

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE
HANDICAP
A FRANCE MEDIAS MONDE
Période 2019 - 2022**

Préambule

France Médias Monde réunit France 24, la chaîne d'information continue (en français, en anglais, en arabe et en espagnol) ; RFI, la radio mondiale (en français et en treize autres langues) et Monte Carlo Doualiya, la radio internationale en langue arabe. Les trois chaînes émettent depuis Paris à destination des 5 continents, en 15 langues. Les journalistes du groupe et son réseau de correspondants offrent aux auditeurs, téléspectateurs et internautes une information ouverte sur le monde et sur la diversité des cultures et des points de vue, à travers des journaux d'information, des reportages, des magazines et des débats.

Développement d'une politique de promotion en faveur de la diversité :

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent un axe central de la politique de Qualité de Vie au Travail mise en œuvre au sein de France Médias Monde.

Depuis 2014, France Médias Monde est signataire de la Charte du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans le secteur de la communication audiovisuelle.

En 2016, l'entreprise a mené un diagnostic-conseil interne en collaboration avec un cabinet spécialisé afin de formaliser une politique handicap RH adaptée à l'entreprise. Un comité de pilotage pluri disciplinaire s'est réuni à plusieurs reprises afin de définir un plan d'actions prioritaires.

Dans le prolongement de ce diagnostic, l'année 2017 a été marquée par le déploiement de notre politique handicap au travers d'actions concrètes :

- accueil de stagiaires en situation de handicap au sein de France Médias Monde.
- participation au dispositif « Objectif Emploi », en partenariat avec la mairie de Suresnes, pour la saison 2016-2017 qui a permis à des étudiants en situation de handicap de bénéficier d'un parrain professionnel de France Médias Monde tout au long de l'année scolaire.
- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap lors de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées.
- formation des chargés de recrutement à l'insertion et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Représentation du handicap sur les antennes et accessibilité des programmes :

Le handicap constitue un thème important qui est traité par les antennes du groupe qui diffusent des événements auxquels participent des personnes en situation de handicap et y consacrent des journées dédiées.

Par exemple, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, chaque 1er décembre, les chaînes du groupe proposent une programmation spéciale sur les enjeux que représente la situation des personnes handicapées en France et dans le monde. Enfin, nos émissions traitent, en outre, régulièrement des questions de handicap comme nos chaînes s'y sont engagées, sur la base du volontariat, auprès du CSA.

France 24 veille à rendre accessibles ses programmes aux personnes sourdes et malentendantes en sous-titrant trois de ses journaux quotidiens multi diffusés, depuis 2017.

Objectifs du premier accord handicap de France Médias Monde :

Comme tout collaborateur de France Médias Monde, les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que tous les autres salariés de l'entreprise à tous les moments de leur carrière (recrutement, gestion des parcours professionnels, évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation professionnelle, préservation de la santé et de la qualité de vie au travail...).

Le présent accord réaffirme la volonté de France Médias Monde de s'engager dans une véritable politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et sa volonté de lutter contre toutes formes de discriminations.

La politique handicap de France Médias Monde repose sur les actions suivantes :

- Un plan de recrutement et d'intégration afin d'améliorer notre taux d'emploi de personnes en situation de handicap s'élevant à 1,4% en 2017.
- Un plan de formation, d'information et de sensibilisation ;
- Un plan de maintien dans l'emploi ;
- Des mesures d'accompagnement ;
- Un plan de développement des achats auprès du secteur protégé et adapté.

Périmètre d'action de l'accord

1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires de France Médias Monde visés à l'article 3 ci-dessous :

- Quel que soit leur statut : contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée (y compris les contrats à durée déterminée d'usage), stagiaires, contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, intérimaires, pigistes.
- Que le handicap soit intervenu avant leur recrutement ou postérieurement, dans le cadre de l'activité professionnelle ou non.

