

# **Réunion de la commission Emploi Formation du 21 juin 2019.**

## **Membres de la commission présents.**

Pascal LEFEBVRE : Président

William MAUNIER : Vice-Président

Véronique MARCHAND

Thierry CORMERAIS

Jean-Jacques PICCA

Béatrice MARIANI

## **Pour la CSSCT.**

Laurence ROMET

## **Invités pour le réseau.**

Laetitia NACIRI Responsable du développement RH

Fabienne LIQUET Pôle Nord-Ouest

Evelyne ESQUERDO Pôle Sud-Ouest

Bénédicte CROLY LABOURDETTE Pôle Sud-Est

## **Pour la Fabrique.**

Claire QUIDET

Émilie FALCOZ

## **Ordre du jour de la Réunion :**

Point 1. Bilan Formation 2018 + analyse des non-formés

Point 2. Bilan Handicap 2018

Point 3. Alternance. Bilan 2018 projets 2019.

# **Point 1. Bilan du plan de formation 2018.**

Le réseau a réalisé un budget à 106% du budget prévisionnel.

En premier lieu, il faut saluer les services de la formation et de l'Université France télévisions qui de concert ont été en mesure, non seulement de concrétiser les objectifs qui étaient fixés pour le budget 2018, mais également de le dépasser, par le recours à l'optimisation des moyens mutualisés et, le recours aux fonds de la professionnalisation qui disparaissent cette année.

Lorsque les choses sont bien faites, il faut le dire et en l'espèce les salariés ont pu bénéficier d'un budget supérieur à celui qui était initialement prévu sans pour autant défavoriser d'autres établissements.

## **Réalisation du plan 2018 dans les pôles.**

1 307 424 € ont été investis en matière de formation pour un budget de 1 230 196 €

### Prévision et réalisé du plan de formation.

Le réseau avait prévu un financement de son plan de formation à hauteur de 803 362 € avec :

- Un financement direct sur fonds propres (financement direct des actions de formation) ;
- Un financement par l'intermédiaire de fonds mutualisés du plan de formation. (droit de tirage plan de formation Afdas).

Le réseau réalise un budget en 2018 de :

- 140 845 € sur fonds propres
- 570 047 € sur le plan de formation Afdas.
- Soit un Gap négatif de 92 470 €.

### Prévision et réalisé des Périodes de professionnalisation (optimisation des fonds mutualisés AFDAS).

- Le réseau avait prévu un budget de 426 834€
- Il a réalisé 566 094 €
- soit un Gap positif de 139 260 €

## Prévision et réalisé plan de formation intermittents (financement formations sur fonds mutualisés AFDAS).

Le réseau avait prévu un budget nul.

Il réalise 30 438 €

### Conclusion.

Le réseau réalise un budget de **77 228 € supérieur aux attentes, sans compter le budget centralisé qui est géré directement par l'Université France Télévisions.**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, le réseau a transféré les actions de formation prévues dans le plan sur celles qui pouvaient être prises en charge par l'AFDAS. Il s'agit d'une optimisation qu'il faut saluer. Elle a notamment permis d'anticiper la fin des périodes de professionnalisation.

Ce budget est complété par un budget centralisé directement géré par l'Université France Télévisions afin de financer les formations transverses.

## **Sur la réalisation du plan.**

Près de 41000 heures de formation ont été réalisées.

2677 stagiaires ont été formés sur notre budget.

3513 stagiaires ont bénéficié d'une formation sur le budget centralisé (UFTV).

La durée moyenne des actions de formation est de 15 heures.

Les actions de formations ont été réalisés sur 5 axes financés sur le budget des Pôles et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- **Programmes et information** dont l'axe majeur a été lié aux actions de formation : « dynamiser l'offre d'information régionale », DOIR, Data journalisme, perfectionnement image, Magazine, etc.)
  - o 35% du budget réalisé budget Pôles et central.
  - o 30% du nombre de stagiaires.
- **Technologie et innovation** dont l'axe majeur a été lié aux actions liées au développement du numérique, (Mieux contribuer aux canaux numériques, MOJO, 360°,

écriture Web, réseaux sociaux, harmonisation de l'image, renouvellement de la régie de Strasbourg).

