diversité Egalité des Chances entretient des liens étroits avec le (la) Responsable Ressources Humaines et le (la) Coordonateur-(trice) du Développement Ressources Humaines, afin de :

- promouvoir la politique d'emploi des travailleurs handicapés, au travers du suivi de l'application des différents accords dans le périmètre dont il (elle) est le (la) correspondant(e),
- assurer la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des thématiques liées à la politique handicap en application de cet accord,
- assurer le suivi des indicateurs concernant le handicap et leur saisie le cas échéant dans l'outil dédié,
- répondre aux demandes et accompagner les collaborateur(trice)s en situation de handicap, notamment dans les actions de maintien dans l'emploi,

- agir en tant que médiateur entre l'entreprise et le travailleur handicapé dans les situations complexes,
- accompagner l'encadrement 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 travailleurs handicapés,
- apporter un soutien aux acteur(trice)s ressources humaines de proximité sur les sujets de la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap.

10.2.4 Rôle de la filière Ressources Humaines de proximité

Les parties conviennent de l'importance de l'implication des Responsables et Interlocuteur(trice)s Ressources Humaines de proximité 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) sont les garant(e)s du respect du principe d'égalité de traitement et de l'application des dispositions du présent accord.

10.2.5 Mise en place d'une commission handicap

Pour renforcer l'implication des acteurs locaux, chaque Comité d'établissement, et comité d'entreprise dans les filiales, peut mettre en place une commission Handicap qui se réunit annuellement au cours du 2ème trimestre. Dans les établissements ultramarins, pour tenir compte de la difficulté éventuelle de réunir cette nouvelle commission, le comité peut décider d'assurer le suivi de la politique handicap au sein d'une commission déjà constituée.

Chaque commission peut demander la présence, notamment, d'un(e) représentant(e) de la direction des Ressources Humaines, du (de la) Correspondant(e) « Diversité Egalité des Chances », et des représentant(e)s des différentes directions concernées.

La commission a pour objectifs de :
- prendre connaissance du bilan des actions en matière de handicap dans son périmètre ;
- préparer les délibérations du C.E. sur la D.O.E.T.H. (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés), conformément à l'article R5212-4 du Code du travail ;
- proposer des actions correctives dès lors que certains objectifs de l'accord ne seraient pas atteints ;
- alerter les Correspondant(e)s Diversité Egalité des Chances en cas de dysfonctionnements rencontrés dans la mise en œuvre des actions.

Aucune information sur les situations individuelles ne peut être communiquée.

Pour favoriser la tenue de cette commission, France Télévisions prend en charge les frais de déplacement d'un représentant du personnel par Antenne de proximité du réseau France 3.

Pour mémoire, il est rappelé à cette occasion que la D.O.E.T.H. fait également l'objet d'une présentation annuelle au C.H.S.C.T..

10.2.6 Le C.H.S.C.T.

En plus des ressources déjà décrites ci-dessus, il est rappelé que le C.H.S.C.T. reste l'interlocuteur privilégié en matière de santé et de sécurité des salarié(e)s et contribue à la protection de leur santé physique et mentale, conformément aux dispositions du code du travail.

Ainsi, en matière de handicap, le C.H.S.C.T. est tenu informé et ou consulté des situations impactant les conditions de travail du collectif de travail, conformément aux dispositions légales.

10.3. Les ressources financières

Depuis 2012, France Télévisions, pour compenser la diminution du budget équivalent à la contribution que le Groupe aurait dû verser à l'A.G.E.F.I.P.H. en l'absence d'accord agréé, a mis en place un abondement dont le montant a été défini en fonction de sa consommation budgétaire. Cette « sur-contribution » représente, pour la période 2012 – 2015 un montant de 1.120.634€, supérieur de plus de 42% au montant de la contribution A.G.E.F.I.P.H..

en €	2011	2012	2013	2014	2015 Prévisions	Total
Budget A.G.E.F.I.P.H.	*571.074*	*293.553*	*212.194*	*159.865*	*120.000*	*785.612*
Abondement FTV	*/*	*361.779*	*214.590*	*264.265*	*280.000*	*1.120.634*
Budget total	*520.659*	*655.332*	*426.784*	*424.130*	*400.000*	*1.906.246*

Ce montant témoigne ainsi de l'engagement fort de France Télévisions en matière de promotion de la diversité, et de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses établissements.