2- Définition du handicap

Le handicap correspond, conformément à l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles à « (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

3- Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord concernent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-13 du Code du travail :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CADPH) mentionnée à l'art. L 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Exemples de situations médicales pouvant faire l'objet d'une RQTH :

- maladies invalidantes (sclérose en plaque, VIH, cancer, diabète, allergies, épilepsies etc.) ;
- handicaps moteurs (utilisation de fauteuils ou canne etc.) ;
- les troubles psychiques (dépression, névrose, psychose, autisme, boulimie, anorexie etc.) ;

RP ND
Mdu

d

hes

- les déficiences intellectuelles ou le handicap mental (trisomie 21, maladies génétiques etc.) ;
 - les déficiences sensorielles (surdité, d ficiency auditive, cécité, d ficiency du toucher etc.).
- La RQTH constitue une reconnaissance temporaire du handicap (de 1 à 5 ans).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de gain ou de travail. Il existe trois catégories :
 - 1 re catégorie : capable d'exercer une activité rémunérée ;
 - 2 me catégorie : absolument incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque ;
 - 3 me catégorie :  tant absolument incapable d'exercer une profession quelconque, et en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
 - Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
 - Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même Code ;
 - Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi né 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 - Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Afin de b n ficer du présent accord, les salariés sont pri s de prendre contact avec la Mission Handicap et de fournir les justificatifs adaptés.

France Médias Monde rappelle l'obligation de respecter le principe de confidentialité qui s'attache au statut de travailleur handicapé. Pour la mise en œuvre des mesures prévues au présent accord, et si cela s'avère nécessaire, le collaborateur est sollicité pour que la confidentialité de son statut soit levée s'il en est d'accord.

I – Plan de recrutement et d'intégration

1- Recrutement

Il est rappelé qu'une personne en situation de handicap ne peut être  cart e d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (article L. 1132-1 du code du travail).   ce titre, les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes chances de recrutement que les autres candidats.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés en situation de handicap soient employés dans tous les secteurs de l'entreprise et rappelle qu'ils peuvent exercer tous les métiers de l'entreprise, dès lors que leurs restrictions ne sont pas incompatibles avec les exigences du métier, attesté par le médecin du travail.

MDL
RP
cl
ND

France Médias Monde a la volonté d'accueillir sur la durée de l'accord au minimum :

- 15 CDI ou CDD ou Intérim de plus de 3 mois.
- 8 contrats d'alternance.

Lors du recrutement, la Mission Handicap intervient auprès du manager de l'équipe en proposant un accompagnement par une sensibilisation de l'entourage direct afin de faciliter l'insertion du nouveau collaborateur, en mettant en valeur ses potentialités.

Le service accueillant une personne en situation de handicap peut bénéficier d'un renfort ponctuel (CDD ou pige) afin de faciliter l'intégration du nouveau recruté dans l'équipe.

2- Procédure de recrutement

La Mission Handicap intervient auprès de l'équipe RH, des secrétariats généraux et des directions opérationnelles pour apporter son expertise et mettre à disposition les moyens nécessaires en matière de recrutement de personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap rencontre systématiquement, au cours du parcours de recrutement, le candidat sélectionné pour anticiper les aménagements de postes nécessaires et les éventuelles difficultés d'intégration.

La Mission Handicap est également en veille permanente sur les métiers où des perspectives de recrutement sont connues de façon à être proactive dans la recherche de candidats.

3- Recours à des prestataires extérieurs

L'impulsion d'une dynamique volontariste de recrutement de travailleurs en situation de handicap nécessite de créer et de développer un réseau de partenaires intervenant dans le champ du handicap et susceptibles de présenter des candidatures aux métiers de FMM.

La Mission Handicap développe des partenariats avec des organismes de formation (écoles, universités, associations), des cabinets de recrutement, des sociétés d'intérim.

La Mission Handicap participe également à différents forums de recrutement spécialisés qui réunissent des candidats en situation de handicap en recherche d'emploi.

Enfin, FMM organisera des rencontres avec les responsables des écoles et universités préparant aux métiers de l'entreprise, afin de leur présenter sa politique en faveur du handicap pour susciter des candidatures d'étudiants en situation de handicap. Ce sera aussi l'occasion pour ces écoles et universités de présenter leur politique et leurs actions en la matière.

L'ensemble de ces mesures est imputé sur le budget de l'accord.

4- Accueil des stagiaires

France Médias Monde développe l'accueil de stagiaires en situation de handicap. En effet, ces actions d'insertion et de sensibilisation sont essentielles à la structuration des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et à la sensibilisation des collectifs de travail accueillant ces stagiaires.

