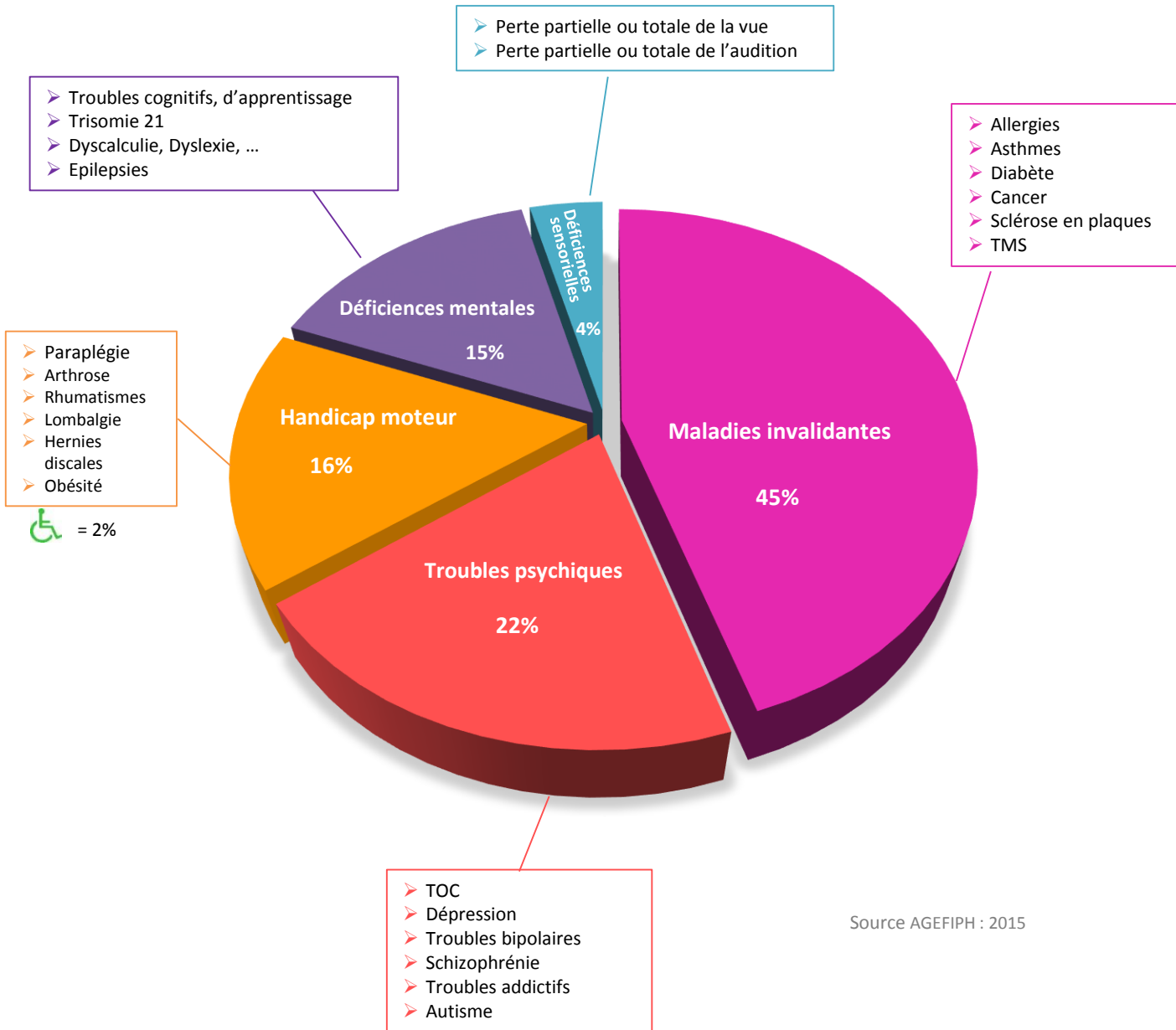


POLITIQUE HANDICAP
BILAN D'ETAPE – COMITE D'ENTREPRISE

09/11/17



LES DIFFERENTS TYPES DE HANDICAP



Source AGEFIPH : 2015

L'OBLIGATION LEGALE ET LA CONTRIBUTION AGEFIPH

❖ Rappel du contexte légal :

Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 :

- Imposent à chaque entreprise de plus de 20 salariés d'employer au moins **6%** de travailleurs handicapés.
- Elles prévoient une contribution libératoire en cas de non-respect du quota, cette contribution est versée à un organisme créé à cet effet : l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).
- Le coût de certaines actions visant à favoriser l'emploi de personnes handicapées devient déductible de la contribution.

❖ 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,...

A chaque action mise en œuvre correspond un nombre d'unités bénéficiaires.

En fin d'année, pour évaluer notre réponse à l'obligation d'emploi, nous devons soustraire les unités que nous avons ont acquises de celles que nous devons atteindre (6 % de l'effectif).

BILAN 2016-2017 – FRANCE MEDIAS MONDE

❖ Bilan de notre obligation d'emploi :

- A la fin 2016, notre taux d'emploi direct s'élève à **1,3%**.
- Ce qui correspond à **21** salariés – la loi nous en demanderait au moins **91**.
- En contrepartie, l'entreprise paie chaque année une contribution à l'AGEFIPH, environ **5500€** par personnes handicapées manquantes.
- Dernières contributions AGEFIPH versées :
2015 : 322 330 €
2016 : 347 555 €
La contribution de 2017 n'est pas encore calculée à ce jour et le sera au mois de mars 2018.

