

AVENANT N°1 A L'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 avenant est conclu

Entre :

- France Télévisions, société au capital de 424 741 000 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 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, visées ci-dessous, ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

### Préambule

Au cours des dernières années, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en France a connu des changements significatifs, notamment la fin annoncée des accords agréés et une réforme de l'Agefiph.

Depuis la loi du 1er janvier 2021, les accords agréés ont été réformés et sont désormais limités à une durée de trois ans, renouvelable une fois. Cette évolution vise à encourager les entreprises à mettre en place une politique de Ressources Humaines durablement favorable aux travailleurs handicapés.

C'est ainsi qu'au 31 décembre 2023, prendra fin le 4ème accord agréé de France Télévisions dont le premier accord remonte à 2007.

France Télévisions, compte tenu de son engagement et de ses valeurs en termes d'inclusion et de diversité souhaite néanmoins via la signature d'un nouvel accord (hors agrément) :

- réaffirmer son intention à impulser une politique d'emploi
- innover dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi pour compenser le handicap

DM<sup>1</sup> LG  
RA CF W

- faire mieux connaître les dispositions mises en place par l'entreprise prévues dans son 4<sup>ème</sup> accord
- garantir une équité de traitement tout au long du parcours professionnel de la personne
- poursuivre l'effort de formation nécessaire

Par ailleurs, afin d'accompagner les entreprises sortant d'accord agréé par l'Etat, l'Agefiph a le projet de renforcer son offre de services et de proposer un accompagnement personnalisé et adapté aux besoins des entreprises concernées. L'objectif affiché est d'aider les entreprises à maintenir, voire à renforcer, leurs ambitions en matière de politique handicap. Cette offre de services est en cours de construction et n'a pas encore été présentée.

C'est pourquoi, au terme des échanges, les parties sont convenues de proroger cet accord pour d'une durée de deux années.

Cette période permettra aux parties de négocier un nouvel accord et d'avoir le temps nécessaire pour la Direction d'étudier l'offre de services proposée par l'Agefiph.

Ces éléments, ainsi que le bilan du suivi de l'accord au titre de l'année 2022, appuient cette décision.

Pour rappel, le taux d'emploi en 2022 pour le Groupe France Télévisions s'élève à 6,63%.

Compte tenu de cette prorogation de l'accord, les engagements pris dans l'accord initial sont précisés ci-dessous pour les deux années d'application à venir et certaines dispositions sont adaptées.

Les parties conviennent donc :

## Article 1 – Modifications de l'accord initial

### 1.1 – Modification de l'article 6.6.4 – Cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel

Le premier paragraphe de l'article 6.6.4. « *Cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel* » est modifié comme suit :

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

Les autres paragraphes de l'article restent inchangés.

### 1.2 Modification de l'article 4.2 - Nombre d'embauches

Le processus de recrutement a été refondu en septembre 2023, ainsi le mode opératoire de l'instance mensuelle « COCA » (comité d'orientations des carrières) a évolué.

Aussi bien, à compter de 2024, chaque Direction opérationnelle aura un objectif précis et personnalisé en matière de recrutement de salarié(e)s en situation de handicap CDI et CDD

DM<sup>2</sup> LG  
RA CF W

(de plus de trois mois) ainsi que du nombre d'alternants. Ces objectifs personnalisés seront déclinés par secteur.

La mention COCA (comité d'orientations des carrières) et CM (comité de mobilité) de l'accord initial est donc supprimée.

### **1.3 Modification de l'article 5.7 - Accès à l'encadrement**

Compte tenu de l'évolution des processus, le dernier paragraphe de l'accord initial est modifié comme suit :

*« 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 par les DRH, sous réserve de l'accord des salarié(e)s concerné(e)s ».*

### **1.4 Modification de l'article 5.8.1 – Suivi individuel**

La phrase suivante : *« Cette réunion pourra avoir lieu en présence ou non du(de la) collaborateur(trice) concerné(e) »* est modifiée comme suit :

*« Le (la) salarié (e) sera invité (e) à participer à cet échange si il (elle) le souhaite. »*

### **1.5 Modification de l'article 6.4.2 – Transports et déplacements**

Il est inséré le dispositif suivant au 5<sup>ème</sup> paragraphe de l'article :

- *« Aide à l'achat d'un véhicule : lorsque la situation de handicap du (de la) salarié (e) bénéficiaire du présent accord le justifie et sur préconisation écrite du (de la) médecin du travail communiquée à la Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité en amont pour accord, une aide à l'achat d'un véhicule pourra être accordée au salarié (e).  
Cette aide jusqu'à hauteur de 50% du coût d'achat du véhicule sera néanmoins plafonnée à 9 000 € sur une période de 5 ans ».*

### **1.6 Modification de l'article 6.6.1 – Congés supplémentaires liés au Handicap**

A la fin de l'article, il est inséré le paragraphe suivant :

*« Ces congés peuvent être déposés par journée ou demi-journée. »*

## **Article 2 – Poursuite des objectifs de l'accord initial du fait de la prorogation**

### **2-1 – Article 2.6 - Les ressources financières**

L'engagement annuel du Groupe France Télévisions de consacrer tous les ans un budget de 420 K€, incluant l'équivalent des contributions libératoires théoriques calculées à la fin de l'exercice, sur la base des résultats concrets de sa politique d'emploi est maintenu pendant la prorogation de l'accord.

DM 3 LG  
RA CF ✓

## 2-2 – Article 3.1.1 - Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisations se poursuivront de pendant la prorogation de l'accord.

## 2-3 - Article 3.2 – Formation des collaborateurs

Les objectifs poursuivis par les actions de formation à destination des salarié(e)s sont maintenus.

Par ailleurs, la Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité a revisité en 2023 son offre de formation afin de fédérer plus de stagiaires.

## 2-4 - Article 4.2 - Nombre d'embauches

Durant chaque année de prorogation de l'accord, le Groupe France Télévisions vise entre 13 et 15 embauches sur des emplois dits durables : CDI, CDD supérieur ou égal à 3 mois effectifs, ou en cours au 31 décembre. Les contrats en alternance représenteront 1 ou 2 recrutements de l'objectif d'embauches chaque année.

## 2-5 - Article 4.2 – Accueil des stagiaires

L'engagement concernant les stagiaires sera de 15 stagiaires par année de prorogation.

## 2-6 – Article 7.1 Le contexte

L'engagement pris par le Groupe France Télévisions de se fixer pour objectif de réaliser un chiffre d'affaires annuel d'au moins de 800 000 € (huit cent mille euros) en moyenne par an est maintenu.

## Article 3 – Dispositions générales

### 3-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à l'exception :

- de la modification apportée l'article 6.4.2 « Transports et Déplacements » qui entrera en vigueur dès la signature de l'accord,
- et de la modification de l'article 6.6.4. « Cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel » qui entrera en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 3-3 Révision

L'accord initial modifié peut donc être révisé dans les mêmes conditions que l'accord initial.

### 3-4 Notification, publicité et dépôt de l'accord


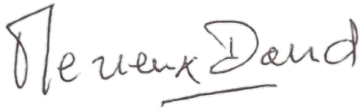


Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe et déposé auprès de la DRIETTS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

DM 4 LG  
RA CF W

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le 11 décembre 2023

en 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions Delphine Ernotte Cunci Présidente-directrice générale	
Pour la CFDT David MERIEUX, coordonnateur groupe	
Pour la CGT Chantal Fremy, Coordonnatrice groupe	
Pour FO Luc GRANDJEAN, Coordonnateur syndical Groupe	
Pour le SNJ Raoul Advocat - DSC et Coordonnateur groupe	