France Médias Monde s'engage donc à accompagner autant que possible la formation des personnes en situation de handicap par l'accueil de stagiaires dans les services où cette action peut être envisagée.

A titre de rappel :

- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectuant un stage dans l'entreprise ne peut dépasser 2% de l'effectif total des salariés pour l'année considérée.
- Pour être prise en compte, la durée du stage doit être de 40 heures au moins.

Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est établie entre le stagiaire, FMM et l'organisme de formation.

La Mission Handicap est le référent du stagiaire afin d'assurer des conditions d'accueil compatibles avec ses besoins.

Chaque stagiaire sera accompagné par un tuteur volontaire et sensibilisé, si ce dernier en exprime le besoin, à l'accueil de personne en situation de handicap, au sein de la direction concernée.

Pour les stages indemnisés, un rendez-vous au cours du stage entre le maître de stage, le stagiaire et la mission handicap permettra de faire le point sur les éventuelles difficultés et de proposer des actions d'amélioration.

Objectif de recrutement : 20 stagiaires en situation de handicap au minimum sur la durée de l'accord et pour tout France Médias Monde.

5- Accueil et Intégration dans l'entreprise des travailleurs handicapés

Chaque nouvelle personne recrutée en situation de handicap (à l'exception des stagiaires et alternants qui bénéficient d'un tuteur) a la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par un parrain ou une marraine dans l'entreprise lui permettant ainsi de parfaire au mieux son intégration.

La période d'accompagnement a une durée initiale de 4 mois, prolongée en cas de besoin exprimé par l'une ou l'autre partie.

Le parrain ou la marraine bénéficiera à ce titre d'une formation de sensibilisation au handicap. Ses missions seront d'accueillir, de guider et de renseigner le nouveau recruté.

L'équipe qui accueillera la personne en situation de handicap pourra bénéficier d'une formation de sensibilisation au handicap.

Tout nouveau collaborateur de FMM en situation de handicap bénéficiera d'un entretien de suivi d'intégration avec la Mission Handicap dans le mois suivant son arrivée.

6- Accessibilité des locaux

Afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, France Médias Monde s'engage à poursuivre ses actions d'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail.

L'accessibilité des lieux de travail englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble mais également l'accessibilité spécifique aux postes de travail.

Les travaux d'accessibilité des locaux sont une obligation générale de l'employeur et ne peuvent être financés par le budget de la Mission Handicap.

7- Taxe d'apprentissage

FMM continue à réserver une partie du versement de la taxe d'apprentissage à des centres de formation spécialisés.

RP MdL

TT

cl bel NP

II - Plan de formation, d'information et de sensibilisation

Il est rappelé que dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination, les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de l'entreprise.

1- Les formations liées à la sensibilisation des personnels

Afin de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, France Médias Monde entend poursuivre la formation de l'encadrement, des équipes RH (RRH, gestionnaires de paie, recruteurs), chargés de planning, du service de santé au travail, du service des achats, des représentants du personnel, des tuteurs, de la mission handicap et, sur la base du volontariat, des salariés.

Une demi-journée ou une journée de formation seront proposées selon la population concernée.

2- La formation des travailleurs handicapés salariés de l'entreprise

La Mission Handicap, en lien avec le service de la formation, veillera à ce que les conditions matérielles de formation soient compatibles avec le handicap du salarié.

Des actions de formations spécifiques proposées viseront l'adaptation aux outils du poste de travail et la prévention des inadaptations à long terme.

Tout changement ou adaptation de poste pourra également être accompagnée d'une formation.

Un suivi spécifique des formations effectuées par les collaborateurs en situation de handicap sera réalisé afin de garantir un accès équitable à la formation. Si des écarts sont constatés, les mesures correctives nécessaires seront mises en œuvre.

3- Informations à destination des salariés

La diffusion de l'accord à l'ensemble des partenaires et aux salariés est un des moments privilégiés pour l'entreprise pour faire connaître la politique en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Un espace dédié à la Mission Handicap sera créé sur l'intranet de France Médias Monde. Y seront déposés l'accord d'entreprise ainsi que des documents élaborés sur la thématique du handicap.

