



Compte rendu de la Commission EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES &
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS du CSE Siège FTV
- CSE Siège des 1^{er} et 2 décembre 2021 -

Objet : Etude du Bilan Handicap Siège 2020.

Présents pour la Commission :

Aurélie SCHILLER, Béatrice GELOT, Louis IAN BOLUMET, Olivier BLANCHARD

Présents pour la Direction :

Yannick MONSNEREAU, Julie-Anne EVRARD

La Commission s'est tenue le 23 novembre 2021 en visioconférence.

La commission égalité professionnelle s'est réunie ce jour afin d'échanger sur le bilan handicap 2020 (le 5^{ème} bilan du 3^{ème} accord handicap du groupe France.tv). Elle insiste encore et toujours sur les délais d'envoi des documents toujours trop proches des dates de tenues de CSE ... Très difficile et frustrant donc de ne pas avoir assez de temps pour prendre du recul avant de fournir un compte-rendu digne de ce nom !

Cette année 2020 est une année charnière : la loi a totalement réformé les champs de la formation, de l'apprentissage et la forme d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Un nouvel accord de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entré en application au 1^{er} janvier 2020.

Les critères ont donc évolué. Ils rendent impossible la comparaison avec les années précédentes.

La commission note un bel effort de présentation et de clarification du document. Les définitions/explications régulièrement apposées favorisent l'intelligibilité du document. Elles répondent à une demande formulée à plusieurs reprises par les membres de la commission.

Présentation des données de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés 2020 Siège (DOETH)

Taux d'emploi :

En 2020, sur 9 224,59 collaborateurs (effectifs assujettis*) dans le Groupe, 564 sont des travailleurs handicapés. **Au Siège, ils sont 247 sur 3 506 collaborateurs** (ils étaient 218 sur 4 677 collaborateurs en 2019).

**Ensemble des personnes rémunérées*



TAUX D'EMPLOI	2020
Groupe FTV	6,97%
Entreprise FTV (hors filiales)	7,5%

L'objectif d'un taux d'emploi à 6% fixé par l'accord est, cette année, dépassé.

Des résultats encourageants malgré les disparités encore observées entre FTV et certaines de ses filiales !

Travailleurs Handicapés 2020 au Siège

Sur **247 Travailleurs Handicapés au Siège** : une grande majorité est cadre. Plus de femmes que d'hommes dans l'encadrement. Quasiment autant de femmes que d'hommes chez les non cadres !

La majorité des Travailleurs Handicapés a entre 55 et 59 ans.

Au Siège, les familles « **Gestion D'Entreprise** » et « **Production, Fabrication, Technologies** » recrutent le plus de Travailleurs Handicapés (respectivement 94 et 85 collaborateurs).

La commission s'étonne qu'il y ait si peu de Travailleurs Handicapés dans la famille « **Communication – Marketing et Études** » ... Conséquence d'un secteur qui, selon la direction, concentre peu de salariés.

La quasi-totalité des Travailleurs Handicapés au Siège sont embauchés en CDI (237 contrats CDI). Les autres sont CDD (6), alternants (2) ou stagiaires (2).

Sont reconnus travailleurs handicapés* :

- les collaborateurs titulaires d'une carte d'invalidité (3 en 2020),
- les collaborateurs titulaires d'une pension d'invalidité (56 en 2020),
- les collaborateurs victimes d'un accident du travail ou d'une incapacité (28 en 2020)
- les collaborateurs bénéficiant d'une Reconnaissance de Qualification de Travailleur Handicapé ou RQTH (160 en 2020)

**Ces types de reconnaissance peuvent être cumulés (exemple : une RQTH + une pension d'invalidité).*

La direction invite encore aujourd'hui, les collaborateurs handicapés à se faire connaître : une déclaration est nécessaire auprès de l'employeur pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement ainsi que de toutes les aides prévues par l'accord handicap.



Budget handicap 2020 Siège

Comme chaque année, le **budget handicap du Groupe en 2020 s'élève à 420 000 €**. Un budget chapitré, présenté à la DREETS (ex DIRECCTE) et agréé.