- 38% du budget réalisé budget Pôles et central.
- 28% du nombre de stagiaires.
- **Gestion de l'entreprise.** (préparation à la retraite, règlementaire temps de travail, outils de gestion de l'entreprise, Story Telling pour les communicants, conduite de projet, logiciels métier.)
  - 4% du budget réalisé budget Pôles et central.
  - 9% du nombre de stagiaires.
- **Prévention des risques, santé et qualité de vie** dont l'axe majeur a été lié aux actions d'adaptation règlementaires et de prévention de la SQVT (cursus QVT, Habilitation, SST, risques incendie, ergonomie etc.).
  - 8% du budget réalisé budget Pôles et central.
  - 17% des stagiaires.
- **Compétences transverses dont les actions managériales.** (Cursus assistantes, Langues, prise de parole en public, accompagnement au changement pour les managers, sensibilisation à la diversité).
  - 15% du budget réalisé budget Pôles et central.
  - 16% des stagiaires.
- Enfin, au-delà des axes de formations, le budget dédié à la formation a été mobilisé pour **accompagner la création de la chaîne NOA, assurer la formation des assistantes dans le cadre de cursus, des documentalistes renouveler une régie et financer des reconversions.**

Pour réaliser ce budget, les responsables formation des Pôles ont optimisés les fonds dédiés à la professionnalisation en ayant recours :

- à l'ingénierie de l'UFTV ;
- à la mobilisation du budget transversal ;
- à la mise en œuvre de formations collectives spécifiques ;
- au recours aux formateurs internes.

### Les modifications du plan.

Si en 2018, le budget a été bouleversé dans sa structure et sa répartition financière, la commission a constaté que **20% des actions de formation ont été réalisées par adaptation**

**du plan de formation.** Ces modifications correspondent à la vie normale d'un plan de formation.

En effet, le prévisionnel commence à se construire 6 mois avant son ouverture. Il se passe donc au moins 18 mois entre le premier prévisionnel et la clôture du plan.

Les évolutions de l'entreprise projet par projet tels qu'évoquées dans l'« *accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions* » devraient fortement accentuer cet effet les prochaines années.

Il faut donc souligner l'investissement de l'ensemble des acteurs internes de la formation qui ont travaillé à la réussite du plan de formation 2018 : les responsables formation, les équipes de l'UFTV, les formateurs internes et les animateurs de formation.

### Sur les non-formés.

Le réseau comptait au 31 décembre 2018 : 3058 salariés permanents.

- 66 salariés n'ont pas bénéficié de formation sur les 3 dernières années.
- Parmi ces salariés il y a eu :
  - o 3 départs,
  - o 3 salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental.
  - o 24 salariés étaient en invalidité ou congé de longue maladie, 4 salariés ont été intégrés ou requalifiés en 2018.

## **Plan de formation 2018 des moyens internes de fabrication (ex-filière).**

Les moyens internes de fabrication ont traversé une année charnière à cheval entre l'ancienne organisation et la nouvelle.

Le prévisionnel du plan a été construit en pleine restructuration. Le plan a donc été adapté au fil des réorganisations, des demandes et des besoins.

Sur les moyens en matière de formation.

Sur l'axe Programmes et information : Il n'y avait pas de budget prévisionnel mais 312 936€ ont été investis sur le budget central.

Sur l'axe technologie : Le budget prévisionnel était de 53 000€.

Ont été investis 52 373€ sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence) + 6 065€ sur le budget central.

Sur l'axe gestion de l'entreprise : le budget prévisionnel était de 2 600€.

Ont été investis : 697€ sur le budget GMP + 15 207€ sur le budget centralisé.

Sur l'axe prévention des risques : le budget prévisionnel était de 40 000€

Ont été investis : 15 192€ sur le budget GMP + 2 083 € sur le budget centralisé.

Sur les actions liées aux compétences transverses :

Ont été investis : 1 250€ sur le budget GMP et 2 977 € sur le budget central.

## **Sur la réalisation du plan des MIF (ex-filière).**

119 stagiaires ont été formés sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence)

Les actions de formations ont été réalisées sur 5 axes financés sur le budget GMP et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- **Programmes et information** (cursus chargé de production, nouveaux process de création et de production)
  - o 3 stagiaires pour 1 673 heures de formation et un budget de 31 936€
- **Technologie et innovation** (caméra HD, Masterclass)
  - o 10 stagiaires pour 217 heures de formation et un budget de 6 065€
- **Gestion de l'entreprise.** (Ariane 2 Achats simples Concur, diversité, outils de gestion parc auto, info retraite, planification activité ...)
  - o 81 stagiaires pour 506 heures de formation et un budget de 15 207€
- **Prévention des risques, santé et qualité de vie** (QVT, document unique situations sensibles, SST, médiation, conseiller en prévention, Mieux vivre et travailler au quotidien)
  - o 12 stagiaires pour 86 heures de formation et un budget de 2 083€
- **Compétences transverses dont les actions managériales** (accompagnement au changement, animateur de formation, cursus Assistante, Cursus managérial, Anglais, Tuteur).
  - o 13 stagiaires pour 179 heures de formation et un budget de 2 977€

Pour réaliser ce budget, les responsables formation des Pôles ont cherché à optimiser les fonds dédiés à la professionnalisation, l'ingénierie de l'UFTV ainsi que la mobilisation de son budget

transversal, la mise en œuvre de formations collectives spécifiques et le recours aux formateurs internes.