Afin de poursuivre ses efforts en matière d'innovation sociale, France Télévisions souhaite garantir de façon pérenne, au regard de la baisse mécanique de l'équivalent de la contribution A.G.E.F.I.P.H. le financement de sa politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Par conséquent, au-delà du budget réglementaire de l'accord calculé sur la base de la D.O.E.T.H. de l'année, le groupe France Télévisions apporte des moyens financiers supplémentaires lui permettant de renforcer les ressources consacrées au déploiement du présent accord.

A ce titre, France Télévisions s'engage à consacrer un budget de 420 K€ pour 2016, incluant l'équivalent de la contribution A.G.E.F.I.P.H. calculée à la fin de l'exercice, sur la base des résultats concrets de sa politique d'emploi mesurée au travers de la D.O.E.T.H.. Ce budget sera revu chaque année en fonction des orientations budgétaires arrêtées, France Télévisions s'efforçant de maintenir ce niveau d'engagement si la situation de l'entreprise le permet.

Ces moyens supplémentaires décidés de façon unilatérale par l'entreprise représentent une contribution extra légale au titre de l'effort consenti par l'entreprise pour garantir de façon pérenne le développement de sa politique d'emploi des travailleurs handicapés.
Cette ressource supplémentaire reste indépendante du mode de calcul du budget théorique A.G.E.F.I.P.H. tel que défini par la loi.

En cas de non utilisation du budget extra légal au cours de l'année, la partie non utilisée ne sera pas reportée 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 règlementaires en vigueur sur l'année concernée.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n°2009-16 du 27 mai 2009, 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.

Un bilan détaillé des dépenses effectuées par la « Mission Diversité Egalité des chances » sera réalisé sur un outil de gestion spécifique.

Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe 6 du présent accord à titre indicatif.

CHAPITRE 11. Dispositions finales

11.1. Durée de l'accord

France Télévisions souhaite pouvoir inscrire sa politique d'emploi des travailleurs handicapés dans la durée et ainsi donner 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 5 ans, courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément par l'autorité compétente, l'Unité Territoriale 75 de la D.I.R.E.C.C.T.E, conformément aux dispositions de l'article R.5212-16 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 2020.

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

11.2. 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 de 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.
La demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception.
L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Celui-ci devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord principal.
Il est admis, pour toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord, d'être signataire d'un avenant de révision sous réserve d'adhésion à cet accord principal.
La validité de tout avenant de révision est soumise à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente, suivant les mêmes procédures de dépôt et de publicité de l'accord principal.

11.3. Renouvellement

Dans le courant de sa cinquième année d'application et au plus tard six mois avant le terme de l'accord, soit au plus tard le 30 juin 2020, la Direction Générale de France Télévisions convoquera les organisations syndicales représentatives pour examiner le bilan de l'accord.
Toutefois, à défaut d'un nouvel accord, le présent accord et tous les avenants s'y afférents s'éteindraient de plein droit au 31 décembre 2020, sans pouvoir être transformés ni requalifiés en un accord à durée indéterminée.

11.4. Dépôt et publicité

Le présent accord et ses annexes ainsi que tous les avenants s'y rattachant seront déposés par les soins de la Direction Générale de France Télévisions, en 2 exemplaires à l'Unité Territoriale de la D.I.R.E.C.C.T.E. de Paris (75) comprenant un original en version papier et une version électronique, un exemplaire étant également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Fait à Paris le 16 novembre 2015,

En 12 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 : Chantal FREMY	
Pour FO représentée par : AGNIERAY Claire-Lise	
Pour le SNJ représenté par : Mme GIUDICI	

Annexe 1 – Taux d'emploi 2007 - 2014

En %	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux d'emploi direct	*2,36*	*2,69*	*2,82*	*3,29*	*3,45*	*3,97*	*4,17*	*4,29*
Taux d'emploi indirect	*0,29*	*0,24*	*0,24*	*0,21*	*0,22*	*0,15*	*0,2*	*0,26*
Taux d'emploi global	***2,65***	***2,93***	***3,06***	***3,5***	***3,67***	***4,12***	***4,37***	***4,55***

Annexe 2 – Liste des MDPH et Cap Emploi dans les C.O.M.