Les informations relatives à l'accord handicap seront relayées dans les newsletters internes et par des communiqués spécifiques à l'occasion de la signature de l'accord.

4- Actions de sensibilisation

Les actions de communication en interne sont essentielles dans la mesure où elles permettent de déconstruire les représentations de chacun par rapport au handicap.

Des journées ponctuelles de sensibilisation seront organisées au sein de France Médias Monde telles que la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou la journée mondiale du handicap. Des actions de sensibilisation des équipes concernées seront organisées à l'occasion de tout recrutement d'une personne en situation de handicap.

5- Communication externe

France Médias Monde s'engage à participer aux événements et salons handicap.

Elle s'efforcera de développer les échanges de bonnes pratiques en matière de politique handicap avec les entreprises de l'audiovisuel. Les bilans et conclusions de ces échanges pourront être partagés au sein de l'espace intranet.

RP ND
MDC
IT
hes
d

III – Plan de maintien dans l'emploi

1- Aide administrative relative à la RQTH

La Mission Handicap, en collaboration avec l'assistante sociale, est à la disposition des collaborateurs pour les accompagner dans leurs démarches administratives nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les salariés effectuant des démarches administratives en vue de la RQTH bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées qui peuvent aller jusqu'à 2 jours et devront fournir les attestations justifiant des rendez-vous à postériori.

La demande doit être faite auprès de la Mission Handicap.

Ces absences autorisées peuvent être pris par demi-journée ou par journée.

2- Suivi médical renforcé

Afin de suivre au mieux les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés, le suivi médical sera renforcé. Ce suivi permet de faire un point précis sur les restrictions/préconisations du médecin du travail. En effet, un tel suivi permet de détecter au plus tôt un seuil d'alerte par rapport à la tenue du poste et d'anticiper les adaptations nécessaires du poste de travail.

3- Aménagement de poste

Les aménagements de poste sont réalisés sur la base des préconisations du médecin du travail et pris en charge à 100% par l'accord. Ces aménagements de poste sont réalisés dans les meilleurs délais. Les salariés concernés sont tenus informés continuellement de leur mise en œuvre.

Les aménagements de poste peuvent prendre plusieurs formes :

- Aide technique (fauteuils adaptés, appareillages auditifs...);

A titre d'exemple, la participation à l'achat de prothèses auditives serait calculée comme suit : Devis – remboursement sécurité sociale – remboursement mutuelle = prise en charge FMM.

- Intervention d'un ergonome ;
- Aménagement matériel des postes de travail (bureaux adaptés, périphériques spécifiques...);
- Restrictions sur certaines tâches après avis médical ;
- Aménagements de la durée et/ou horaires de travail après avis médical.

Les salariés concernés bénéficient d'un suivi régulier tant avec la mission handicap qu'avec le cabinet médical.

France Médias Monde met en œuvre si nécessaire toute étude de modification de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié.

4- Mise en place d'un Comité pluridisciplinaire

Dans un souci de meilleure prise en compte, notamment des situations complexes de maintien dans l'emploi et en cas de nécessité, un comité pluridisciplinaire se réunit 1 fois par trimestre et en fonction de l'urgence des situations à traiter, pour rechercher de façon collégiale les meilleures solutions.

Ce comité est composé des personnes suivantes :

- Le médecin du travail ;
- La mission handicap ;
- Le manager ;
- Le RRH concerné ;
- Deux membres du CHSCT désignés parmi les membres de ce comité à la date de signature du présent d'accord. Puis, après les prochaines élections professionnelles, deux élus désignés par le CSE.

Selon les besoins, le comité pourra faire appel à l'assistante sociale et un psychologue du travail selon les modalités prévues par l'accord avec le prestataire d'assistance psychologique (PRO-CONSULTE à la date de signature du présent accord).

5- Suivi professionnel des salariés en situation de handicap

Un suivi spécifique sera effectué au cours des rencontres avec la Mission Handicap et le médecin du travail.

Au cours de ces entretiens, le salarié en situation de handicap fera le point sur son évolution professionnelle. Si besoin, des dispositifs d'accompagnement adaptés seront mis en place. A titre d'exemple, la Mission handicap pourra proposer selon les besoins les mesures suivantes : coaching personnalisé, formations adaptées ou bilan de compétences.