On observe **un peu plus de 108.000 € de dépenses en moins cette année** avec un budget utilisé à seulement 44,55% sur le Groupe (187.138,83 €) dont 32,67% pour le Siège (61.142 €). **C'est presque 16,5% de moins que l'an dernier !**

Deux causes principales à cette chute des dépenses :

- en 2020, le confinement dû à la pandémie a joué sur le maintien dans l'emploi (chute des prises en charge des transports et des frais kilométriques + chute des dépenses liées à l'aménagement du poste de travail + chute des dépenses de télétravail prise en charge par l'entreprise et non facturées sur le budget handicap).
- le poste « Pilotage Suivi » : l'amortissement du logiciel servant au suivi des Travailleurs Handicapés décroît au fil de l'accord (2020 = 5^{ème} année de l'accord = moins de dépenses).

Le secteur « **Recrutement-Intégration** » est le seul à avoir occasionné plus de dépenses que l'an passé : conséquence d'un partenariat de France Télévisions avec la société « Job In Live » pour favoriser le recrutement de Travailleurs Handicapés sur des postes plus difficiles à combler.

La commission constate une baisse régulière des dépenses d'une année sur l'autre. Comme les années précédentes, le budget n'est pas utilisé en totalité !

De son côté, la direction l'assure : « Tout ce qui soit être fait est fait ! Toutes les demandes sont honorées ! Tout ce qui rentre dans le budget est pris en charge ! »

Chaque année, le budget prévisionnel de l'année suivante est calculé en fonction des données de l'année précédente. Ce budget reste toutefois malléable en fonction des besoins... à condition de respecter l'enveloppe annuelle de 420 000 €.

Le domaine de la **formation** a été fortement impacté par la pandémie. Toutes les formations en présentiel ont été annulées ! Selon leurs contenus, certaines ont pu se tenir en distanciel mais le calendrier de formation a été, de fait, décalé. Les formations qui n'ont pas pu se tenir en distanciel ont été reportées.

Cette année, **les collaborateurs handicapés du Siège ont utilisé encore moins de jour pour leurs démarches administratives** (35,5 contre 54 l'an dernier et 71 en 2018 !). A cause de la pandémie, beaucoup de ces démarches se sont faites en ligne.

Les salariés concernés par ces démarches sont encore moins nombreux en 2020 : 110 contre 146 en 2019 et 162 en 2018 !



Les **autorisations d'absences (6jours)** restent toujours les absences les plus consommées cette année avec 249,5 jours pris.

Bilan des actions 2020 Siège

Mouvements du groupe

Au Siège, entre les objectifs de la Direction et le réalisé, il y a encore du travail !

Concernant l'embauche de CDI, la « **Filière RH** » progresse mais a beaucoup de mal à atteindre ses objectifs : 2 CDI réalisés sur 4 en 2020 ! Mais toujours aucun contrat d'alternance alors que l'on en espérait 4, toujours 2 CDD recrutés sur 3 et seulement 1 stagiaire sur les 6 espérés !!

Le « **Réseau France 3** » a lui aussi du mal à recruter quel que soit le contrat (0 réalisés, idem en 2019) !

Seule la famille « **Gestion-Moyens-Production** » dépassent les objectifs de recrutements : 7 CDI sur 3, 4 CDD sur 2 et 5 Stagiaires sur 4 !

Il y a du mieux aussi dans la catégorie « **Programme-Antenne-Développement numérique – Sport-Com** » : les objectifs ont été atteints pour les contrats en alternance et les CDD. En revanche, aucun stagiaire n'a été recruté !

Synthèse des objectifs de recrutement au Siège

Depuis la signature de l'accord handicap de 2016 : **13 CDI sur 14 ont été recrutés, 11 CDD sur 12**. L'entreprise semble avoir du mal à recruter des jeunes : **seulement 5 alternants sur 13 et 9 stagiaires sur 24**.

Pour attirer les candidats, la direction a conclu un partenariat avec la plateforme « Job In Life ». Une aide précieuse dans le travail de sourcing. Sur les 10 offres d'emploi confiées à ce partenaire, 4 postes ont pu être comblés (3 CDI et 1 CDD).