COM	Régime Législatif	Texte de référence	OETH	Contact pour démarche RQTH
Saint Pierre et Miquelon	Identité Législative avec exceptions	Loi 2005-102 du 11 février 2005	6% de l'effectif assujettissement	Administration Territoriale de Santé Boulevard Port-en-Bessin B.P.4333 97500 Saint-Pierre et Miquelon Tél : 05 08 41 16 90 Fax : 05 08 41 16 91
Polynésie Française	Spécificité Législative	Loi locale n°2007-2 du 16 avril 2007	2% à partir de 25 salariés	Commission Territoriale de l'Education Spéciale BP 5362 98716 PIRAE Handicap Info : 40 819 819
Wallis et Futuna	Spécificité Législative	/	Aucune obligation	Adresse postale : BP 385 MATA UTU - 98600 WALLIS N° Téléphone : (00.681) 72 01 67 - N° Fax : 72 23 84 E-mail : sitas.wf@mail.wf Chef de service : Jean-Claude BARBIER
Nouvelle Calédonie	Sui Généris	Loi du 9 juillet 2009	2,5% de l'effectif d'assujettissement	Direction des Affaires Sanitaires et Sociales 5 rue du Général Gallieni BP n°4-3 98 841 NOUMEA

Annexe 3 – Répartition des objectifs d'embauche

Périmètres	*Embauche à réaliser sur les 5 ans de l'accord*			
	Nombre de C.D.I	Nombre d'alternants	Nombre de C.D.D	Nombre de stagiaires
	objectif : 35	objectif : 30	objectif : 30	objectif : 60
Corse	1	1	1	2
Direction Siège : fabrication	3	2	2	4
Direction Siège : France 3	1	1	1	2
Direction Siège : France Ô Malakoff	1	1	1	3
Direction Siège : gestion finance RH & SG	4	4	3	6
Direction Siège : information sports	3	3	3	5
Direction Siège : programmes antennes & dév. numériques	2	2	2	4
FTD*	1	1	1	2
FTP	1	1	1	3
Guadeloupe	1	0	1	2
Guyane	1	0	1	2
Martinique	1	0	1	2
Mayotte	0	0	1	2
MFP	1	1	1	2
Pôle Nord-Est	4	4	3	5
Pôle Nord-Ouest	3	3	2	4
Pôle Sud-Est	3	3	2	4
Pôle Sud-Ouest	3	3	2	4
Réunion	1	0	1	2
Total	35	30	30	60

*en cas de non atteinte de ces objectifs, ils seront transférés à France Télévisions