6- Télétravail

Un télétravail pourra être mis en place sur avis du médecin du travail. Celui-ci sera organisé avec le responsable de service, la Mission Handicap et le Responsable de Ressources Humaines.

Si l'activité professionnelle le permet, l'aménagement sera adapté afin de conserver le lien social et professionnel par la présence sur site.

La demande devra être formulée par écrit par le médecin du travail ou le salarié concerné et nécessitera un avenant au contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux demandes de télétravail ou d'aménagements d'horaires des parents ayant un enfant handicapé à charge.

7- Accompagnement des alternants dans la recherche d'un emploi

France Médias Monde souhaite accompagner les alternants dans leur recherche d'emploi si aucune offre d'emploi ne permet une intégration au sein de l'entreprise.

La Mission Handicap pourra proposer à ces alternants en situation de handicap une aide à la préparation du CV, des entreprises à contacter, ainsi qu'une préparation aux entretiens avec un futur employeur.

RP Mdl
NP
TT
d
bes

IV – Mesures d'accompagnement

1- Rappel des dispositions prévues dans l'accord d'entreprise FMM du 31 décembre 2015

Article II/2.6.3 Congés supplémentaires liés au handicap

Afin de permettre un éventuel suivi médical, les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficient de 3 jours ouvrés de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale.

Ces journées pourront être prises sous la forme de demi-journées ou journées entières, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le salarié, parent d'un enfant à charge dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé rémunéré de 4 semaines à prendre dans l'année de survenance du handicap. Ce congé est pris en concertation avec le supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines.

Les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient, au-delà des dispositions prévues ci-dessus, de 3 jours ouvrés de congés complémentaires par an et par enfant concerné.

2- Aides au transport

FMM s'engage à étudier les moyens appropriés pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap et propose dans ce but un ensemble de mesures développées ci-après, destinées aux salariés se trouvant dans l'incapacité totale d'utiliser les transports en commun.

Cette incapacité doit être attestée par le médecin du travail et renouvelée chaque année.

❖ Indemnités kilométriques :

Les salariés pouvant utiliser leur propre véhicule bénéficieront du versement des indemnités kilométriques à hauteur d'un aller et retour domicile-travail par jour travaillé et sur la base du trajet le plus court, dans la limite annuelle de 1000€.

Le remboursement s'effectue dans un délai maximal de 2 mois suivant la présentation des justificatifs à la Mission Handicap.

❖ Abonnement d'auto-partage :

FMM prend en charge 50% du coût de l'abonnement, sur présentation des justificatifs. Cette mesure concerne les salariés ne possédant pas de véhicule personnel.

❖ Aide au financement ou à l'aménagement d'un véhicule adapté :

France Médias Monde prend en charge, sur présentation de la facture acquittée, à hauteur de 50%, le coût des aménagements du véhicule personnel. Cette aide est plafonnée à 9 000€. Aide valable également pour le financement d'un véhicule aménagé si l'acquisition d'un nouveau véhicule ou un véhicule d'une gamme supérieure est nécessaire du fait de l'aménagement.

Cette prise en charge est effectuée 1 seule fois par période de 5 ans.

❖ Recours aux Taxi :

France Médias Monde prend en charge une aide ponctuelle aux trajets, d'un maximum de 4000 €/an, sur présentation des justificatifs, dans le cas d'une personne dont le handicap ne permet pas l'usage des transports en commun ni l'utilisation d'un véhicule personnel.

Le remboursement s'effectue dans un délai maximal de 2 mois suivant la présentation des justificatifs à la Mission Handicap.

3- Absences autorisées

- ❖ **Absence pour démarches administratives RQTH** : absences autorisées pouvant aller jusqu'à 2 jours à chaque renouvellement (voir article III. 1 du présent accord)

- ❖ **Congé supplémentaire au congé de maternité :**

Un congé de 4 semaines d'absence supplémentaire rémunéré, faisant suite au congé maternité (que ce dernier soit prolongé ou non du congé pour allaitement) est accordé à la mère d'un enfant handicapé nouveau-né sur présentation d'un justificatif médical.

Ce congé ne se cumule pas avec le congé supplémentaire lié au handicap prévu par l'article III/3.5.3 de l'accord d'entreprise FMM du 31 décembre 2015.

