

**AVENANT N°2 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


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 que France Télévisions a prorogé son 4ème accord agréé par un avenant prenant fin au 31 décembre 2025.

France Télévisions, compte tenu de son engagement et de ses valeurs en termes d'inclusion et de diversité souhaite poursuivre ses efforts via la signature d'un nouvel avenant (hors agrément) et réaffirmer ainsi sa politique en faveur du handicap.

Par ailleurs, le Groupe France Télévisions a mis à profit ces 2 ces dernières années pour se rapprocher de l'Agefiph afin d'étudier la mise en place d'une convention de services fondée sur la confiance et l'accompagnement du Groupe.

Les élus en CSE Central ont pris acte de cette intention.

1
RB CF
RA SD 

Une telle démarche permettra pour France Télévisions :

- D'identifier de nouvelles sources de financement complémentaires au service de la politique handicap ;
- D'offrir au Groupe une meilleure visibilité et une sécurité financières accrues dans la conduite de ses actions ;
- De garantir aux salarié(e)s en situation de handicap davantage de réactivité, de souplesse et d'équité dans l'accès aux dispositifs d'accompagnement.

Cette orientation vise à inscrire durablement la politique handicap de France Télévisions dans une logique d'amélioration continue, en soutenant le maintien dans l'emploi, l'accessibilité et l'adaptation des postes de travail, tout en préservant son niveau d'exigence élevé en matière d'inclusion.

Pour rappel, le taux d'emploi en 2024 pour le Groupe France Télévisions s'élève à 7,76 %, soit une progression de 1 point.

Les parties conviennent donc :

Article 1 – Modifications de l'accord initial

1.1 Suppression de l'article 2.3 Le binôme Egalité des Chances : Correspondant(e) Diversité, Egalité des Chances – IRH »

Les dispositions de l'article 2.3 sont supprimées.

Aussi bien, toute mention dans l'accord au binôme égalité des chances est supprimée et remplacée par l'Interlocuteur Ressources Humaines (IRH) .

1.2 Modification de l'article 2.4 - La Filière Ressources Humaines

Le titre du présent article est modifié comme suit : « *La fonction des Ressources Humaines de Proximité* ».

Les dispositions de l'article 2.4 de l'accord initial sont modifiées comme suit :

« C'est au plus près des salariés, que l'IRH est en charge du suivi des situations individuelles au sein de leur entité de rattachement. Il est le premier interlocuteur des salariés en situation de handicap. Il est épaulé dans sa mission par le responsable de développement RH opérationnel de son secteur.

Chaque IRH est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. A ce titre, ils assurent les missions suivantes, selon les particularités de chaque entité :

- *la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des thématiques liées à la politique handicap ;*
- *le suivi des indicateurs et leur saisie le cas échéant dans l'outil dédié, en lien avec le service paie ;*

- la réponse aux questions et demandes des collaborateur(trice)s en situation de handicap et/ou de leurs managers, notamment dans les actions de maintien dans l'emploi ;

Ils favorisent le recrutement de personnes en situation de handicap au sein de leurs entités.

Ils accompagnent le parcours professionnel des salariés en situation de handicap en lien avec la DRH centrale si besoin.

Le responsable ressources humaines, avec le soutien du responsable de développement RH opérationnel de son secteur, est chargé des missions suivantes, selon les particularités de chaque entité :

- la promotion de la politique d'emploi des travailleur(se)s en situation de handicap sur son périmètre ;
- l'accompagnement de l'encadrement et des équipes 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 travailleur(se)s en situation de handicap.

Il est précisé que chaque IRH, responsable RH et responsable de développement RH opérationnel bénéficie des formations nécessaires à l'exercice de leurs missions. »

1.3 Modifications de l'article 2-6 Les ressources financières

L'article 2-6 est modifié comme suit :

« L'engagement annuel du Groupe France Télévisions de consacrer tous les ans un budget de 420 000 €, 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.

L'AGEFIPH – Convention de service pluriannuelle

Afin de simplifier l'accès aux aides et aux prestations de l' AGEFIPH, France Télévisions s'engage à signer une convention de services, conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature par les deux parties, reconductible tacitement par période d'un an dans la limite de trois ans.

Ce dispositif permettra à France Télévisions et à ses salariés :

- d'avoir une équipe d'interlocuteurs dédiée au sein de l' AGEFIPH pour faciliter le traitement des démarches ;
- de disposer d'une enveloppe financière pour les aménagements de situation de travail. Cette enveloppe sera gérée en autonomie par la Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité selon les règles de l' AGEFIPH ;
- d'adhérer à la « démarche confiance » de l' AGEFIPH. Cela permettra à France Télévisions d'obtenir une validation de principe pour toutes les demandes d'aides que l'entreprise pourrait déposer.

Par ailleurs, il est à noter que certaines aides, ne relevant pas directement d'adaptation de poste (par exemple : les équipements personnels ou les trajets domicile-travail), doivent être demandées auprès de l' AGEFIPH par le salarié en situation de handicap en sa qualité de bénéficiaire de la reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

La Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité en lien avec l'IRH de la direction du salarié peut apporter un soutien à la formalisation de la demande. Elle peut, selon les situations, agir auprès de l'AGEFIPH par mandat de la part du salarié. »

1.4 Modifications de l'article 3.1.1 – Action de sensibilisation

Il est inséré les paragraphes suivants :

« Il sera développé et mis en œuvre des actions de communication dédiées et renforcées à l'attention des salariés pour les informer du changement de leurs interlocuteurs prévu dans cet avenant.

