

## POLITIQUE HANDICAP BILAN D'ETAPE – COMITE D'ENTREPRISE – 30/11/16

### L'obligation légale et la contribution AGEFIPH :

#### Contexte légal :

- Les lois de 1987 et la loi « handicap » de 2005 imposent à chaque entreprise de plus de 20 salariés d'employer au moins **6%** de travailleurs handicapés.
- Aujourd'hui, à FMM, notre taux d'emploi direct s'élève à **1,47% de travailleurs handicapés**. Ce qui correspond à **22** salariés – la loi nous en demanderait au moins 83.  
En contrepartie, l'entreprise paie chaque année à l'AGEFIPH (*Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées*) environ **5500 €** par personne handicapée manquante.
- Dernières Contributions AGEFIPH versées :  
2014 : 316 200 €  
2015 : 322 330 € (cette augmentation s'explique par l'augmentation de l'effectif de référence total)  
La contribution de 2016 n'est pas encore calculée mais sera en baisse car des actions déductibles ont été réalisées dans l'année.

#### Comment satisfaire à notre obligation d'emploi ? :

- Par **le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés** bien-sûr mais aussi en favorisant les reconnaissances de collaborateurs en interne (en les informant sur leurs droits et l'accompagnement possible).
- **Accueillir des stagiaires en situation de handicap :**
  - Dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise ;
  - Stage d'au moins 40 heures en continu.
- **Sous-traiter auprès des secteurs adaptés ou protégés**
  - Il s'agit d'emploi indirect ;
  - Permet de diminuer la contribution à l'AGEFIPH de 50%.
- **Mener des actions déductibles** (plafonnées à 10% de la contribution totale) :
  - Travaux d'accessibilité, études et aménagements de postes de travail ;
  - Formation et sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
  - Partenariat avec des associations œuvrant pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées,...

### La formalisation de notre politique RH relative au handicap :

#### ① Phase de diagnostic :

Afin de formaliser une politique handicap RH adaptée à notre entreprise, nous avons menés, en 2016 un diagnostic-conseil interne en collaboration avec un cabinet spécialisé (DFD Consulting).

Un Comité de Pilotage pluri disciplinaire (RH, médecin du travail, communication, chefs de service, journalistes, services généraux...) s'est réuni à plusieurs reprises afin de définir un plan d'actions prioritaires. Les résultats du diagnostic ont été présentés au Comité de Pilotage, à l'AGEFIPH, à la direction générale, à tous les collaborateurs qui avaient participé volontairement à l'audit et au CHSCT (28 novembre).

## ② Construction de la politique handicap de FMM autour de 5 grands axes :

### ➤ **Recruter et intégrer**

Parce que nous sommes convaincus que handicap et compétences sont parfaitement compatibles, nous souhaitons ouvrir davantage nos recrutements aux personnes en situation de handicap en leur donnant accès à tout type de postes et de contrats. La DRH étudie toutes les candidatures au regard des compétences, de la motivation, de l'expérience et le handicap ne constitue pas un frein à l'embauche. Par ailleurs, l'intégration d'un travailleur handicapé fait l'objet d'une attention particulière et FMM s'engage à aménager le poste de travail si nécessaire.

Pour rappel, France Médias Monde est **signataire de la charte du CSA en faveur de l'insertion et de la formation des personnes handicapées** depuis 2014, et **nous avons recruté 2 journalistes pigistes par ce biais cette année.**  
Actions à venir dans le cadre de la politique handicap :

=> Développer nos relations avec les écoles, des partenariats avec des associations œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées, élargir le sourcing.

=> Participer à des forums /rencontres dans des écoles pour faire connaître les métiers FMM aux potentiels candidats handicapés.

### ➤ **Maintenir dans l'emploi nos collaborateurs en situation de handicap**

Au quotidien, les équipes de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec le médecin du travail et les services du SAMETH (*Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés*), accompagnent les collaborateurs en situation de handicap pour adapter et rendre accessibles les postes, aménager les conditions de travail et proposer des formations. Nous pouvons aussi, lorsque le collaborateur le souhaite, l'accompagner dans sa démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), afin de lui permettre d'obtenir une meilleure qualité de vie au travail.

**Plusieurs cas d'aménagement de poste ont été réalisés en 2014 et 2015.**

Actions à venir dans le cadre de la politique handicap:

=> Informer sur la RQTH et développement de l'accompagnement (démarches administratives) ;

=> Rencontre de chaque collaborateur handicapé afin de faire un point sur leur situation ;

=> Formation : bilan des besoins et propositions de formations aux collaborateurs handicapés;

=> Proposer des entretiens de bilan de carrière pour les collaborateurs qui le souhaitent.