- ❖ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant handicapé :**

Un congé de 4 semaines d'absence supplémentaire rémunéré est accordé au père ou à la compagne ou au compagnon parent d'un enfant handicapé nouveau-né sur présentation d'un justificatif médical.

Ce congé est également ouvert aux deux parents en cas d'adoption d'un enfant handicapé, sur présentation d'un justificatif médical.

Ce congé est à prendre dans un délai de maximum de 1 an suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

4- Aide financière

- ❖ **Aide aux parents d'enfants handicapés**

FMM met en place une aide financière spécifique pour les salariés ayant la charge d'un enfant en situation de handicap, pour compenser certaines dépenses induites par le handicap et qui ne seraient pas prises en charge par ailleurs.

Cette aide peut atteindre 500 € bruts par enfant et par an. Elle est versée sur présentation de factures acquittées auprès de la Mission Handicap pour subvenir aux dépenses non couvertes en matière de garde, de scolarité, de transport scolaire, de centre de vacances spécialisés, d'appareillage, de soins, de suivi médical ou encore liées au placement dans un établissement médico-éducatif.

Cette mesure n'entre pas dans le budget du présent accord et est financée par France Médias Monde. Elle pourra faire l'objet d'une modification à la hausse au cours de l'application du présent accord.

5- Mesures en faveur des aidants familiaux

La Mission Handicap, en complément de l'assistante sociale, se tient à la disposition des aidants familiaux afin de les informer sur leurs droits (dispositifs d'aide et de soutien de la sécurité sociale, congés du proche aidant).

6- Dons de jours de congés ou repos

Il s'agit d'un dispositif permettant à un salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (jours correspondant à la 5^{ème} semaine de congés payés, RTT, jours CET et tout autre jour de récupération non pris) au profit :

Rp MdL
TT ND

- d'un collègue qui doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

- d'un collègue qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition que cette personne soit son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, son concubin ou partenaire lié par un PACS, une personne âgée ou handicapée présentant un lien avec le salarié etc,

Le don doit viser un salarié identifié. Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur, en précisant le nombre et la qualification des jours donnés.

Le don prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie à tout ou partie des jours de repos non pris par le donateur, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET.

Le salarié bénéficiaire d'un don de jours de repos peut s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés, sans durée maximale pour cette absence. La prise peut être continue ou fractionnée. Son salaire est maintenu pendant son absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif et le salarié conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

V – Adaptation aux mutations technologiques

Les salariés en situation de handicap bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

L'adaptation aux mutations technologiques (changements d'outils) intégrera les besoins particuliers du ou des salariés en situation de handicap confrontés à l'introduction de ces nouvelles technologies.

VI – Plan de développement des achats auprès du secteur protégé et adapté

France Médias Monde a pour ambition de poursuivre et développer ses achats auprès du secteur protégé et adapté (S.T.P.A.)

Au travers de l'accord, le recours au secteur protégé et adapté s'inscrit dans la volonté de FMM d'œuvrer en faveur de l'insertion des personnes handicapées et de leur employabilité.

En ayant recours à des contrats de sous-traitance ou de prestations de services, FMM peut répondre à hauteur de 50% de son obligation légale. Les achats ne rentrent pas dans le budget de la Mission Handicap.

Pour mémoire, les secteurs protégé et adapté sont définis comme suit :

- **Le secteur protégé :**
Il regroupe les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Ces structures médico-sociales permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.
- **Le secteur adapté :**
Les entreprises du secteur adapté, devenues « Entreprises Adaptées », depuis la loi de 2005, font partie du marché du travail et doivent employer au moins 80% de travailleurs handicapés dans les postes de production.

1- Développement du recours au secteur protégé et adapté

France Médias Monde a créé en 2017 un service des achats dont une des missions a été la rédaction d'une politique d'achats commune à tout le groupe avec notamment un volet achats responsables.

Le service des achats, en collaboration avec les directions prescriptrices et la Mission Handicap, s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs en matière de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté en recherchant les possibilités de développement des prestations dans ce secteur.

