Accord collectif Groupe TF1 relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

2014/2015/2016

Entre le groupe TF1, représenté par Tanguy DESCAMPS, Directeur Central des Affaires Sociales, d'une part,

ci-après désigné « l'Entreprise »

et

d'autre part, les organisations syndicales suivantes, représentées par les coordonnateurs syndicaux de groupe désignés ci-après :

- USNA-CFTC représentée par Christian ALOISIO et Razika ZIANI

- SNFORT représenté par Dominique CORTES Y VILLAR et Marie-Aude MOREL

- SNPCA-CFE-CGC Médias 2000 représenté par Nathalie LECHAT et Frédéric PETIT

- Syndicat National des Médias CFDT représenté par Pierre VANTORRE et Farida FEKIH

- C.G.T. TF1 représentée par Nathalie-Claude LAURENT et Fabrice GRUDE

SOMMAIRE

Préambule	page 3
Article 1 – Durée de l'accord	page 4
Article 2 – Agrément par l'autorité administrative	page 4
Article 3 – Objet	page 4
Article 4 – Champ d'application de l'accord	page 4
Article 5 – Acteurs de la politique	page 5
Article 6 – Principe de mutualisation des fonds et gestion du budget	page 7
Article 7 – Plan d'actions	page 7
Article 8 – Suivi de l'accord	page 12
Article 9 – Révision et conditions d'adhésion à l'accord	page 12
Article 10 – Formalités de dépôt et de publicité	page 13

PREAMBULE

Depuis plusieurs années, le groupe TF1 s'est engagé dans une politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'impulsion donnée par la création de la Mission Actions Handicap (MAH) en décembre 2007 a été relayée par la signature de deux accords triennaux Groupe qui ont fait l'objet d'un agrément auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – DIRECCTE.

La Direction et les organisations syndicales se sont réunies afin de faire le bilan de la mise en œuvre des mesures qui étaient inscrites sur le dernier accord et de définir les engagements pour les trois prochaines années.

Ce bilan et le plan d'actions du présent accord décrit ci-dessous prend comme base de référence la situation de l'obligation d'emploi dans le groupe au 31 décembre 2013.

BILAN DU SECOND ACCORD :

Plan d'embauche :
L'objectif de recrutement était de privilégier en priorité les contrats d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, avec comme objectif l'embauche de 27 personnes handicapées en CDI et en CDD y compris les contrats en alternance.
Le groupe a réussi son objectif avec 31 recrutements en contrats longs (6 CDI, 11 CDD de plus de 6 mois et 14 alternants). A l'issue de ce second accord, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein du groupe a progressé, passant de 2.01 % (décembre 2010) à 2.64 % (décembre 2013), à périmètre constant.

Formation professionnelle :
116 collaborateurs ont été sensibilisés lors d'une journée de formation qui a été progressivement étendue à l'ensemble des collaborateurs.
12 formations ont été financées par la MAH lorsqu'un aménagement ou un besoin spécifique au handicap a été identifié.

Gestion des salariés handicapés en poste :
Le comité carrière dédié aux collaborateurs handicapés s'est réuni à deux reprises.
46 % des salariés handicapés en poste ont bénéficié de compensations (aides techniques, aménagement matériel des postes de travail et aides au logement et au transport, ...).

Accessibilité / Adaptabilité des outils :
Des audits d'accessibilité numérique ont été effectués sur des applications utilisées en interne par les collaborateurs. Des travaux de mise en conformité ont également été réalisés.
Les obligations légales en matière d'accessibilité sont remplies par le Groupe. Néanmoins, des travaux de confort ont été apportés (automatisation de la porte du CE, rampe d'accès à la terrasse de l'aile Sud...).

Développement du recours au secteur protégé et adapté :
Le Groupe a largement dépassé l'objectif de 750 K€ sur 3 ans avec un chiffre d'affaires réalisé de 931 K€.

Information et communication :
La Mission Actions Handicap continue son travail de communication afin de contribuer à changer le regard sur le handicap. Sur les 3 ans de l'accord, le nombre de reconnaissances volontaires s'est établi à 15.

Budget de l'accord :
Le budget prévisionnel de l'accord avait été fixé à 592 184 € par an soit 1 776 552 € sur 3 ans.
Le budget réel correspondant aux contributions dues pour les années 2011-2012-2013 est de 1 406 043 €.
Les dépenses totales s'élèvent à 1 396 620 €. Il est convenu que le budget non dépensé (9 422 €) sera reversé à l'AGEFIPH.

Le groupe TF1 souhaite aujourd'hui poursuivre ces actions dans le cadre d'un nouvel accord Groupe pour les années 2014, 2015 et 2016. Ceci fait partie intégrante de sa politique d'égalité de traitement et de prévention des discriminations.

ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles 2014, 2015, 2016, et par application prend effet rétroactivement à la date du 1er janvier 2014 pour prendre fin le 31 décembre 2016.