### ➤ **Accueillir des stagiaires et alternants en situation de handicap**

Dans le cadre de la formation initiale et de la formation en alternance, nous souhaitons développer l'accueil de stagiaires et d'alternants en situation de handicap au sein de notre groupe. Dans ce sens, nous souhaitons développer nos relations avec les écoles et associations œuvrant pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Pour la première année, France Médias Monde rejoint le dispositif « **Objectif Emploi** » qui permet à **des étudiants en situation de handicap de bénéficier d'un parrain professionnel** qui l'accompagnera tout au long de son année scolaire : 10 parrains se sont proposés, lancement de l'opération le 28 Novembre à Suresnes.

Actions à venir dans le cadre de la politique handicap :

=> Développer l'accueil des stagiaires et alternants handicapés ;

=> Mettre en place des actions de tutorat, organisées avec des collaborateurs volontaires, afin que les stagiaires bénéficient d'un suivi et d'une bonne intégration au sein de l'entreprise.

### ➤ **Former et Sensibiliser**

Notre objectif est de renforcer l'adhésion de tous les collaborateurs à notre engagement.

▪ **Informer et sensibiliser** : différentes actions de sensibilisation et de communication à destination de l'ensemble de nos collaborateurs seront menées afin de démystifier le handicap, déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les représentations que nous nous faisons du handicap au travail. **Des ateliers participatifs et ludiques sur les maladies invalidantes** (handicaps invisibles) **et les troubles DYS** (troubles cognitifs spécifiques) ont été proposés aux collaborateurs lors de la SEEPH (*Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées*), le 15 Novembre 2016, ainsi qu'un questionnaire en ligne sur le handicap, « **Quel collègue êtes-vous ?** » : 150 personnes ont passé le test en ligne et une animation est prévue vendredi 25 Novembre à la cafeteria pour les collaborateurs n'ayant pas pu participer.

▪ **Former les acteurs clés de la politique handicap** : les recruteurs, RH, les managers opérationnels, les secrétaires généraux et collaborateurs des plannings, les membres du CHSCT.

▪ **Communiquer en Interne sur le handicap** : Une communication a été amorcée sur notre engagement dans l'entreprise lors de la réalisation du diagnostic handicap, ainsi que lors de la SEEPH.

Actions à venir dans le cadre de la politique handicap :

- ⇒ Ces formations seront à déployer au fur et à mesure des prochains mois ;
- ⇒ Sensibiliser les collaborateurs quand l'occasion se présente.

### ➤ **Soutenir le milieu adapté et protégé et favoriser ainsi l'emploi indirect**

Nous souhaitons développer le recours à la sous-traitance avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), et ainsi amorcer une démarche d'achats responsables. Nous avons déjà sous-traité **quelques prestations comme des plateaux-repas** préparés par un ESAT, ou la **commande de fournitures**. Le milieu protégé et adapté se compose de 1 400 ESAT et 600 EA. Elles représentent de nombreux secteurs d'activités et proposent un panel de prestations diverses (imprimeries, plateaux-repas, traitement des données informatiques, blanchisserie...)

Actions à venir dans le cadre de la politique handicap :

- ⇒ Développer les achats, identifier les achats sous-traitables, communiquer sur les prestataires.
- ⇒ Proposer une sensibilisation au secteur protégé et adapté en faisant intervenir un ESAT/EA.

## ③ **Vers un accord handicap**

Nous souhaitons ouvrir, en 2017, une négociation d'un **accord handicap** permettant l'agrément de la DIRECCTE (*Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi*) des Hauts de Seine pour une période de 3 ans. Cet accord, une fois agréé, exonérerait l'entreprise de sa contribution AGEFIPH en contrepartie de la mise en place d'un plan d'actions d'un montant financier comparable à ce qui aurait été versé à l'AGEFIPH. L'argent ne serait plus versé comme une taxe mais investi dans l'entreprise en faveur du handicap. Chacun des axes de la politique handicap présenté ci-dessus y sera traité.

**En attendant, notre nouvel accord d'entreprise prend en compte des dispositions relatives au maintien dans l'emploi des salariés handicapés :**

- 3 jours ouvrés de congés supplémentaires par an afin de permettre un éventuel suivi médical.
- Le salarié parent d'un enfant à charge dont le handicap vient à être identifié peut bénéficier d'un congé rémunéré de 4 semaines à prendre dans l'année de survenance du handicap.
- Les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient de 3 jours ouvrés de congés supplémentaires par an et par enfant concerné.
- Concernant les frais de santé, si un collaborateur handicapé bénéficie d'une couverture santé non obligatoire qu'il souhaite conserver, FMM augmentera sa rémunération de la part salariale de la couverture santé obligatoire de l'entreprise.