Annexe 4 – Accessibilité des locaux

PÔLE Gouvernance	Antenne proximité	Etablissement	Adresse	Locataire ou Propriétaire	PMR: ACCES depuis RUE vers bâtiment	PMR : ACCES ETAGES par ascenseur	PMR : ACCES SANITAIRES	PMR : ACCES Ensemble des surfaces
Corse	Ajaccio	Ajaccio	Rue Touranjon	P	OUI	OUI	OUI	OUI
Corse		Bastia	Immeuble Forum du Fango Bd du	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Amiens	Amiens	25, rue Roger Martin du Gard	P	OUI	NON	OUI	OUI
NE	Amiens	Beauvais	49, rue de Gesvres	L	NON	NON	NON	NON
NE	Amiens	Soissons	12, rue des Cordeliers	L	NON	NON	NON	NON
NE	Besançon	Besançon	8, avenue de la Gare d'Eau	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Besançon	Lons le Saunier	Carrefour de la communication Place du 11 novembre	L	NON	NON	NON	NON
NE	Besançon	Montbéliard	2, Centre des alliés	L	OUI	OUI	NON	OUI
NE	Besançon	Vesoul	1, rue Paul Petitclerc	L	NON	pas d'étage	NON	NON
NE	Dijon	Dijon	6, avenue de la découverte	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Dijon	Auxerre	Place du Général Leclerc	L	NON	OUI	OUI	NON
NE	Dijon	Mâcon	142, rue Sirène	L	OUI	pas d'étage	NON	NON
NE	Dijon	Nevers	9, rue Gambetta	L	NON	pas d'étage	NON	NON
NE	Lille	Lille	34-36, bd de la liberté	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Lille	Lambersart	35, rue Gambetta	P	OUI	NON	NON	NON
NE	Lille	France 3 Côte d'Opale	25, rue Victor Hugo-Boulogne-sur-	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Lille	Dunkerque	Quai Freycinet 135, avenue de	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Lille	Arras	5, rue Fréderic Degeorge	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Lille	Valenciennes	360 Avenue Marc Lefrancq	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Nancy	Nancy	14, route de Mirecourt	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Nancy	France 3 Metz	2/4, rue Lafayette	L	OUI	OUI	NON	OUI
NE	Nancy	France 3 Meuse	9, allée des Vosges-Bar le Duc	L	OUI	OUI	NON	OUI
NE	Nancy	France 3 Sarreguemines	101 a, rue du Maréchal Foch	L	OUI	pas d'étage	NON	OUI
NE	Nancy	France 3 Vosges	2, rue de la Chipotte-Epinal	L	OUI	NON	NON	NON
NE	Nancy	France 3 Thionville	1 place de l'Eglise	L	NON	NON	NON	NON
NE	Reims	Reims	rue du docteur Jankel Segal	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NE	Reims	France 3 Ardennes	34, rue Porte de Bourgogne	L	OUI	OUI	NON	OUI
NE	Reims	France 3 Aube	36, rue des Terrasses-Troyes	L	OUI	pas d'étage	OUI	OUI
NE	Reims	France 3 Châlons en Champagne	3, rue Just Berlan	L	OUI	pas d'étage	OUI	OUI
NE	Reims	France 3 Haute-Marne	7, rue de la Maladière-Chaumont	L	OUI	pas d'étage	OUI	OUI
NE	Strasbourg	Strasbourg	Place de Bordeaux	P	OUI	OUI	OUI	NON
NE	Strasbourg	Mulhouse	8, rue de la Justice	L	NON	OUI	OUI	OUI
NO	Rouen	Rouen	77, place des Cotonniers	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NO	Rouen	Rouen	22, place Gadeau de Kerville	L	OUI	OUI	NON	OUI
NO	Rouen	Dieppe	5, rue Jean Pecquet	L	OUI	RDC	NON	Oui
NO	Caen	Caen	41, rue Fred Scamaroni	P	OUI	OUI	OUI	NON
NO	Rouen	France 3 Baie de Seine	182, quai George V-Le Havre	L	OUI	OUI	Non dans les locaux France 3, mais dans la CCI	OUI
NO	Caen	Alençon	74, place Bonet	L	OUI	RDC	OUI	OUI
NO	Caen	Avranches	14 bis, place Patton	L	OUI	RDC	OUI	OUI
NO	Caen	Cherbourg	61, rue de l'Abbaye	L	OUI	RDC	OUI	OUI
NO	Rouen	Evreux	Rue de Verdun	L	NON	NON	NON	NON
NO	Rennes	Rennes	9, avenue de Janvier	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NO	Nantes	Nantes	2, rue Gaëtan Rondeau	P	OUI	OUI	RDC seulement	NON
NO	Rennes	France 3 Iroise	Rue Frédéric le Guyader-Brest	L	OUI	RDC	OUI	OUI
NO	Nantes	France 3 Maine	2, bd Marie et Alexandre Oyon-Le	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NO	Nantes	Angers	7, place Mendès France	L	NON	pas d'étage	NON	Non
NO	Nantes	La Roche-sur-Yon	Galerie Bonaparte 8 place Napoléon	L	OUI	pas d'étage	NON	OUI
NO	Nantes	Laval	8, rue Ernest Laurain	L	OUI	pas d'étage	NON	OUI
NO	Rennes	Quimper	24, rue du frout	L	OUI	NON	OUI	NON
NO	Nantes	St Nazaire	6, place pierre Semard	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NO	Rennes	Lorient	6, bd Leclerc	L	OUI	pas d'étage	NON	OUI
NO	Rennes	Saint Brieuc	16, quai Armez au port du Légué	L	OUI	OUI	OUI	NON
NO	Vanves	Vanves	66, rue Jean Bleuzen	L	OUI	OUI	OUI	NON
NO		Bobigny	Promenade Jean Rostand	L	OUI	RDC	Oui	OUI
NO		Cergy	4, rue traversière	L	Non	RDC	Oui auditorium ville	OUI
NO	Vanves	Versailles	Avenue de Paris	L	OUI	RDC	OUI	OUI
NO	Orléans	Orléans	2, place Anatole France	P	OUI	OUI	OUI	OUI
NO	Orléans	Tours	6, place Gaston Paillhou	L	OUI	OUI (par asc éloigné)	NON	OUI
NO	Orléans	Châteauroux	8, rue de la république	L	NON	NON	NON	NON
NO	Vanves	Melun	3, rue Augereau	L	Non	RDC surélevé	NON	Non
NO	Orléans	Blois	12, place Jean Jaurès	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NO		Bourges	2, place Planchat	L	OUI	OUI	OUI	OUI
NO		Chartres	14, rue du Docteur Gibert	L	OUI	NON	OUI	OUI