ARTICLE 2 – AGREMENT PAR L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

Le texte de l'accord est déposé par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DIRECCTE du 92.

Le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus par celle-ci, il sera réputé nul et non avenu.

Cet accord exonère l'Entreprise de toute contribution financière à l'AGEFIPH pendant toute sa durée de validité.

Dans le courant de la troisième année, et au plus tard trois mois avant la fin de la période d'application, la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord, et négocier les mesures relatives à l'insertion des travailleurs handicapés.

ARTICLE 3 – OBJET

L'objet de l'accord est de définir et de mettre en application un plan d'actions relatif à l'insertion des travailleurs handicapés élaboré conjointement par la Direction et les organisations syndicales.

Ce plan d'actions repose sur 7 thèmes :

- Plan d'embauche et moyens mis en œuvre
- Plan de collaboration avec le secteur protégé et adapté
- Formation professionnelle
- Plan de maintien dans l'emploi
- Accessibilité et adaptabilité des outils
- Information et communication
- Congé spécifique pour les parents d'enfants handicapés

Il est convenu que le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours au secteur protégé et adapté sont les trois axes prioritaires de l'accord.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Entrent dans le champ d'application de cet accord les sociétés du groupe TF1, filiales de TF1 SA au sens de l'article L. 233-16 du Code du commerce et expressément visées dans l'annexe 2. Cette liste de sociétés sera mise à jour régulièrement (ceci pour tenir compte des sociétés entrantes et sortantes) et sera communiquée aux organisations syndicales signataires de l'accord.

Ces sociétés sont dénommées collectivement « l'Entreprise » dans le présent accord. Cet accord s'applique donc automatiquement aux sociétés comprises dans son champ d'application à la date de signature de l'accord.

Les objectifs contenus dans le présent accord ont été adaptés conformément à l'évolution du périmètre d'action de celui-ci.

Il a été conclu après information et consultation de chaque comité d'entreprise compétent.

Si une société entrait dans le périmètre du groupe TF1 après la signature du présent accord, elle aurait la possibilité d'y adhérer par la conclusion, en son sein, d'un accord collectif d'adhésion signé après information et consultation de son comité d'entreprise.

Si cette société est dépourvue de délégué syndical, elle pourra y adhérer par une lettre d'adhésion dûment signée par son représentant légal.

Les sociétés ayant signé une convention AGEFIPH ou ayant conclu un accord d'entreprise agréé à la date de l'adhésion au présent accord entreront dans le champ d'application de l'accord à l'issue de la période de validité de la convention ou de l'accord en cours d'application.

Lorsqu'une société sort du périmètre du groupe TF1, le présent accord cesse de produire ses effets de droit vis-à-vis de la société sortante.

La société sortante devra alors se rapprocher de la DIRECCTE pour se mettre en conformité avec son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les engagements et le budget évolueront automatiquement en fonction des entrées et des sorties des sociétés du périmètre tel que défini à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 5 – ACTEURS DE LA POLITIQUE

5.1 Les bénéficiaires

Définition du handicap (loi du 11 février 2005) :
« Constitue un handicap, au sens de la loi, 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 poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les bénéficiaires des dispositions de l'accord Groupe sont les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

5.2 Les principaux partenaires internes

5.2.1 La Mission Actions Handicap (MAH)

Avec l'appui du Directeur des Ressources Humaines, la MAH assure la mise en œuvre des actions définies dans le présent accord, avec les missions principales suivantes :

- ✓ Gérer le budget défini sur les différents thèmes prioritaires fixés dans cet accord.
- ✓ Aider dans leurs démarches, les collaborateurs souhaitant se déclarer travailleurs handicapés.
- ✓ Suite à la visite médicale de pré-embauche, définir les éventuels aménagements de poste à prévoir.
- ✓ Suivre et piloter les adaptations ou améliorations des postes de travail (nouvelles technologies, outils spécifiques, etc.).
- ✓ Concourir au suivi des personnes handicapées pendant leur carrière professionnelle au sein du Groupe (conditions d'insertion, formation, mobilité, bilan de compétences, etc.).
- ✓ Mettre en œuvre des actions d'accompagnement des collaborateurs en reclassement professionnel du fait de leur situation de handicap et garantir leur efficacité en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.
- ✓ Travailler en étroite collaboration avec la Direction des Achats afin de favoriser le recours au secteur protégé et adapté.
- ✓ Assister les structures opérationnelles dans la réalisation de leurs Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).
- ✓ Animer le réseau des référents Diversité - Handicap et leur apporter toute l'aide nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.
- ✓ En lien avec les structures opérationnelles, prendre en charge le suivi des stagiaires et alternants. A ce titre, faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées avant la fin de la période d'essai et à mi-parcours si le contrat est d'une durée supérieure ou égale à 12 mois. Proposer en fin de stage ou d'alternance, un accompagnement personnalisé dans la recherche d'un emploi.