À ce titre, l'entreprise réaffirme son engagement à délivrer, de manière proactive, une information individualisée, riche et actualisée sur les droits liés au handicap ou à la santé, en continuant à mettre à disposition des salarié(e)s toutes les données utiles à l'exercice de leurs droits.

Chaque année, un courrier personnalisé accompagné du flyer accord « handicap » sera adressé aux personnes ayant été reconnues RQTH durant l'année, ou à celles dont la reconnaissance RQTH est arrivée à échéance durant l'année. »

1.5 Modifications de l'article 3.2. – Formation des collaborateurs

Le deuxième paragraphe est modifié comme suit :

« Parmi les publics cibles : la filière Ressources Humaines, l'encadrement (nouveaux(elles) managers entrant(es) dans l'entreprise ou promu(e)s, managers concerné(e)s par une situation de handicap au moment de l'embauche ou en cours de parcours, tuteur(trice)s, tuteur(trice)s potentiels, les partenaires sociaux, dont les instances de proximité et les « référents handicap », formés dans la mesure du possible avec les IRH ; mais aussi l'ensemble des collaborateur(trice)s et collègues »

1.6 Modifications de l'article 4.2.2 – Alternance

Il est inséré le dernier paragraphe suivant :

« France Télévisions souhaite accompagner les alternants en situation de handicap dans leur recherche d'emploi si aucune offre d'emploi ne permet une intégration pérenne au sein de l'entreprise.

La Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité, en lien avec la fonction RH, avec les directions opérationnelles et les associations partenaires, apporte une aide aux

alternants dans la rédaction de leur CV, le choix des entreprises à contacter, ainsi que la préparation aux entretiens avec leur futur employeur.

Ainsi, les alternants multiplient leurs chances de convaincre un futur employeur. »

1.7 Modification de l'article 5.6 – Rémunération

L'article 5.6 Rémunération est modifié comme suit :

« Le Groupe France Télévisions réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe d'équité en matière de rémunération.

A cet effet, il 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.

Le Groupe France Télévisions s'engage à procéder tous les ans à l'examen individuel de la rémunération des salariés en activité et notamment 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 à travail de même valeur et expérience professionnelle équivalente. * (* selon indicateurs pour l'analyse des rémunérations en vigueur dans l'entreprise d'origine du (de la) salarié(e) et qui pourront évoluer en fonction, du cadre législatif et de la politique salariale de l'entreprise).*

La situation des salariés ainsi identifiés 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. En l'absence de ces éléments objectifs, le (la) collaborateur(trice) bénéficie de la mesure corrective.

Un bilan sera réalisé chaque année et présenté lors de la NAO ou le cas échéant de la CSAH, portant sur :

- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une mesure salariale dans le cadre du processus annuel de révision des salaires individuels ainsi que sur le taux moyen de ces mesures parmi les salarié(e)s en situation de handicap, PTA et journalistes,*
- le cas échéant, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage ainsi que le taux moyen de ces mesures. »*

1.8 Modification de l'article 6.4.2 – Transports et déplacements

Il est supprimé le dispositif suivant au 5^{ème} paragraphe de l'article : « 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 en priorité par un établissement relevant du S.T.P.A. (Secteur de Travail Protégé et Adapté) avec lequel le Groupe France Télévisions aura conventionné pour le transport de personnes. Il est financé en totalité par le Groupe France Télévisions. »

Le 6^{ème} paragraphe est modifié comme suit

« A titre dérogatoire, les salariés qui à la date de signature de l'accord initial, percevaient la mesure de prise en charge de frais de taxi prévue à l'accord handicap de 2016- 2020, continuent d'en bénéficier. Il est précisé que ce maintien n'est possible que si aucune autre solution ne peut être mise en œuvre. En tout état de cause, l'employeur en concertation avec le salarié s'attachera à réduire progressivement cette prise en charge.

Les personnes en situation de handicap travaillant dans les stations ultramarines n'ayant aucun dispositif de transport adapté et dans l'incapacité d'utiliser leur véhicule personnel aménagé, seront susceptibles de bénéficier de cette mesure après étude de toutes les autres solutions. »

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

2-1 - Article 4.2 - Nombre d'embauches

Durant chaque année de prorogation de l'accord, France Télévisions vise 3 % d'embauches sur des emplois dits durables : CDI, CDD supérieur ou égal à 3 mois effectifs et contrats d'alternance.

2-2 - Article 4.2 – Accueil des stagiaires

L'engagement concernant les stagiaires sera de 15 stagiaires (hors stage d'observation) par année de prorogation.

2-3 – 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 5 ans et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

3-3 Révision

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

6
RB
RA SD CF

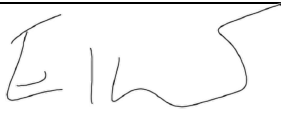



3-4 Notification, publicité et dépôt de l'accord

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.

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 16 décembre 2025

en 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions Delphine Ernotte Cunci	
Pour la CFDT Séverine DANGIN, Coordonnatrice Groupe	
Pour la CGT Chantal FREMY Coordonnatrice groupe	
Pour FO Renaud BERNARD, Coordonnateur syndical de Groupe	
Pour le SNJ Raoul Advocat - Coordonnateur groupe	