Le service des achats et la Mission Handicap ont identifié des familles d'achats où développer les achats vers le STPA :

- Traitement des déchets DEEE (recyclages matériel informatique, téléphonie,...) ;
- Tri selectifs ;
- Prestations techniques ;
- Prestations graphiques ;
- Impressions ;
- Papeterie personnalisée ;
- Coursiers ;
- Traiteur/plateaux-repas ;
- Archivages / Numérisation ;
- Nettoyage ;
- Mise sous pli.

Dans la mesure du possible, le service des achats, en fonction du type de marchés, réservera des lots spécifiques aux acteurs du secteur protégé et adapté.

Le développement du recours au secteur protégé et adapté sera facilité par la signature d'une convention de partenariat avec le Groupement des Entreprises adaptées et des établissements ou Services d'Aides au Travail et/ou l'Union Nationale des Entreprises Adaptées.

Pour mener à bien cet objectif, le responsable des achats sera en charge, avec la Mission Handicap, du déploiement et du pilotage de la politique d'achats STPA.

Notre objectif : un volume d'achats minimum de 50 000 €/an, soit un montant de 200 000€ sur la durée de l'accord.

Le bilan des prestations confiées sera effectué lors des comissions de suivi de l'accord.

2- Formation et sensibilisation des collaborateurs aux achats responsables

Afin de permettre aux collaborateurs de développer leur connaissance sur le secteur adapté et protégé, de leur donner les moyens d'intégrer dans leur pratique d'achats le recours à ce secteur, FMM s'engage à dispenser des formations spécifiques sur les achats S.T.P.A.

Le public prioritaire visé concerne les collaborateurs prescripteurs des directions des services généraux, de la direction de la communication, de la DTSl et du service des achats.

La Mission Handicap, pourra aussi, en collaboration avec le service des achats, pendant toute la durée de l'accord, mener des actions de communication de toute nature afin de mieux faire connaître et promouvoir la politique d'achats auprès du secteur protégé et adapté.

Ces actions viseront notamment à mieux faire connaître les prestations disponibles afin de les généraliser, voire de les rendre obligatoires pour certaines.

RP Mdl
TT

cl
hes

VII – Organisation et pilotage de l'accord

Le pilotage et le suivi en interne ont pour objectif de :

- Suivre le degré de réalisation des plans d'actions retenus ;
- Informer les acteurs concernés de leur avancement ;
- Réajuster les actions programmées en fonctions des résultats annuels.

1- La Mission Handicap

Rattachée à la DRH, la Mission handicap est chargée du pilotage de la politique handicap et de la mise en œuvre des actions définies dans le présent accord, avec comme missions principales :

- La gestion du budget défini sur les différents thèmes prioritaires prévus dans cet accord ;
- L'identification et la mise en œuvre des actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en lien avec les équipes RH et le médecin du travail ;
- La coordination des interventions des acteurs internes (services RH : recrutement, formation...), médecin du travail, ergonomes,...
- La définition et la mise à disposition des moyens permettant aux équipes RH de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- La participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation de l'entreprise pour ce qui relève de la politique handicap ;
- L'accompagnement des salariés concernés dans leurs démarches visant la reconnaissance du handicap,
- Le suivi des stagiaires et des alternants en situation de handicap ;
- Le soutien et le conseil aux dirigeants et chefs de service pour les aider à tenir leurs engagements ;
- Le développement des prestations confiées aux secteurs protégés et adaptés en lien avec le service des achats ;
- La mise en place et l'animation d'actions visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la thématique du handicap ;
- L'animation de l'espace intranet dédié et l'élaboration de communications internes ;
- L'animation de la commission de suivi de l'accord ;
- La réalisation de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)
- L'animation et l'entretien des relations utiles extérieures à l'entreprise ; la Direccte, Pôle emploi, Agefiph, Cap emploi, associations,...

Afin de réussir ces missions, il sera recruté un chargé de mission handicap, en CDI.

RP MdL

TT

al
bes

2- La Commission de suivi

Une commission de suivi sera mise en place au terme de la procédure d'agrément du présent accord. Elle sera composée de :

- représentants des organisations syndicales,
- représentants de la direction
- de la Mission Handicap ;
- du médecin du travail ;
- du responsable des achats.