### Sur les non-formés.

Le réseau comptait au 31 décembre 2018 : 320 salariés permanents.

- 61 salariés n'ont pas bénéficié de formation sur les 3 dernières années.
- Parmi ces salariés il y a eu
  - o 5 départs
  - o 3 salariés étaient en invalidité ou congé de longue maladie,
  - o 6 salariés ont été intégrés ou requalifiés en 2018.

Les membres de la commission ont évoqué la situation d'un menuisier de Lyon qui devait effectuer une formation au décors virtuel.

A ce jour une formation a bien été effectuée et la direction reconnaît que celle-ci n'est pas suffisante au regard des attentes du salarié. Cette situation s'explique par le fait qu'entre le moment où la demande a été effectuée et le moment où elle a été mise en place, l'accès à la période de professionnalisation a été abandonnée. De fait, il était impossible pour le service de formation de la GMP de financer dans la globalité la formation demandée.

Les membres de la commission souhaitent que le processus de formation se poursuive jusqu'à son terme. Pour cela, il est nécessaire d'étudier les pistes :

- d'un financement spécifique,
- de l'accès aux fonds de la PRO-A
- d'envisager cette formation de manière fractionnée.

Par ailleurs, les membres de la commission demandent aux services de la formation de la GMP de travailler sur une meilleure anticipation des besoins et notamment sur les besoins récurrents de l'entreprises : (formations obligatoires pour le Tour de France, Roland Garros, etc...).

# Recommandations des membres de la commission.

Les recommandations qui suivent visent à permettre d'avancer sur les sujets du développement des compétences aussi bien pour les Pôles que pour les moyens internes de fabrication.

## Sur l'entretien professionnel et les formations obligatoires.

Les salariés doivent disposer d'un entretien professionnel (au moins) tous les 2 ans et bénéficier au moins d'une formation non obligatoire sur une période de 6 ans.

L'entretien professionnel a essentiellement pour objet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il n'est pas question d'évaluer le travail du salarié mais plutôt de le conseiller et de l'informer sur les différents dispositifs et notamment le CPF, les abondements du CPF que l'entreprise est susceptible de financer, le conseil en évolution professionnelle.

Il est proposé systématiquement au salarié tous les deux ans (maximum) et à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée ; d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, cet entretien a un objectif spécifique : faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences ou congés.

Cet entretien professionnel a également pour objet d'apprécier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### Abondement du CPF.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsqu'au cours de 6 années de présence continue dans l'entreprise, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et aussi d'une formation non-obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF du salarié.

Cet abondement fixé à 3000€ dans la plupart des cas, se présentera le 6 mars 2020.

Par formation non-obligatoire, il faut entendre non imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire.

### Recommandation des membres de la commission.

La question de la réalisation des entretiens professionnels est cruciale pour les salariés et la santé financière de notre budget formation. Pour les membres de la commission, l'absence d'entretien ne doit en aucun cas venir imputer le budget de la formation.

Les membres de la commission ont donc rappelé les règles applicables en l'espèce. Ils ont également demandé que leur soit communiqué un état des lieux de l'avancée de ces entretiens.

En outre, ils ont rappelé qu'il était nécessaire de distinguer dans le plan de formation les actions qui relèvent de l'obligatoire et de celles qui relèvent du non-obligatoire. Les équipes de l'UFTV sont actifs sur le sujet.

La commission souhaite également rappeler que les représentants du personnel bénéficient également :

- d'un entretien en début de mandat (à leur demande) qui porte sur les modalités pratiques de l'exercice du mandat au regard de son emploi.
- d'un autre en fin de mandat avec leur employeur (qui doit le proposer). Cet entretien vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelles du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

## Recommandation des membres de la commission sur les formations à la sécurité.

Les membres de la commission reconnaissent que de gros efforts ont été entrepris en matière de formation obligatoires à la prévention des risques.

L'heure est aujourd'hui à l'état des lieux afin de connaître nos forces et nos faiblesses.

La commission demande donc que lui soit communiqué, par antenne, la population concernée par ces formations et le cas échéant, le nombre de formés par type de formation et date de d'obtention. Il s'agit notamment :

- des habilitations électriques électriciens et non-électriciens ;
- des CACES avec le type de CACES et les autorisations de conduite ;
- travail en hauteur, port de harnais ;
- Risques psycho-sociaux ;
- Prévention des risques liés à l'activité physique ;
- Prévention des risques sur les tournages, sécurité sur les tournages, etc.