SE	Marseille	Arles	7, rue Yvan Audouard 13200 Arles	L				
SE	Antibes	Menton	Résidence Albert 1er , rue Massena	L				
SE	Marseille	Marseille	2, allée Ray Grassi	P	OUI	NON	OUI	NON
SE	Marseille	Marseille URP	142, traverse de la Martine	L	OUI	NON	OUI	NON
SE	Antibes	Antibes	159, avenue du Pylône	P	OUI	NON	OUI (RDC)	NON
SE	Marseille	Toulon	43, bd de la Roseraie	L	OUI	OUI	NON	NON
SE	Antibes	Nice	8, avenue Félix Faure	L	OUI	OUI	NON	OUI
SE	Marseille	Avignon	6, bd Limbert	L	OUI	NON	NON	NON
SE	Marseille	Digne les Bains	13, bd Victor Hugo	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SE	Antibes	Draguignan	179, avenue de la Première armée	L	NON	RDC	NON	NON
SE	Marseille	Gap	5, rue Louis Balmens	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SE	Lyon	Lyon	14, rue des Cuirassiers	P	OUI	OUI	OUI	NON
SE	Clermont Ferrand	Clermont Ferrand	137, avenue de Royat (3 bâtiments: A, B et C)	P	A: Non /B: Oui /C: Non	A: NON /B: NON/C: NON	A: NON /B: OUI/C: NON	A: NON /B: NON/C: NON
SE	Grenoble	Grenoble	Avenue du Grand Sablon-La	P	OUI	OUI	OUI	OUI
SE	Lyon	St Etienne	rue Picasso	L	OUI	RDC	OUI	OUI
SE		France 3 Sat	51/53, rue des Docks-LYON VAISE	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SE	Rhône-Alpes-Auvergne	Bourg en Bresse	Bourg en Bresse	L	OUI	RDC	OUI	OUI
SE		Chambéry	Chambéry	L	OUI	OUI	NON	(Porte 85,2 large)
SE		Annecy	1, rue Jean-Jaurès	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SE		Archamps	Immeuble Europa	L	OUI	OUI	NON	NON
SE		Aubenas	12, place de la Grenette	L	NON	NON	NON	NON
SE		Aurillac	1, rue Jean Moulin, enclos Deltheil	L	OUI		NON	NON
SE		Le Puy	12, bd Philippe Jourde	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SE		Moulins	18, rue l'Oiseau	L	OUI		NON	OUI
SE		Valence	471, avenue Victor Hugo	L	NON	NON	NON	NON
SO	Aquitaine	Bordeaux	136, rue Ernest Renan	P	A: oui /B: oui/D: oui	A: non/B: oui/D: oui	A: oui /B: oui/D: oui	A: non/B: oui/D: oui
SO		Agen	Centre Agropole	L	NON	NON	NON	NON
SO		Dax	2, Impasse grateloup	L	NON	NON	NON	NON
SO		Mont de Marsan	1, passerelle des Musées	L	NON	NON	NON	NON
SO		Euskal Herri Pays Basque	51, allées Marines-Bayonne	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Pau Sud-Aquitaine	45, avenue Léon Blum	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Périgord	Cours Saint-Georges	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO	Limousin-Poitou-Charentes	Limoges	1, avenue Marconi	P	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Poitiers	Rue du fief des hausses	P	OUI	NON	OUI	NON
SO		France 3 Atlantique	41, avenue Michel Crépeau-La	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		France 3 Pays de Corrèze	18, rue Marcelin Roche-Brive	L	OUI	NON	NON	NON
SO		Bressuires	Espace Bocapale	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Angoulême	17, place Bouillaud	L	NON	OUI	NON	OUI
SO		Guéret	17 Bd Carnot	L	OUI	NON	NON	NON
SO	Sud	Toulouse	Chemin de la Cépière	P	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Montpellier	10, allée John Napier	P	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Pays Gardois	308, avenue de l'Amérique latine-	L	OUI	OUI	OUI	OUI
SO		Quercy-Rouergue	Rue de Rome-Rodez	L	OUI	OUI	NON	OUI
SO		Edition Pays catalan	2, avenue Alfred Sauvy-Perpignan	L	NON	NON	NON	NON
SO		Tarn	30, rue d'Alembert-Albi	L	OUI	NON	NON	NON
SO		Cahors	Rue Pierre Mendès-France	L	OUI	OUI	NON	OUI
SO		Carcassonne	41, rue Aimé Ramond	L	NON	NON	NON	NON
SO		Foix	32, avenue du Général de Gaulle	L	NON	NON	NON	NON
SO		Millau	28, rue Alfred Guibert	L	NON	NON	NON	NON
SO		Tarbes	12, cours Gambetta	L	NON	NON	NON	NON