Les partenaires rappellent la difficulté pour un jeune (alternant ou stagiaire) de déclarer sa situation de handicap auprès des entreprises par peur de ne pas être intégrés sur le marché du travail. La direction a pour objectif de renforcer ses interventions dans les collèges pour sensibiliser les plus jeunes.

Elle souhaite également renforcer son travail avec des cabinets spécialisés pour être aidée sur des profils plus difficiles à trouver.

Le niveau de qualification des Travailleurs Handicapés est à nouveau pointé du doigt : il n'est pas toujours adapté aux postes proposés. Il n'est donc pas toujours facile de trouver des profils de candidats en adéquation avec les exigences de compétences requises.



La commission insiste sur l'importance d'aider encore et toujours les managers à recruter des Travailleurs Handicapés : les sensibiliser, les former, les accompagner. Elle propose même de rendre certaines formations obligatoires et pourquoi pas, d'inscrire un point supplémentaire à ce sujet dans la part variable des managers.

Une formation « recruter sans discriminer » a été mise en place en 2020. Les premières sessions se sont tenues à l'université de France Télévisions. Une formation obligatoire depuis la nouvelle loi du 1^{er} janvier 2020.

En ce qui concerne les contrats en alternance : l'accord stipule que chaque alternant doit bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire (formé par l'UFTV au tutorat et à la sensibilisation).

La question des formations destinées aux tuteurs a de nouveau été évoquée. Elles existent mais sont encore trop souvent méconnues.

L'université de France Télévisions est en train de préparer un plan d'actions dédié au développement du tutorat dans l'entreprise.

La commission rappelle que l'insertion des Travailleurs Handicapés dans l'entreprise est une affaire de tous : responsables des ressources humaines, managers, collaborateurs, organisations syndicales. Dans cette mission d'insertion, il faudrait aussi dégager le temps nécessaire aux différents acteurs pour favoriser l'accompagnement de ces travailleurs dans l'entreprise.

Maintien dans l'emploi

En 2020, 32 salariés ont bénéficié d'un maintien dans l'emploi et cela a nécessité 36 actions. Les dépenses liées à ces emplois représentent 61 142 € (soit 1 910 € par bénéficiaire et une moyenne par action de 1 698 €).

Les aménagements de poste ou la mise à disposition de matériel adapté émanent des préconisations de la médecine du travail. Toutes les demandes sont satisfaites.

CONCLUSION :

La commission constate au global que les chiffres sur les recrutements de Travailleurs Handicapés sont en hausse alors que l'effectif global diminue. Des résultats plutôt encourageants !

Malgré l'impact de la pandémie, malgré les actions de sensibilisation organisées au Siège chaque année et malgré la bonne volonté apparente de la direction... des efforts restent encore à faire pour améliorer l'insertion des handicapés dans l'entreprise.



La commission s'étonne de ne pas voir plus de Travailleurs Handicapés à l'antenne sur les chaînes du Groupe dites « premium ».

Les membres de la commission insistent sur l'importance de la formation de tous pour favoriser cette intégration.

La nouvelle loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en application au 1^{er} janvier 2020 est censée favoriser mieux qu'avant l'effort d'entreprise. On veut y croire car l'insertion des Travailleurs Handicapés en entreprise nous concerne tous !

Le 3^{ème} accord Handicap Groupe en vigueur depuis le 10 février 2016 a pris fin le 31 décembre 2020. Un 4^{ème} accord, plus ambitieux, a été signé le 24 février 2021 pour une durée de 3 ans. La montée des maladies chroniques invalidantes ainsi que les troubles et maladies psychiques sont deux axes forts de ce nouvel accord ! Une mesure « incitative » verra le jour pour toute nouvelle Reconnaissance de Qualification de Travailleur Handicapé (RQTH) : 1 000 € seront alors reversés à une association œuvrant pour le handicap.

Mme Aurélie SCHILLER
Présidente de la Commission
Egalité professionnelle et Lutte
contre les discriminations