5.2.2 Les services de santé au travail

Le médecin du travail, avec l'aide des infirmières, mettent en place une surveillance médicale renforcée. Le premier examen médical se fait avant l'embauche, il permet :

- ✓ d'identifier le handicap et son impact professionnel et extraprofessionnel,
- ✓ de prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini et si nécessaire de proposer les aménagements au poste (aménagements de matériels, d'horaires, organisationnels...)

Les médecins doivent conseiller l'Entreprise pour permettre une adaptation optimale du poste, et veillent au maintien dans l'emploi.

Les médecins du travail réalisent les visites médicales :

- ✓ de pré-embauche, avant la signature du contrat de travail
- ✓ de reprise et de pré-reprise,
- ✓ annuellement (surveillance médicale renforcée).

Dans le cadre d'un bilan de compétences spécifique pour un collaborateur handicapé, le médecin du travail, sur le plan médical, peut participer au suivi de cette démarche.

Le médecin du travail apporte son aide aux personnes souhaitant obtenir le statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de reconnaissance.

L'assistante sociale

L'assistante sociale, par sa connaissance des réseaux socio-administratifs, est en mesure d'apporter un soutien dans la recherche de solutions. A la demande des collaborateurs handicapés ou avec leur accord, et dans le respect du secret professionnel, elle peut établir des évaluations de situation en tenant compte des éléments personnels et des contraintes de l'environnement professionnel.

5.2.3 Les référents Diversité - Handicap

La mise en œuvre et la réussite de l'accord dépendent notamment de l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise. Pour soutenir et impulser la dynamique de l'accord Groupe, des référents Diversité – Handicap sont désignés au sein de la filière RH de chacune des sociétés. Ils travaillent en étroite collaboration avec le responsable de la MAH dont ils sont le relais auprès de leur équipe. La liste des référents Diversité - Handicap est accessible dans l'intranet afin de permettre aux collaborateurs de les identifier.

Leurs principales missions au sein du périmètre défini sont :

- ✓ Avoir un rôle actif pour favoriser l'atteinte des objectifs d'embauche.
- ✓ Rencontrer tous les salariés handicapés, identifier leurs éventuelles difficultés, suivre les besoins spécifiques en formation et, en lien avec la MAH, les compensations à mettre en place.
- ✓ Effectuer un suivi des effectifs pour la MAH.
- ✓ Participer aux réunions et actions de communication organisées par la mission diversité handicap et être un relais d'information auprès de son équipe.
- ✓ Etablir, si besoin, les Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).
- ✓ En binôme avec le responsable de la MAH, réaliser des entretiens carrière avec les collaborateurs en situation de handicap exprimant un besoin d'accompagnement spécifique dans le suivi de leur parcours professionnel.

5.2.4 Les référents sécurité incendie

Quand la situation de handicap le nécessite, le médecin du travail informe la MAH de la nécessité d'une prise en charge particulière du collaborateur en cas d'évacuation incendie. En lien avec le référent handicap, la MAH identifie une personne du service qui sera chargée d'être présente auprès de son collègue en situation de handicap en cas d'évacuation incendie. A ce titre, elle sera contactée par le service Sécurité.

5.2.5 La Direction des Achats

La Direction des Achats 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.

5.2.6 Les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales

Force de proposition pour la politique handicap de l'Entreprise, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales participent dans le cadre de leur mission à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A ce titre, elles peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment afin d'identifier les besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.
Elles s'engagent à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et d'en assurer la promotion.

ARTICLE 6 – PRINCIPE DE MUTUALISATION DES FONDS ET GESTION DU BUDGET

6.1 Principe de mutualisation des fonds

Le principe de mutualisation s'applique aux sociétés assujetties ou non à l'obligation d'emploi. Il permet de mutualiser l'ensemble des actions réalisées et les résultats s'apprécient donc au niveau du groupe TF1 et non par société.

6.2 Gestion du budget

Par conséquent et conformément au présent accord, pour financer son plan d'actions, l'Entreprise consacre pour 2014 un budget prévisionnel annuel équivalent à la somme de toutes les contributions versées à l'AGEFIPH en 2013 (annexe 3). Celui-ci fera l'objet d'une revalorisation annuelle sur la durée triennale de l'accord, en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet.

Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent des priorités pour les trois années d'application. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages, entre les lignes budgétaires, sans remettre en cause l'équilibre général du présent accord. La Commission de suivi de l'accord en sera informée.

Le budget non utilisé sur une année est reporté sur l'exercice suivant.

La MAH est gestionnaire en central du budget de l'accord Groupe pendant la durée triennale du présent accord.

Chaque société s'engage à verser la somme qu'elle a provisionnée au titre de la contribution qu'elle aurait dû verser à l'AGEFIPH sur le Centre d'Imputation (CI) de la MAH. Pour les deux années suivantes de l'accord, le même procédé sera appliqué et les sommes seront versées à la MAH.

Les sociétés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont bénéficiaires du budget de l'accord Groupe afin de mener à bien leur plan d'actions.