❖ Développement de notre politique Rh relative au handicap :

① **2016 - 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 **Fin 2016-2017: Formalisation de notre politique handicap autour de 5 grands axes :**

▪ **Recruter et intégrer :**

Nous sommes **signataire de la charte du CSA** pour l'insertion des personnes handicapées depuis 2014.

Objectif : ouvrir davantage nos postes aux personnes en situation de handicap et engagement à aménager les postes de travail si nécessaire.

▪ **Maintenir dans l'emploi:**

Poursuite des aménagements de postes pour les salariés travailleurs handicapés.

▪ **Accueillir des stagiaires et alternants en situation de handicap:**

- Participation au projet « **Objectif Emploi** » - en partenariat avec la mairie de Suresnes
- 10 Parrains FMM – formés au handicap à l'INSHEA
- 1 stage de 3 mois aux Environnements Numériques
- Des entretiens d'étudiants avec les RH
- Bilan 2017 : 5 stagiaires en situation de handicap

▪ **Former et sensibiliser :**

Objectif : Renforcer l'adhésion de tous à l'engagement / déconstruire les stéréotypes.

- ✓ Formation des chargés de recrutement au handicap réalisée début 2017.
- ✓ Formations des managers sur cette thématique à poursuivre.
- ✓ Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2016 : Lancement d'un grand **Quizz en ligne** : « Quel Collègue Etes-Vous? » / **Ateliers participatifs** maladies invalidantes & troubles DYS devant le restaurant d'entreprise.
- ✓ Ajout d'une **mention spéciale** dans nos **annonces de recrutement** : « France Médias Monde s'engage en faveur de l'emploi des personnes handicapées. A ce titre, nos postes sont ouverts à toutes les compétences, quelles que soient les différences ».
- ✓ Organisation d'une matinée de sensibilisation du CHSCT au Handicap, le 19 Septembre 2017.
- ✓ Communication sur notre action de sensibilisation en externe (afin d'attirer des talents).

• **Développer nos achats vers le secteur adapté et protégé :**

- ✓ De nombreux secteurs représentés : 2000 entreprises en France.
- ✓ Développement en projets.

③ **L'accord d'entreprise : les 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.

④ **Négocier un accord handicap pour France Médias Monde :**

Nous souhaitons ouvrir 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.

L'ACCORD HANDICAP, COMMENT CA MARCHE ?

▪ Quel est la durée d'un accord handicap ?

Il se négocie pour une période de 3 ans.

▪ L'agrément :

Il doit, pour produire les effets eu égard à l'obligation d'emploi prévue par la loi, être agréé par l'autorité administrative compétente : la Direccte.

▪ Le renouvellement :

Il ne peut en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction.

Un bilan de l'accord doit être présenté aux partenaires sociaux ainsi qu'à l'autorité administrative.

▪ Quelles conséquences si les engagements de l'accord n'ont pas été atteints ?

La Direccte analyse les réalisations de l'accord.

Les sommes affectées dans le budget de l'accord et non utilisées seront reversées à l'AGEFIPH.

En cas de non manquement avéré (pas de dynamique dans l'application de l'accord) : pénalité financières calculée par la Direccte.

L'ACCORD HANDICAP, QUEL CONTENU ?

▶ Un plan de recrutement et l'intégration :

- Engagement chiffré, mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche;
- Développement des achats avec les entreprises adaptées et le secteur protégé.

▶ Un plan de formation, d'information et de sensibilisation :

- La formation des travailleurs handicapés : à court terme et pour prévenir les inadaptations à long terme;
- Des actions de communication en interne.
- Des formations du personnel (manager, Rh, représentants du personnel, tuteurs,...)
- Informer les collaborateurs des actions en faveur de l'emploi des TH.

▶ Le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés :

- Aménagements des postes de travail, temps de travail...
- Mesures d'accompagnement individuel (accompagnement au logement, aide au transport, aide au permis de conduire d'un véhicule adapté, financement de prothèses auditives,...) ;
- Dispositifs de reclassement.

▶ L'adaptation aux mutations technologiques

- Développement des compétences pour permettre l'appropriation des nouvelles technologies ;
- Adaptation des formations aux besoins spécifiques des collaborateurs.

► **Une mission handicap pour mettre en œuvre l'accord :**

- Anime la commission de suivi où siègent les acteurs institutionnels ;
- Soutien et conseille la hiérarchie directe, les équipes pour tenir les engagements de l'accord
- Sollicite les expertises et coordonne les interventions des acteurs internes : RH (recrutement & formation), le médecin du travail, les ergonomes,...
- Assure le suivi des stagiaires et alternants en situation de handicap ;
- Met en place les actions visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la thématique du handicap.

► **La mise en place d'une Commission de suivi :**

- Comprend des représentants des OS (CHSCT, CE), de la direction, des achats,...
- Possibilité d'y inclure un représentant du SST ;
- Elle a pour objectif la discussion des programmes annuels, leur application, leur suivi, leur bilan.