Par ailleurs, les membres de la commission ont sensibilisé la direction sur la nécessité de multiplier le nombre de formateurs internes à la prévention des risques.

### Sur les formations inscrites dans « Mon Kiosque ».

Les membres de la commission ont attiré l'attention sur le fait que certaines formations peuvent apparaître dans le parcours d'un salarié sans qu'il ait suivi l'action de formation. Elle demande que ces informations soient corrigées à la demande du salarié concerné.

### Sur l'accès à la formation des salariés non-permanents.

Les membres de la commission, après avoir échangé avec la direction sur ce sujet souhaitent rappeler les règles établies dans l'entreprise.

L'accès à la formation professionnelle par les salariés sous CDD s'effectue :

- A l'initiative du salarié sur le plan de formation mutualisé de l'AFDAS ;
- A l'initiative de l'entreprise, dans ce cas :

- La formation est prise en charge par le budget interne de l'entreprise ou en mobilisant le plan de formation de l'AFDAS.
- Le salarié est couvert par un contrat de travail pendant toute la durée de la formation.
- Lorsqu'il est possible d'établir une prise en charge « contractuelle » par un tiers, (Pôle emploi par exemple) notamment pour les formations longues, l'entreprise ne s'interdit pas de le faire.
- Dans tous les cas, les salariés sont couverts contractuellement par l'entreprise ou un tiers.

### Sur l'accès à la formation dans le cadre du CPF.

Les membres de la commission constatent que le Compte personnel de formation a du mal à entrer effectivement en service.

Ils rappellent que le compte est consultable sur une plateforme Internet officielle ([www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)) et que les responsables formation et les élus peuvent renseigner les salariés sur toutes leurs démarches.

Ils souhaitent que les services de la formation poursuivent leurs informations en direction des salariés.

### Sur la définition des actions de formations

La question de la distinction entre formations internes et formation UFTV a fait débat.

Il en ressort que plusieurs actions de formations sont effectuées sans passer par l'UFTV (les formations internes).

Si ces formations entrent bien dans les actions de développement des compétences, telles que voulues par la « loi Avenir », les membres de la commission considèrent qu'il est primordial de les encadrer.

Les membres de la commission souhaitent donc, que l'Université France Télévisions encadre l'ensemble des processus de développement des compétences, en collaboration avec les responsables formation et, les différents présidents de commission Emploi/ Formation.

Pour les membres de la commission, il est important de s'assurer de 2 choses :

- Les actions de développement des compétences (même lorsqu'elles sont effectuées en dehors de l'UFTV) doivent faire l'objet d'une étude et d'un descriptif. Les actions de formation doivent faire l'objet d'un retour des formés et du formateur ;
- Le salarié doit pouvoir valoriser l'ensemble des actions de formation qu'il a suivies y compris celles qui ne découlent pas d'une formation en présentiel.

A ces propositions on nous expose, la réactivité et le coût : l'UFTV prendrait du temps et serait plus onéreuse qu'une formation interne, en raison de ses frais de fonctionnement.

Pour les membres de la commission, s'il faut encourager les nouveaux axes du développement des compétences, il n'en reste pas moins que le fait de passer par l'UFTV est un gage de qualité et, de respect des dispositions relatives aux organismes de formation. Ce n'est pas le cas des formations internes.

En outre, il ne faut pas oublier que l'ensemble des animateurs de formation et des formateurs internes ont bénéficiés des services de l'UFTV. L'usage des services de l'UFTV ne devrait pas s'entendre à sens unique.

## Point 2. Handicap et OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

En préambule, il est nécessaire de rappeler que l'article 67 de la loi « Avenir professionnel » (Loi 28-771) prévoit une réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au 1er janvier 2020.

Les développements ci-dessous présentent les règles applicables jusqu'en 2020 et intègrent les premiers éléments de changement.

### Sur la règle applicable à l'OETH.

France Télévisions est tenue d'employer un nombre de travailleurs handicapés représentant 6 % de l'effectif total de leurs salariés. A défaut, une contribution doit être versée à l'AGEFIPH.

- Note. A partir du 1er janvier 2020, ce taux sera révisé tous les 5 ans, sans pouvoir passer en dessous de 6 %. Il sera calculé par l'administration en fonction notamment de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.