ARTICLE 7 – PLAN D'ACTIONS

Il est convenu que l'Entreprise s'engage à employer au total 60 Unités Bénéficiaires (UB) supplémentaires.
Ce chiffre constitue l'objectif principal à atteindre dans le cadre des objectifs de recrutement et de recours au secteur protégé et adapté (articles 7.1 et 7.2 du présent accord).

7.1 Plan d'embauche et moyens mis en œuvre

Le groupe TF1 est un groupe de communication qui développe à la périphérie de son cœur de métier, des activités sur des segments porteurs, il totalise à ce jour environ 200 métiers différents.

Force est de constater que les difficultés rencontrées lors de l'application du second accord perdurent dans l'embauche directe de travailleurs handicapés du fait de l'inadéquation entre le niveau de qualification moyen des personnes en situation de handicap et les besoins de l'Entreprise qui recrute essentiellement des profils de niveau Bac + 2 à Bac + 5. La période triennale de ce second accord a été l'opportunité d'identifier l'alternance comme un levier fort d'intégration au sein du Groupe. En effet, sur les 31 embauches en CDI ou CDD de plus de 6 mois comptabilisés sur 2011-2012-2013, 14 sont des alternants. Sur la durée du premier accord, 8 alternants avaient été recrutés.
A l'occasion de ce troisième accord, le Groupe souhaite donc s'engager plus avant dans l'embauche d'alternants en situation de handicap.

7.1.1 Plan d'embauche

Les recrutements continueront de se faire en priorité sous forme de contrats d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, avec comme objectif le recrutement de 24 personnes handicapées dont au moins 6 en CDI ou CDD classique et 18 sous contrats en alternance.

Les contrats en alternance et les CDD arrivant à terme font l'objet d'une attention particulière afin d'étudier, en fonction des besoins de l'Entreprise, les possibilités d'embauche en CDI au sein du groupe TF1.
A défaut, la MAH propose un accompagnement personnalisé dans la recherche d'un emploi.

Toutefois, il est précisé que si certaines structures opérationnelles rencontrent des difficultés à recruter des alternants, elles ont la possibilité de se tourner vers le CDI ou CDD à condition que la durée soit supérieure à 6 mois.

Toutes autres formes de contrats pouvant constituer des passerelles vers des emplois pérennes, les contrats courts inférieurs à 6 mois (CDD, non-permanents, intérimaires) sont aussi comptabilisés dans le taux d'emploi, conformément à la loi, de même que les stagiaires écoles (sous convention de stage) et les salariés mis à disposition.

L'Entreprise s'engage, au total, à employer 24 Unités Bénéficiaires au titre du recrutement.

7.1.2 Moyens mis en œuvre

Pour accompagner ce plan d'embauche centré sur le développement du recours à l'alternance, l'Entreprise s'engage à agir en amont du recrutement dans le cadre de sa politique relations écoles :
- en développant l'accueil de stagiaires handicapés en cours de cursus scolaire,
- en multipliant les interventions dans nos écoles cibles sur la thématique Diversité – Handicap,
- en développant des actions en faveur de la formation et de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur de la communication audiovisuelle.

Dans cette optique, le groupe TF1 a signé le 11 février 2014, sur proposition du CSA et du ministère délégué aux personnes handicapées et à la lutte contre l'exclusion, une charte d'engagements ayant pour but de conduire les entreprises et les écoles de communication audiovisuelle à s'impliquer tout au long des étapes de la formation et de l'insertion professionnelles.

En outre, la MAH accompagne les structures opérationnelles dans l'identification de candidats en situation de handicap dont les compétences et qualifications répondent aux besoins identifiés. Pour ce faire, elle est en lien permanent avec les réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes handicapées.

Les actions privilégiées sont les suivantes :
- ✓ Participation à des forums de recrutement (ADAPT, CIDJ, Open Forum Essec...)
- ✓ Partenariats avec des associations œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées (Tremplin, Arpejeh, Osons l'Egalité, ...) ou des organismes assurant une mission de service public tels que Cap Emploi.
- ✓ Si nécessaire, recours à des sociétés d'interim et à des cabinets de recrutement spécialisés.

7.1.3 Procédure d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap (VOIR ANNEXE 1)

L'accueil d'une personne handicapée au sein de l'Entreprise nécessite la mobilisation de tous les acteurs concernés (responsable Ressources humaines, référent Diversité - Handicap, MAH, médecin du travail, manager).

Afin de favoriser une intégration réussie, ils doivent tous porter une attention particulière aux conditions dans lesquelles s'effectue la prise de fonction du collaborateur handicapé, à son arrivée dans le service mais aussi dans les mois qui suivent.

A l'occasion de la signature de son 3e accord, le groupe TF1 s'engage à respecter la mise en œuvre d'une procédure spécifique d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap figurant en annexe 1 du présent accord. Ces actions ne se substituent pas aux actions classiques d'accueil.