IMG	CENTRES PARISIENS	MFTV	7, esplanade Henri de France	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Valin	15, bd du Gal. Martial Valin	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Thalassa	Port de Javel Bas	L	NON	NON	NON	NON
		Malakoff	35/37, rue Danton	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Vernet II	10/12, rue Horace Vernet-Issy Les	L	OUI	OUI	OUI	OUI
		Chevrons I	53, Bd Valin	L	OUI	OUI	NON	OUI
		Barjac	1, bd Victor	L	OUI	OUI	OUI	OUI
		Varet	10, rue varet	L	OUI	OUI (RDJ/RDC/R+1)	OUI	NON
		Linois	23, rue Linois	L	OUI	OUI	OUI	OUI dans les locaux FTV
		Mistral	17, Villa F. Mistral	L	OUI	pas d'étage	OUI	OUI
		Boulogne	5, rue Anna Jacquin + 64/70, avenue	P	NON	NON	NON	NON
		Volta	54, rue du 19 janvier-Garches	L	NON	NON	NON	NON
		Vitu	6, bis rue Auguste PARIS	L	NON	NON	NON	NON
		F2 Cinéma	31, place de la Madeleine	L	NON	NON	NON	NON
		F3 Cinéma	23, rue Royale	L	NON	NON	NON	NON
		Europaris	26/40, rue Oradour sur Glane	L	OUI	OUI	NON	OUI dans les locaux FTV
		Vernet II	18, rue Horace Vernet-Issy Les	P	OUI	OUI	NON	OUI
		Le Franay/St Cloud	48 Quai Carnot, 92210 Saint Cloud	L	OUI	OUI (sauf entresol)	NON	NON
		Ponant Seine	21 rue Leblanc - Paris 15	L	OUI	OUI	OUI	OUI
		Ponant Parc	23 rue Leblanc - Paris 15	L	OUI	OUI	OUI	OUI
IMG	UM	Martinique	Clairière-Fort de France	P	OUI	NON	OUI	NON
		Guyane	Site du Moulin à Vent-Remire Montjo	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Guyane	St Laurent	P	NON	NON	NON	NON
		Guadeloupe	Morne Bernard Destrellan-Baie Mah	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Guadeloupe	Basse Terre	L	NC	NC	NC	NC
		Guadeloupe	St Martin	L	NC	NC	NC	NC
		Réunion	12, rue Demarne-SAINTE CLOTILD	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Réunion	St Pierre	P	OUI	NC	OUI	OUI
		N. Calédonie	Mont Cofin-Nouméa	L	OUI	OUI	OUI	OUI
		N. Calédonie	Koné	P	OUI	RDC	NON	NON
		Tahiti	Pamatai	P	OUI	OUI	OUI	80%
		St. Pierre & Miquelon	St Pierre	P	OUI	OUI	OUI	OUI
		Mayotte	Pamandzi	P	OUI	NON	NON	80%
		Mayotte	Mamoudzou	P	NON	NON	NON	NON
		Wallis	Mata Utu	P	OUI	RDC	NON	70%
		Futuna	Futuna	L	OUI	RDC	NON	NON