Il est possible de s'acquitter de cette obligation de plusieurs manières :

- **Employer des salariés handicapés bénéficiaires de l'OETH** quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.
  - Lorsque le salarié a une durée de travail supérieure ou égale à un mi-temps, il compte pour 1 unité au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.
    - Par exemple, un salarié travaille à 60%, il compte pour 1 salarié (comme s'il avait travaillé à temps complet). S'il a été embauché le 1<sup>er</sup> juillet, il compte au final pour ½ unité.
  - Lorsque le salarié a une durée de travail inférieure à un mi-temps, il compte pour ½ unité au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.
  - *Note. Jusqu'au 31 décembre 2021 à titre expérimental, il est possible de recourir aux travailleurs temporaires bénéficiaire de l'obligation sans considération des cas de recours à l'intérim légaux.*

- **Accueillir des stagiaires handicapés ou des personnes handicapées pendant une période de mise en situation en milieu professionnel, pour une durée d'au moins 35 heures et dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.**

- *Note. A Partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il n'y aura plus de limite à l'accueil des personnes handicapées en stage et/ou en période de mise en situation en milieu professionnel. Il sera possible de dépasser les 2%. Il n'y aura plus de durée minimale de stage et de PMSMP.*

- **Appliquer un accord collectif agréé comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'un plan d'insertion et de formation et/ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.**

France Télévisions est couverte par un accord Handicap qui couvre la période 2016 / 2020.

- *Note. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'application d'un accord sera valable au plus pendant 6 ans (3 ans renouvelables une fois).*

*Au terme de l'accord, sauf négociation d'un texte entièrement nouveau, l'entreprise devra s'engager dans une démarche d'emploi de personnes handicapées.*

*Le programme prévu par l'accord sera pluriannuel. Les accords agréés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans.*

- **Passer des contrats dans la limite de 50% de l'obligation, avec le secteur protégé des entreprises adaptées ou encore avec des travailleurs indépendants handicapés.**

Chaque contrat est converti en équivalence d'emploi en divisant le prix facturé – le prix des matériaux par le SMIC horaire.

- *Note. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ces contrats ne seront plus considérés comme une des possibilités de s'acquitter de l'obligation d'emploi. Ils seront pris en compte en aval, en déduction de la contribution AGEFIPH éventuellement due par l'entreprise.*

- **Verser d'une contribution annuelle AGEFIPH.**

Cette contribution a pour objet de financer le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour les entreprises de plus de 750 salariés, la contribution AGEFIPH est égale au nombre de d'unité manquante X 600 X SMIC horaire (10,03€) soit 6018€ en 2019.

**Contribution AGEFIPH = UB Manquantes X 600 X SMIC horaire.**

Pour information lorsque l'entreprise a un quota à 0, c'est-à-dire qu'elle ne fait rien en faveur de l'emploi des handicapés, la contribution AGEPHIP est portée à :

Contribution AGEFIPH = UB Manquantes X 1500 X SMIC horaire = 15 045€

- **A défaut de remplir l'OETH.**

L'entreprise concernée doit verser une pénalité au Trésor public représentant 1500 fois le SMIC horaire majoré de 25%.

## **Que s'est-il passé dans l'entreprise en 2018 ?**

### Pôle Nord Est.

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 6,54% de l'effectif. Toutefois, en 2017 il était de 7,26%.

On dénombre 61 unités bénéficiaires en situation de handicap en 2018 contre 69 en 2017.

- 30 sont des femmes
- 31 des hommes.
  
- 62% de PTA
- 38% de journalistes.

4 nouveaux salariés ont fait reconnaître leur qualité de Travailleur Handicapé.

Il y a eu 4 départs de travailleurs handicapés.

L'analyse des documents démontre que :

- 68% des salariés reconnus travailleurs handicapés sont plus de 50 ans.
- 19% ont entre 20 et 24 ans d'ancienneté
- 16% ont entre 35 et 39 ans d'ancienneté.

Le recours à la sous-traitance est en évolution constante :

- 2,21 unités bénéficiaires en 2013,

- 7,45 en 2017,
- 7,65 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 155 423,49 €uros.

L'accès aux stages d'une durée supérieure à la semaine est nul après avoir été faible en 2017 (0,33 Unité bénéficiaire).

Un certain nombre d'actions ont été entreprises :

Il s'agit notamment :

- d'actions de sensibilisation (semaine pour l'emploi des personnes handicapées, développement des partenariats, visite de l'entreprise, participation à des forums handicap, accueil de stagiaires). Lancement du Handiquizz et de la vidéo « Et si vous changiez de regard sur le handicap ? », tutoriels réalisés par l'UFTV.
- d'actions de maintien dans l'emploi (9586€ investis dans l'achat de matériel, 158,5 jours d'autorisation d'absence accordées pour suivi médical travailleur handicapé, parent d'un enfant handicapé, démarche de renouvellement de reconnaissance).
- d'actions d'accueil de stagiaires (1 stagiaire handicapé accueilli au sein des antennes de France 3 Nord Est).
- des actions de développement des compétences. (35% des salariés reconnus handicapés ont suivi au moins une formation 12,5% ont suivi plus de 2 formations.
- un salarié en situation de handicap a effectué une reconversion professionnelle.