Dans le cadre d'une mobilité interne, la formation de sensibilisation est proposée à la nouvelle équipe accueillante, après accord du travailleur handicapé concerné.

7.2 Plan de collaboration avec le secteur protégé et adapté

En ayant recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou des prestations de service avec les établissements du secteur protégé (EA ou ESAT), le Groupe peut répondre à son obligation d'emploi à hauteur de 50%, soit la moitié de son obligation légale.

Pour mémoire :

Le secteur protégé : il regroupe les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Anciennement appelées CAT, ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu « protégé ».

Le secteur adapté : depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production.

Au travers de l'accord, le recours au secteur protégé et adapté s'inscrit dans la volonté d'œuvrer en faveur de l'insertion des personnes handicapées et de leur employabilité. Cela se traduit soit en accueillant du personnel handicapé mis à disposition au sein des locaux, soit en générant des heures de travail aux structures qui emploient des personnes handicapées rencontrant des difficultés à intégrer le milieu ordinaire.

Le volume de certaines prestations étant appelé à diminuer, l'Entreprise, en partenariat avec la Direction des Achats, s'engage à poursuivre le développement de son chiffre d'affaires en s'appuyant sur l'objectif déterminé dans l'accord précédent (et non sur le réalisé). Dans ce cadre, sont privilégiées les prestations fortement génératrices d'Unités Bénéficiaires.

L'Entreprise s'engage à employer 36 Unités Bénéficiaires au titre du recours au secteur protégé et adapté (soit environ un chiffres d'affaires de 600 K€) sur la durée totale de l'accord.

La Direction des Achats souhaite non seulement pérenniser les actions initiées dans le cadre du premier accord mais aussi trouver de nouveaux axes de développement et notamment :

- Rechercher les possibilités de développement des contrats existants en accompagnant la reconversion ou le développement de la capacité de production des EA ou des ESAT (financement de matériel imputé sur le budget de l'accord, transfert de compétences, audit des structures etc).
- Inciter les entités de l'Entreprise à solliciter les EA et ESAT par des actions de sensibilisation appropriées auprès de tout collaborateur susceptible d'être décisionnaire dans un acte d'achat.
- Référencer de nouveaux prestataires pouvant répondre aux besoins des entités du Groupe.

7.3 Formation professionnelle

7.3.1 Formation des travailleurs handicapés en poste

La formation professionnelle est un droit ouvert à l'ensemble du personnel, sous ses différentes formes. La personne en situation de handicap ayant le même droit d'accès au plan de formation de l'Entreprise que les autres salariés, seules les actions ne relevant pas du plan de formation continue et/ou nécessitant un aménagement spécifique lié au handicap sont valorisées dans le budget.

La relation entre les différents acteurs (la MAH, le responsable RH, le médecin du travail et le manager), soit à l'occasion de l'embauche, du reclassement ou de la reconversion des salariés handicapés, facilite l'élaboration d'un programme de formation personnalisée.

La Direction s'engage à vérifier si les conditions matérielles et notamment l'accessibilité des lieux de la formation sont bien adaptées au handicap du salarié formé.

7.3.2 Formation relative à la sensibilisation et à la communication

La MAH et le responsable Formation sont chargés de mettre en place des formations sur la thématique du handicap.

L'ensemble des collaborateurs peuvent désormais accéder, sur la base du volontariat, à la formation « Diversité et handicap, comprendre, intégrer, agir au quotidien ».

Cette formation fait partie intégrante du cursus de formation des managers accueillant un travailleur handicapé.

Une formation pour sensibiliser les équipes à l'intégration de tout nouveau collaborateur en situation de handicap est systématiquement proposée avec l'accord de la personne concernée.

Un accompagnement individuel au tutorat peut également être proposé aux managers encadrant un alternant.

7.3.3 Actions de formations externes

L'Entreprise s'engage à concourir sous diverses formes à des actions de formations externes pour des personnes handicapées extérieures à l'Entreprise, tels que les établissements du secteur protégé et adapté.

7.4 Plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est un pan de l'accord aussi important que le plan d'embauche. En effet, la MAH en concertation avec la médecine du travail, a pour objectif de maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient.

Le plan de maintien concerne les salariés reconnus travailleurs handicapés et/ou les salariés présentant une limitation de leur aptitude.

7.4.1 Accompagnement du parcours professionnel

Parce que le handicap ne peut être un frein au développement et à l'évolution professionnelle, le groupe TF1 s'engage à garantir aux collaborateurs en situation de handicap le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

Par souci d'inclusion, il est indiqué que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une gestion de carrière identique à celles des autres collaborateurs.

L'accompagnement des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap sera néanmoins favorisé par la présence d'un représentant de la MAH aux réunions « mobilité/recrutement » animées par la cellule Mobilité du Groupe.