Les représentants des organisations syndicales ont la possibilité de venir accompagnés d'un expert. La commission de suivi se réunira une fois par trimestre afin d'examiner le bilan qualitatif et quantitatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord et d'émettre, le cas échéant, des recommandations pour réaliser des actions correctives.

VIII – Dispositions finales

1- Agrément de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur sous la condition de délivrance de l'agrément prévu à l'article R. 5212-15 du Code du travail par l'autorité administrative compétente.

2- Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2019.

3- Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision doit être demandée par l'unanimité des organisations syndicales représentatives signataires, ou par la Direction Générale de France Médias Monde. Elle doit être motivée et adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, l'ensemble des organisations syndicales représentatives sera convoqué dans un délai de deux mois.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, et à la suite de 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

RP Mdl
TT ND

cl kel

4 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à la diligence de l'entreprise :

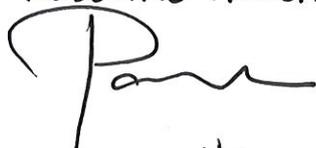
- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de sa conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Issy-les-Moulineaux le **19 JUL. 2018**

Pour France Médias Monde, Mme Marie-Christine Saragosse, Présidente Directrice Générale :

Pour la CFDT : **RODOLPHE PACCARD 19/07/2018**



Pour la CFTC : **Maximilien de LIBERIA 19/07/2018**



Pour la CGT : **Thomas Trochaud 23/07/18**



Pour FO : **Christophe Lomel 05/09/18**



Pour le SNJ : **Nina Desnuelle 06.09.2018**



ANNEXE : BUDGET PREVISIONEL DE LA MISSION HANDICAP

POSTES DEPENSES	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
PILOTAGE ET SUIVI								
Salaire chargé de mission	60 000	18,1%	60 000	18,1%	60 000	18,1%	60 000	18,1%
Commission de suivi	1 000	0,3%	1 000	0,3%	1 000	0,3%	1 000	0,3%
Sous total	61 000	18,4%						
PLAN DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION								
Recours à des prestataires spécialisés	20 000	6,0%	20 000	6,0%	20 000	6,0%	20 000	6,0%
Partenaires associatifs	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%
Formation(s) recruteurs(s)	5 000	1,5%	5 000	1,5%	5 000	1,5%	5 000	1,5%
Publication sites spécialisés	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité des postes	15 000	4,5%	15 000	4,5%	15 000	4,5%	15 000	4,5%
Sous total	60 000	18,1%						
INFORMATION, SENSIBILISATION								
Communication Interne (plaquettes...)	4 000	1,2%	5 000	1,5%	5 000	1,5%	5 000	1,5%
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs	7 000	2,1%	3 000	0,9%	3 000	0,9%	3 000	0,9%
Semaine pour l'emploi des personnes handicapées	11 000	3,3%	14 000	4,2%	14 000	4,2%	14 000	4,2%
Sous total	22 000	6,6%						
FORMATION								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation, mutations technologiques...)	20 000	6,0%	20 000	6,0%	20 000	6,0%	20 000	6,0%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	4 200	1,3%	4 200	1,3%	4 200	1,3%	4 200	1,3%
Sous total	24 200	7,3%						
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI								
Adaptation des postes de travail	60 000	18,1%	60 000	18,1%	60 000	18,1%	60 000	18,1%
Accompagnement professionnel de personnes handicapées	26 600	8,0%	26 600	8,0%	26 600	8,0%	26 600	8,0%
Accompagnement individuel RQTH	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%	10 000	3,0%
Sous total	96 600	29,1%						
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT								
Aides au transport, aménagement véhicule	30 000	9,0%	30 000	9,0%	30 000	9,0%	30 000	9,0%
Adhésion à une association en faveur de l'emploi des TH	5 000	1,5%	5 000	1,5%	5 000	1,5%	5 000	1,5%
Sous total	35 000	10,5%						
RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE								
Partenariat avec E.A. / ESAT	25 000	7,5%	25 000	7,5%	25 000	7,5%	25 000	7,5%
Formation(s) acheteur(s)	8 200	2,5%	8 200	2,5%	8 200	2,5%	8 200	2,5%
Sous total	33 200	10,0%						
TOTAL	332 000	100,0%						

RP Mdl
TT ND

cl
hes