### Pôle Nord-Ouest

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 6,93% de l'effectif. Il était de 6,60% en 2017 et 6,41% en 2016.

On dénombre 55 salariés en situation de handicap en 2018 (contre 56 en 2017 et 59 en 2016).

- 22 sont des femmes
- 33 des hommes.
- 62% de PTA
- 38% de journalistes.

13% des salariés handicapés le sont à la suite d'un AT/MP.

Ces salariés bénéficiant de l'OETH représentent 48,43 unités bénéficiaires.

En 2018 :

- 5 salariés ont fait reconnaître leur invalidité.
- 2 salariés sous CDD « RQTH » ont été pris en compte (141 jours).
- 6 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif.

L'analyse des documents démontre que :

- 74 % des salariés reconnus travailleurs handicapés ont plus de 50 ans.

Le recours à la sous-traitance est en évolution constante :

- 3,6 unités bénéficiaires en 2016,
- 3,75 en 2017,
- 4,04 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 78 000 €uros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,29 unité bénéficiaire). Il faut toute de même souligner que le Pôle a accueilli un stagiaire handicapé pendant 6 mois de stage.

### Pôle Sud-Est.

L'OETH est en dessous des objectifs avec un taux d'emploi est de 5,79% de l'effectif. Il est toutefois en progression constante depuis 2013. Il était de 3,74% en 2013 et 5,47% en 2017.

On dénombre 43 salariés en situation de handicap en 2018 (contre 45 en 2017 et 48 en 2016).

- 26 sont des femmes
- 17 des hommes.

6 salariés handicapés l'ont été à la suite d'un AT/MP.

En 2018 :

- 6 salariés ont fait reconnaître leur invalidité + 1 renouvellement RQTH.
- 1 salarié bénéficiant de l'OETH a été recruté en CDI.
- 2 salariés sous CDD bénéficiant de l'OETH ont été recrutés.
- 4 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif.

Le recours à la sous-traitance est en chute :

- 2,13 unités bénéficiaires en 2016,
- 2,19 unités bénéficiaires en 2017,
- 1,36 unités bénéficiaires en 2018 pour un chiffre d'affaire de 26 790 €uros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,215 unité bénéficiaire). Le Pôle a accueilli une stagiaire non voyante pendant 1 mois de stage. Son témoignage a été diffusé auprès des salariés.

### Pôle Sud-Ouest

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 8,17% de l'effectif. Il était de 7,86 % en 2017 et 6,66% en 2016.

On remarque une évolution constante du nombre de salariés en situation bénéficiaire de l'OETH : 69 salariés permanents en situation de handicap en 2018 (contre 67 en 2017 et 63 en 2016. Ils étaient 47 en 2013). Il faut y ajouter 2 salariés sous CDD, 1 intérimaire et 4 stagiaires qui représentent 0,17 unités bénéficiaires stagiaires.

- 33 sont des femmes
- 40 des hommes.
- 58% de PTA
- 42% de journalistes.

10% des salariés handicapés le sont à la suite d'un AT/MP.

En 2018 :

- 14 salariés ont fait reconnaître leur invalidité dont un salarié sous CDD, 4 stagiaires et 1 intérimaire.
- 15 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif en 2018 (1 mutation, 2 fins de CDD, 1 fin de contrat travail temporaire, 4 fin de stage, 1 décès, 2 départs à la retraite, 4 départs pour inaptitude). Il faudra donc être attentif en 2019 et 2020 sur le taux d'emploi qui nécessitera une politique volontariste en faveur des bénéficiaires de l'OETH.

L'analyse des documents démontre que :

- 67 % des salariés reconnus travailleurs handicapés ont plus de 50 ans.

Le recours à la sous-traitance est en légère baisse en 2018 après avoir été en croissance pendant plusieurs années de suite :

- 4,18 unités bénéficiaires en 2016,
- 4,94 en 2017,
- 4,53 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 101 399 Euros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,17 unité bénéficiaire) : 1 stage de 1 mois, 3 stages de 35 heures.

### Sur les actions effectuées.

Un certain nombre d'actions ont été entreprises par les Pôles. Si certaines de ces actions ne permettent pas de modifier les résultats de l'OETH, elles démontrent toutefois que certaines régions peuvent être actives.