En outre, s'il le souhaite, le collaborateur peut bénéficier d'un entretien spécifique avec le responsable de la MAH et son référent handicap pour faire le point sur son évolution professionnelle et évoquer avec eux, le cas échéant, les éventuels freins à son développement de carrière. Si nécessaire, des dispositifs d'accompagnement adaptés pourront ainsi être mis en place (bilan de compétences, actions de formation spécifiques etc.).

7.4.2 Dispositif de reconversion professionnelle

Lorsque l'évolution de la situation de handicap d'un collaborateur le nécessite, après avis du médecin du travail, il peut être envisagé une reconversion professionnelle.

Le responsable de la MAH et le référent Diversité - Handicap (ou le responsable Ressources humaines) accompagnent le collaborateur dans la définition et la réalisation de son nouveau projet professionnel.

Le responsable de la MAH et le référent Diversité - Handicap (ou le responsable Ressources humaines) s'appuient sur un réseau d'acteurs internes (services de santé au travail, direction des affaires sociales, management direct,...) ou externes (experts, spécialistes, ...).

7.4.3 Les aménagements des postes de travail

La situation de handicap nécessite parfois la mise en place de compensations qui peuvent prendre plusieurs formes :

a. Aides techniques : fauteuil adapté, appareillages auditifs...

b. Aménagement matériel des postes de travail : bureau adapté, interprètes LSF, périphériques spécifiques (écrans informatiques, claviers et souris spécifiques, ..)

c. Aménagement du temps de travail : conformément à loi du 11 février 2005, *« les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi. »*

Les aménagements de postes devront être réalisés en liaison avec les services de santé au travail, le CHSCT et la MAH, le cas échéant avec les organismes spécialisés.

Le financement de ces actions est pris en charge par le budget de la MAH, en complément des aides déjà versées par les organismes spécialisés. Une étude au cas par cas est faite par la MAH.

7.4.4 Aides au logement et aux transports

L'Entreprise, au travers de sa contribution à l'effort de construction (PEEC) versée aux organismes collecteurs, peut proposer des logements via l'action logement ; il est précisé que ces demandes sont traitées en priorité.

Par ailleurs, la MAH peut prendre en charge, en fonction du budget disponible :

- ✓ tout ou partie des frais liés aux déplacements domicile/lieu de travail (conventions de transport avec des sociétés spécialisées),
- ✓ dans la limite de 1 000 €, les frais de passage du permis de conduire, si ce dernier est rendu nécessaire du fait de l'altération de la mobilité du collaborateur.

7.4.5 Les absences et congés

Absences liées aux démarches administratives

Le collaborateur engageant, les démarches administratives nécessaires à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, peut bénéficier d'un jour, fractionnable en deux demi-journées, de congé supplémentaire rémunéré sur présentation de pièces justificatives au référent Handicap RH.

Congés exceptionnels liés aux soins médicaux

Tout collaborateur bénéficiant du statut de travailleur handicapé peut bénéficier de 2 jours, fractionnables en demi-journée, d'absences autorisées et payées par an, sur présentation de justificatifs au référent Handicap RH, afin de faciliter l'accès aux soins médicaux.
Le salarié handicapé peut organiser librement ses jours de congés mais devra au préalable consulter son responsable hiérarchique pour la bonne organisation du service.

Ces jours d'absence sont considérés comme du temps de travail effectif. Le droit à ces congés est apprécié au 1er juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

7.5 Adaptabilité des outils et accessibilité des bâtiments

7.5.1 Adaptabilité des outils

L'Entreprise s'engage à renforcer, à l'occasion de ce nouvel accord, l'adaptation des outils numériques à toutes les formes de handicap sensoriel.

Un audit sur trois applications informatiques a été réalisé pendant la durée du premier accord et des travaux de mise en conformité ont été effectués. Au cours du deuxième accord, l'Entreprise a poursuivi cette action en privilégiant celles qui ont plus de 500 utilisateurs.
A l'occasion du troisième accord, l'Entreprise entend privilégier les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap sensoriel tout en poursuivant la réalisation des évolutions nécessaires pour améliorer l'accessibilité des applications déjà auditées (à titre d'exemple, l'application SIMBA).
Un suivi prioritaire des projets de refonte (notamment des services RH) sera également assuré dans la mesure où un bon niveau d'accessibilité pour ces applications est essentiel.

L'accessibilité aux programmes à travers notamment le sous-titrage et l'audio-description reste une préoccupation pour l'Entreprise.

7.5.2 Accessibilité des bâtiments

L'accessibilité des bâtiments répond aux obligations légales et réglementaires. L'Entreprise s'engage à poursuivre les travaux permettant des améliorations complémentaires (par exemple, finalisation de l'accessibilité du coin fumeur ou encore de l'aménagement des zones d'attente pour l'évacuation des personnes à mobilité réduite devant les paliers ascenseurs).

7.6 Information et communication

Les différentes actions de communication ont prouvé leur importance pour favoriser la sensibilisation des collaborateurs au handicap, faire connaître la MAH et son périmètre d'intervention. Ces actions doivent être poursuivies avec un accent mis sur les dispositifs accessibles aux collaborateurs handicapés.

