

BILAN POLITIQUE HANDICAP

COMITE D'ENTREPRISE

18/12/18



FRANCE
MÉDIAS
MONDE

BILAN POLITIQUE HANDICAP FRANCE MEDIAS MONDE

❖ Rappel : historique du développement de notre politique Rh relative au handicap :

France Médias Monde est **signataire de la charte du CSA** pour l'insertion des personnes handicapées depuis 2014.

① 2016 - Phase de diagnostic :

Afin de formaliser un plan d'actions et une politique handicap RH adaptée à notre entreprise, nous avons mené, en 2016 un diagnostic-conseil interne en collaboration avec un cabinet spécialisé. 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.

② 2017: Formalisation de notre politique handicap autour de 5 grands axes :

▪ **Recruter et intégrer :**

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

▪ **Former et sensibiliser :**

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

▪ **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
- Bilan 2017 : 5 stagiaires en situation de handicap

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

Objectif : accroître nos achats auprès des ESAT et EA.

Rappel des dispositions prises dans 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 = 1 congé accordé en 2018.
- 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.

❖ Bilan de notre obligation d'emploi :

- A la fin **2017**, notre taux d'emploi s'élève à **1,5%**. (1,3% en 2016).
- Nombre de bénéficiaires à employer : **87**.
- Taux global après cumul de l'emploi direct, minorations, emploi indirect : **2,08%** (1,7% en 2016).
- Ce taux d'emploi correspond à **22** salariés en situation de handicap chez FMM.
- Nombre d'unités manquantes après application des minorations au titre des efforts consentis par l'employeur (âge : moins de 26 ans et 50 ans et plus, reconnaissance de la lourdeur du handicap, embauche de bénéficiaires chômeurs longue durée) : **56,65**.
- En contrepartie des unités bénéficiaires manquantes, l'entreprise paie chaque année une contribution à l'AGEFIPH, environ **5500€** par personnes handicapées manquantes.
- Dernières contributions AGEFIPH versées :
2016 : 347 555 €
2017 : 326 962 €
La contribution de 2018 n'est pas encore calculée à ce jour et le sera au mois de mars 2019.

❖ 2018 - Négociation et signature d'un accord handicap pour France Médias Monde :

- Négociations et signature, avec l'ensemble des organisations syndicales, du premier accord En faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Cet accord aura une durée de **4 ans** et sera applicable au **1^{er} janvier 2019**.
Il sera présenté en Commission d'agrément auprès de la DIRECCTE (*Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi*) au cours du premier trimestre 2019. Cet agrément, une fois reçu, exonèrera l'entreprise de sa contribution AGEFIPH en contrepartie de l'exécution du plan d'actions énoncé dans l'accord handicap. L'argent ne sera plus versé comme une taxe à l'AGEFIPH mais investi dans l'entreprise en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Nos engagements pris sur 4 ans (2019-2022) :**
 - un plan de recrutement et d'intégration ;
 - un plan de formation, d'information et de sensibilisation ;
 - un plan de maintien dans l'emploi ;
 - des mesures d'accompagnement (aides au transport, congés supplémentaires, aide aux parents d'enfants handicapés...);
 - un plan de développement des achats auprès du secteur protégé et adapté.
- **Budget de l'accord : 1 328 000 € sur 4 ans, soit 332 000 € par an.**

Recrutement et intégration :

- **Renforcement des relations avec les établissements spécialisés et écoles de journalisme** : Conférence donnée par la responsable diversité et QVT pour les 90 étudiants de l'IUT de journalisme de Lannion.
- **Communication** sur nos actions en faveur du handicap en externe (presse, sites spécialisés) afin d'attirer des talents en situation de handicap.

Maintien dans l'emploi :

- **Poursuite des aménagements de poste** (appareillages auditifs, aménagements d'horaires...).
- **Développement de l'accompagnement des salariés** souhaitant entamer une démarche de RQTH (Reconnaissance de Qualité Travailleur Handicapé).

Formation, information, sensibilisation :

- **Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap** lors de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (campagnes de communication interne : diffusion de court-métrages visant à déconstruire les représentations négatives liées au handicap).
- **Lancement d'une formation sur le thème du « management de la différence »** à destination des personnels d'encadrement. Cette formation, créée et animée par la responsable diversité et qualité de vie au travail, a été initiée en 2018, dans le nouveau parcours de formation au management et se poursuivra en 2019. Elle se déroule sur 2 jours et traite des stéréotypes en entreprises, du handicap et des autres thématiques liées à la diversité.

Développement des achats auprès du secteur protégé et adapté :

- **Signature d'un partenariat avec le réseau GESAT** (expert national de la mise en relation économique entre les prestataires du secteur du travail protégé et adapté (ESAT et EA), et les entreprises clientes (privées/publiques, PME/grands groupes) qui s'étendra sur toute la durée de l'accord :
 - Réalisation en cours d'un diagnostic des achats, en collaboration avec le service des achats, afin d'identifier les segments d'achats transférables au secteur adapté et protégé.
 - Organisation **d'un marché de Noël des ESAT et EA** dans le hall d'accueil de FMM afin de faire découvrir quelques activités du secteur aux collaborateurs de FMM.
- **Aide financière** : Création d'une aide financière spécifique pour les salariés ayant la charge d'un enfant en situation de handicap, pour compenser certaines dépenses liées au mode de garde, de scolarité, de transport scolaire, de centre de vacances spécialisés, de soins ou de suivi médical. Cette mesure, applicable en 2019, n'entre pas dans le budget de l'accord et sera financée par FMM.
- **Don de jours de congés ou repos** : plusieurs jours donnés à des collaborateurs en charge d'un enfant ou venant en aide à une personne représentant un handicap ou une perte d'autonomie en 2018.
- **Recrutement** d'un chargé de mission handicap qui rejoindra la DRH début 2019 afin de travailler sur la mise en œuvre de l'accord.