Il s'agit notamment :

- d'actions de sensibilisation (semaine pour l'emploi des personnes handicapées, développement des partenariats, campagne activateurs de progrès avec l'agefiph, visite de l'entreprise, participation à des forums handicap, accueil de stagiaires atelier découverte des métiers, salon insertion handicap, lancement du Handiquizz et de la vidéo « Et si vous changiez de regard sur le handicap ? », tutoriels réalisés par l'UFTV etc. ).
- d'actions de maintien dans l'emploi : actions de prévention collective, aménagement de poste de travail des salariés, réalisation de travaux, achat de matériel, autorisation d'absence accordées pour suivi médical travailleur handicapé, parent d'un enfant handicapé, démarche de renouvellement de reconnaissance.
- d'actions visant à améliorer l'accessibilité : Mise en conformité des équipements et installations au regard des personnes à mobilité réduite.
- d'actions de développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle.
  - o en Nord-Est, 35% des salariés reconnus handicapés ont suivi au moins une formation 12,5% ont suivi plus de 2 formations, un salarié en situation de handicap a effectué une reconversion professionnelle.

- En Nord-Ouest, 42% des salariés bénéficiant de OETH ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 et 24% d'au moins 2 formations. 26 salariés ont suivi une formation en lien avec le handicap.
- En Sud-Est, 46% des salariés bénéficiant de l'OETH ont bénéficié d'au moins une action de formation, 16% en ont suivi au moins 2. 16 personnes ont été amenées à suivre une formation avec la thématique diversité.
- En Sud-Ouest, 53,5% des salariés bénéficiant de OETH ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 et 31% d'au moins 2 formations. 29 salariés ont suivi une formation en lien avec la thématique diversité et handicap.

## **Recommandation de la commission.**

Au-delà des chiffres, l'accueil des personnes différentes est un enjeu de société. En modifiant les modes de calcul, la « loi Avenir » mettra en évidence certaines carences : par exemple, le recours à la sous-traitance ne s'entendra plus en termes d'unités bénéficiaires mais sera décomptée de la contribution Agefiph. De fait, l'affichage du taux lié à l'OETH sera mathématiquement diminué.

Pour les membres de la commission, mettre en œuvre une politique handicap durable repose sur un engagement de la direction à :

- Atteindre au minimum 6% de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées
- Maintenir dans l'emploi les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Travailler en étroite collaboration avec le secteur protégé.

Nous venons de faire le constat que beaucoup de choses sont faites dans l'entreprise. La commission recommande de profiter du changement de règles en 2020 ainsi que de la fin de l'application de l'accord handicap pour renforcer la politique handicap de l'entreprise.

Elle propose plusieurs axes de réflexion :

- Etre ambitieux et monter en crédibilité. Pour cela, il est nécessaire de travailler en concertation avec les institutions représentatives du personnel. En effet, lorsqu'ils se sentent investis les représentants du personnel sont des relais essentiels pour donner vie

à la politique handicap de l'entreprise en informant les salariés des actions envisagées et des intentions de la direction.

- Amplifier les partenariats avec les services de santé au travail qui sont les pivots centraux pour mener une politique handicap.
- Amplifier les partenariats avec le secteur protégé et adapté : Rencontrer les ESAT et Entreprise Adaptées (EA) et affiner avec eux nos besoins de prestations extérieures. Envisager des partenariats sur le long terme permettant à ces structures de former les travailleurs handicapés afin qu'ils soient opérationnels dans nos structures.
- Briser les préjugés, communiquer sur les actions entreprises en matière de politique handicap et les évaluer.

### Intervenir auprès des salariés en difficulté et le cas échéant, accompagner le salarié dans sa demande RQTH.

Les membres de la commission recommandent en premier lieu d'être actif sur l'accompagnement des salariés.

- Il faut être attentif en présence d'un salarié en difficulté et cela bien avant qu'il ne soit reconnu « inapte par le médecin du travail ». Lorsqu'un salarié est en mesure de faire reconnaître un Handicap, il est important qu'il soit aidé dans cette démarche. En effet, si la RQTH est un atout pour le maintien dans l'emploi des salariés en difficulté, il n'en reste pas moins que le salarié confronté à cette problématique devra faire face à de nombreux préjugés. Il sera nécessaire de :
  - o briser l'ensemble des idées reçues sur la RQTH ;
  - o rappeler l'intérêt de la RQTH en terme de droits pour le salarié.
- Changer le paradigme de la restriction médicale pour se concentrer non pas sur les restrictions mais sur ce que le salarié est encore capable de faire.

De fait, 3 règles devraient être prises en compte :

1. Considérer qu'une restriction médicale n'est pas une incapacité à faire mais une opportunité de faire autrement ;
2. Prendre conscience qu'une restriction médicale est une inaptitude potentielle à venir. Il est donc nécessaire dès les premiers signes, de mobiliser les dispositifs relatifs à la seconde partie de carrière. Le cas échéant, proposer un parcours sur mesure visant à accompagner le salarié reconnu handicapé à mettre en place une

solution dès que survient un changement (accidents, problème de santé...) dans sa vie professionnelle ;

3. Partir du principe que la déficience d'un salarié ne doit pas être compensée par le collectif mais par d'autres solutions (techniques, humaines et organisationnelles). Une solution doit être trouvée sans compensation du collectif qui pourrait souffrir de la surcharge de travail. Il peut s'agir par exemple de l'achat d'un outil permettant de continuer à remplir les tâches demandées sans demander une compensation sur ses collègues de travail.