Pour renforcer l'efficacité des actions mises en œuvre, l'Entreprise développe une approche participative dans sa communication interne.

En externe, l'Entreprise poursuivra également sa communication auprès des personnes handicapées, des organismes spécialisés, et plus largement du grand public afin de donner une plus grande visibilité à son engagement.

Enfin, il est précisé que la communication autour du handicap est intégrée dans celle qui est effectuée dans le cadre de la Diversité.

7.7 Création d'un dispositif de congés spécifiques pour parents d'enfants handicapés

Afin de répondre aux besoins et aux contraintes spécifiques des collaborateurs ayant un enfant handicapé, il est décidé, en accord avec les partenaires sociaux signataires du présent accord, de mettre en place un congé pour enfant handicapé.

Ce congé est accessible aux collaborateurs en CDI des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, dès lors que, dans la fratrie, un enfant est reconnu handicapé. Ces salariés bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires par an, fractionnables en demies-journées.

Ces jours supplémentaires sont utilisables pour l'enfant handicapé uniquement et ce jusqu'à l'âge de ses 20 ans.

Les jours ainsi posés doivent être utilisés pour des soins spécifiques ou une hospitalisation en lien avec la situation de handicap de l'enfant.

Ils sont accordés sur présentation obligatoire de 2 justificatifs à la MAH :

- Situation de handicap de l'enfant (RQTH, carte d'invalidité, notification MDPH, document attestant que l'enfant est titulaire Allocation Education Spéciale, etc.),

- Justificatif médical attestant du rendez-vous avec un spécialiste ou bulletin d'hospitalisation.

Ce dispositif de congés spécifique prend effet à compter du 1er juin 2014, la période de référence applicable allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD

8.1 Commission de suivi de l'Accord

Cette commission, est composée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale signataire et, d'autre part, d'un nombre de représentants de la Direction des Ressources Humaines équivalent au total des représentants ainsi désignés par chacune des organisations syndicales signataires.

Le médecin du travail et l'assistante sociale sont conviés aux réunions de cette Commission.

Cette commission a pour mission de veiller à la bonne application des dispositions et des engagements prévus dans le présent accord et d'examiner les difficultés rencontrées.

Cette commission se réunira à l'initiative de la direction de l'Entreprise ou lorsque le quart au moins de ses membres en fera la demande expresse et motivée, étant précisé qu'elle se réunira au moins une fois par an afin de faire un point d'étape sur la mise en œuvre des différentes mesures prévues au présent accord.

8.2 Comités d'entreprise et CHSCT

Une fois par an, en Comités d'entreprise et CHSCT, la Direction présente le bilan des actions engagées au sein du Groupe dans le domaine de l'insertion, du maintien dans l'emploi et du recours au secteur protégé et adapté.

ARTICLE 9 – REVISION ET CONDITIONS D'ADHESION A L'ACCORD

9.1 Révision

La demande de révision émanant soit de l'employeur, soit de l'une au moins des organisations syndicales signataires, doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

La première réunion de négociation de ce projet doit obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande.

A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 12 mois à compter de la notification, la demande de révision sera réputée caduque.
Une même demande de révision, ou une demande tendant au même objet, ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même année.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l'objet d'une demande de révision avant l'expiration d'une période d'application de 12 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie du présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire, par la négociation et la signature d'un avenant.

9.2 Conditions d'adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle ; elle concernera nécessairement l'ensemble du présent accord.

ARTICLE 10 – FORMALITE DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Une copie du présent accord sera remise à chaque partie signataire et sera notifiée à chaque organisation syndicale représentative non signataire.

Il sera déposé par l'Entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 30 AVRIL 2014

Annexe 1 : procédure d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap
Annexe 2 : liste des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord Groupe
Annexe 3 : budget prévisionnel annuel
Annexe 4 : situation des obligations d'emploi

ANNEXE 1 : Process d'intégration d'un collaborateur handicapé

	RRH	Binôme référent handicap + MAH	MAH
A l'acceptation de la proposition	Proposition d'embauche Informe le service médical, la MAH, le service Sécurité et le référent handicap		
Au + tard, 1 semaine AVANT l'arrivée du collaborateur	Organise la visite médicale de pré-embauche	La MAH accompagne le manager dans sa communication auprès de l'équipe	Si besoin, le médecin définit les aménagements de poste à prévoir et informe la MAH de la nécessité d'identifier un référent sécurité incendie
	Arrivée du collaborateur TH		
Au + tard, 1 semaine APRES l'arrivée du collaborateur		Reçoit le collaborateur pour se présenter et l'informer de ses droits	
Dans le mois qui suit l'arrivée du collaborateur			Organise une sensibilisation pour l'équipe ayant accueilli le collaborateur
Au plus tard avant la fin de la période d'essai		Fait le point avec le collaborateur sur son intégration et les compensations mises en place	