Annexe 5 – Ressources dédiées à l'emploi des travailleurs handicapés

Périmètres identifiés	Accord 2016-2020	
	Temps consacré à la Mission Egalité des Chances / jours par mois	Temps consacré à l'emploi des travailleurs handicapés / jours par mois
Corse	3	1
Direction Siège : fabrication	5	3
Direction Siège : France 3	2	0,5
Direction Siège : FranceÔ Malakoff	3	1
Direction Siège : gestion finance RH & SG	7	3,5
Direction Siège : information sports	7	3,5
Direction Siège : programme antennes & dév. numérique	5	2,5
FTD	2	1
FTP	2	1
Guadeloupe	2	0,5
Guyane	2	0,5
Martinique	2	0,5
Mayotte	2	0,5
MFP	2	1
Nouvelle Calédonie	2	0,5
Polynésie	2	0,5
Réseau Nord–Est	7	3,5
Réseau Nord–Ouest	5	3
Réseau Sud–Est	5	3
Réseau Sud–Ouest	5	3
Réunion	2	0,5
Saint Pierre & Miquelon	2	0,5
Wallis & Futuna	2	0,5
Total temps dédié	78	35

Annexe 6 – Budget prévisionnel 2016 – 2020

Postes dépenses	2 016	%	2 017	%	2 018	%	2 019	%	2 020
PILOTAGE ET SUIVI									
Commission de suivi	1 000	0,24%	1 000	0,24%	1 000	0,24%	1 000	0,24%	1 000
Gestion administrative et suivi du dossier	18 000	4,29%	18 000	4,29%	18 000	4,29%	18 000	4,29%	18 000
Total	**19 000**	**4,52%**	**19 000**	**4,52%**	**19 000**	**4,52%**	**19 000**	**4,52%**	**19 000**
PLAN DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION									
Partenariats avec établissements de recrutement	10 000	2,38%	12 000	2,86%	12 000	2,86%	12 000	2,86%	12 000
Partenariats associatifs	46 000	10,95%	46 000	10,95%	46 000	10,95%	46 000	10,95%	46 000
Mesures d'accueil spécifiques (tutorats,...)	7 000	1,67%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000
Publications offres d'emploi	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000
Total	**73 000**	**17,38%**	**73 000**	**17,38%**	**73 000**	**17,38%**	**73 000**	**17,38%**	**73 000**
PLAN DE FORMATION, INFORMATION, SENSIBILISATION									
Formations et actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés	20 000	4,76%	20 000	4,76%	20 000	4,76%	20 000	4,76%	20 000
Supports de communication	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000	2,38%	10 000
Semaine pour l'emploi des personnes handicapées	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000
Total	**45 000**	**10,71%**	**45 000**	**10,71%**	**45 000**	**10,71%**	**45 000**	**10,71%**	**45 000**
MAINTIEN DANS l'EMPLOI DES TH									
Adaptation des postes de travail	80 000	19,05%	80 000	19,05%	80 000	19,05%	80 000	19,05%	80 000
Accompagnements professionnels des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	52 000	12,38%	52 000	12,38%	52 000	12,38%	52 000	12,38%	52 000
Transport, accompagnement individuel RQTH....	121 000	28,81%	121 000	28,81%	121 000	28,81%	121 000	28,81%	121 000
Aide à la création d'entreprise	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000	3,57%	15 000
Total	**268 000**	**63,81%**	**268 000**	**63,81%**	**268 000**	**63,81%**	**268 000**	**63,81%**	**268 000**
SOUS-TRAITANCE									
Collaboration avec Pas@Pas	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000	1,19%	5 000
Développement de partenariats avec les E.S.A.T et les E.A	7 500	1,79%	7 500	1,79%	7 500	1,79%	7 500	1,79%	7 500
Accompagnement d' E.S.A.T ou E.A dans le développement de leurs activités	2 500	0,60%	2 500	0,60%	2 500	0,60%	2 500	0,60%	2 500
Total	**15 000**	**3,57%**	**15 000**	**3,57%**	**15 000**	**3,57%**	**15 000**	**3,57%**	**15 000**
Total général	**420 000**	**100%**	**420 000**	**100%**	**420 000**	**100%**	**420 000**	**100%**	**420 000**