Les membres de la commission considèrent, que le plan de développement des compétences doit être un levier à la réussite de la politique du handicap de France Télévisions. Ils souhaitent que des informations et des formations soient proposées sur les sites en partenariat avec l'AGEFIPH et les référents handicap.

Suite à ces actions, l'accompagnement de personnes handicapées pourrait être proposé aux salariés volontaires.

# Bilan de l'alternance.

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, les entreprises qui emploient moins de 5% des effectifs de l'entreprise en alternance doivent verser une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Il faut entendre par alternants :

- les alternants en apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ;
- les jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Le Taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est fonction du nombre d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel.

Cette contribution est égale à :

- 0,05% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 3% et 5% d'alternants ;
- 0,1% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 2% et 3% ;
- 0,2% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 1% et 2% ;
- 0,6% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie moins de 1%.

Le Pôle Sud-Est comptait 12 alternants

Le pôle Sud-Ouest comptait 16 alternants

Le pôle Nord-Ouest comptait 29 alternants

Le pôle Nord-Est comptait 22 alternants

Soit un total de 79 alternants pour les pôles.

La fabrique comptait 7 alternants en 2018.

**Le réseau comptait donc 86 alternants en 2018.**

Si l'on part du principe que notre établissement compte 3900 salariés, un objectif fixé à 5% nous donnerait environ 195 alternants. De fait, nous sommes à moins de la moitié de l'objectif permettant à l'entreprise de bénéficier d'un taux nul de contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Toutefois à ce jour, les résultats s'entendent par entreprise, ils peuvent donc être consolidés par les autres établissements.

La question qui s'est posée était donc de connaître l'objectif du Réseau en matière d'alternance :

- L'objectif du réseau correspond au budget alloué par la direction financière : il est fixé à 2,8% en 2019 soit environ 109 alternants.
- De fait, avec 109 alternants au lieu de 195, nous nous trouverons avec un gap négatif de 86 alternants.

Pour la commission, ce calcul manque d'ambition. En effet, s'il est bon de fixer des objectifs atteignables, il nous semble nécessaire d'optimiser les objectifs ne serait-ce qu'au regard des possibles abattements de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage.

En effet, les entreprises qui ont atteint 3% d'alternants peuvent être exonérés de la CSA notamment lorsqu'ils ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente. Peut-être pourrait-on au moins se fixer un objectif de 3%.

Face à l'arrivée des nouveaux métiers et des demandes de recrutements sur les nouveaux métiers du numérique, il nous semble judicieux d'encourager une politique volontariste relative à l'alternance. Justement, la loi Avenir professionnel et ses décrets d'application ont réformé l'alternance. Un des changements majeurs de cette réforme porte sur le fait que les entreprises peuvent désormais ouvrir leur propre centre de formation des apprentis sans autorisation juridique préalable.

L'objectif n'est pas sans intérêt pour France Télévisions. En effet, au-delà du fait qu'il permettrait de lever des fonds auprès de l'OPCO, il permet d'adapter la qualité de nos formations aux objectifs de l'entreprise. (A ce jour, peu d'entreprises se sont lancées dans l'aventure : Accord, Korian, Adecco, Sodexo, Schneider Electric, Safran, Groupe Nicollin, ARC international.)

Notons qu'en 2021, les entreprises ayant ouvert un CFA devront obtenir une certification pour poursuivre cette activité, ce qui place l'Université France Télévisions en bonne position par rapport à l'objectif.

La commission recommande donc l'ouverture d'une étude de faisabilité par l'Université France Télévisions sur le sujet.

### Sur les fins de contrat en alternance.

Après s'être fait confirmer les règles applicables aux fins de contrat en alternance, les membres de la commission ont souhaité les communiquer.

Au terme de l'alternance, lorsque celle-ci est réussie, les ex-alternants dont le contrat de travail ne se poursuit pas en CDI :

- sont inscrits de droit au planning des non-permanents.
- sont soumis à la règle établie unilatéralement par l'entreprise qui consiste à limiter l'activité des salariés sous CDD à 80 jours par an.
- leur candidature à un poste sous CDI est analysée au regard de leurs compétences au même titre qu'un salarié dit « régulier ».
- l'ex-alternant bénéficie de ces critères mêmes après plusieurs années de collaboration sous CDD avec l'entreprise.

Pour la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Pascal LEFEBVRE