ANNEXE N°2

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD

COLLECTIF DU GROUPE TF1 RELATIF A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

A la date de signature de l'accord :

- TF1 SA
- TF1 PUBLICITE
- LA CHAINE INFO (LCI)
- OUEST INFO
- TF1 PRODUCTION
- TF1 FILMS PRODUCTION
- TF1 DROITS AUDIOVISUELS
- TF1 INTERNATIONAL
- TF1 ENTREPRISES
- TELESHOPPING
- TOP SHOPPING
- UNE MUSIQUE
- ONECAST
- DUJARDIN
- e-TF1
- TF1 VIDEO
- STYLIA
- HISTOIRE
- WAT
- TV BREIZH
- TF1 EVENTS
- MCP
- HD1
- TMC Régie

ANNEXE N°3

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL

A PERIMETRE CONSTANT

Budget prévisionnel	2014		2015		2016	
	Budget	Répartition en %	Budget	Répartition en %	Budget	Répartition en %
Plan d'embauche et intégration	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %
Gestion des salariés handicapés en poste	96 772 €	30 %	96 772 €	30 %	96 772 €	30 %
Formation professionnelle TH en poste Sensibilisation et communication Formations externes	32 257 €	10 %	32 257 €	10 %	32 257 €	10 %
Accessibilité et adaptabilité des outils	45 160 €	14 %	45 160 €	14 %	45 160 €	14 %
Partenariat avec le secteur protégé	3 225 €	1 %	3 225 €	1 %	3 225 €	1 %
Information et communication	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %
Frais de la mission Actions handicap (maximum autorisé 20 %)	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %	48 386 €	15 %
TOTAL	**322 572 €**	**100 %**	**322 572 €**	**100 %**	**322 572 €**	**100 %**

ANNEXE 4

SITUATION DES OBLIGATIONS D'EMPLOI

SITUATION AU 31 DECEMBRE 2013

SOCIETE	Effectifs d'assujettissement (au 31/12/2013)	Obligation 2013 (en unités)	Nb de travailleurs handicapés employés 2013	Recours au secteur protégé 2013 (en unités)	Taux d'emploi global 2013 en %	Unités manquantes 2013
TF1 SA	1537	92	44,94	9,67	3,55%	37,21
TF1 PUBLICITE	268	16	4,99	0	1,86%	11,01
LA CHAINE INFO (LCI)	118	7	1,13	0	0,96%	5,87
TF1 PRODUCTION	363	21	1,18	1,06	0,62%	18,76
TF1 INTERNATIONAL	16	0	0	0	0,00%	0
TF1 DROITS AUDIOVISUELS	20	1	0	0,01	0,05%	0,99
STYLIA	14	0	0,58	0	4,14%	-0,58
HISTOIRE	5	0	0	0	0,00%	0
TF1 FILMS PRODUCTION	13	0	0	0	0,00%	0
TF1 ENTREPRISES	58	3	1,74	0	3,00%	1,26
TELESHOPPING	71	4	1,7	0,7	3,38%	1,6
TOP SHOPPING	11	0	0	0	0,00%	0
UNE MUSIQUE	0	0	0	0	0,00%	0
E TF1	148	8	5,69	0	3,84%	2,31
TF1 VIDEO	47	2	1,02	0,27	2,74%	0,71
EUROSPORT SA	522	31	7,64	1,81	1,81%	21,55
EUROSPORT France SA	70	4	1	0	1,43%	3
WAT	5	0	0	0	0,00%	0
TV BREIZH	43	2	1	0	2,33%	1
OUEST INFO	16	0	1	0	6,25%	-1
TF1 INSTITUT	1	0	0	0	0,00%	0
DUJARDIN	10	0	2	0	20,00%	-2
SF2J	3	0	1,4	0	46,67%	-1,4
ONE CAST	3	0	0	0	0,00%	0
PLACE DES TENDANCES	46	0	0	0	0,00%	0
NT1	0	0	0	0	0,00%	0
MCP	19	0	0	0	0,00%	0
TOTAL	**3427**	**191**	**77,01**	**13,52**	2,64%	**100,29**

Nb : zéro en effectif d'assujettissement correspond à une entreprise de moins de 20 collaborateurs.

DGARH
Direction Centrale des Affaires Sociales

Le 14 mai 2014,

Courrier remis en mains propres contre décharge

A l'attention du Syndicat CGT TF1

Objet : Notification de l'accord collectif de groupe relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous notifions l'accord collectif groupe relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées qui a recueilli la signature de cinq organisations syndicales du groupe TF1 (USNA-CFTC / CFE-CGC / SNFORT / CFDT / CGT TF1).

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.

R. EPLE

Robert EPLE
Directeur Adjoint des Relations Sociales

F. Fabrice
GRUDÉ
CGT. TF1.
Reçue en Main Propre.
le 15/05/2014.