

**ACCORD TRIENNAL EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A
RADIO FRANCE 2021 - 2023**

Entre les soussignés :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales

D'autre part,

Sommaire

Titre liminaire	6
Article 1 – Champ d’application de l’accord	6
Article 2 – Définition du handicap	6
Article 3 – Bénéficiaires	6
Titre 1 – Organisation et Pilotage	9
Titre 2 – Plan de recrutement et d’intégration	12
Article 4 – Plan de recrutement	12
Article 4.1 – Objectif de recrutement	12
Article 4.2 – Procédure de recrutement	12
Article 4.3 – Recours à des associations et des prestataires spécialisés	13
Article 4.4 – Accueil de stagiaires	13
Article 4.5 – Taxe d’apprentissage	14
Article 4.6 – Partenariats	14
Article 5 – Intégration dans le poste	14
Article 5.1 – Mesures spécifiques liées à l’accueil et l’intégration du (de la) salarié-e dans le poste	15
Article 5.2 – Document référence pour l’adaptation du poste de travail	15
Article 5.3 – Accessibilité des lieux	15
Article 5.4 – Registre public d’accessibilité	17
Titre 3 – Plan de maintien dans l’emploi	18
Article 6 – Modalités de maintien dans l’emploi	18
Article 6.1 – Aides aux formalités administratives relatives à la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH)	18
Article 6.2 – Suivi individuel adapté	18
Article 6.3 – Procédure de maintien dans l’emploi	18
Article 7 – Aménagement des postes de travail	19
Article 8 – Gestion de carrière et suivi professionnel des salarié-es en situation de handicap	20
Article 9 : Télétravail	21
Article 10 : Retraite anticipée pour handicap	21
Titre 4 – Mesures d’accompagnement	22
Article 11 – Mesures d’accompagnement individuel	22
Article 11.1 – Accompagnement au logement	22
Article 11.2 – Aide au transport	22
Article 11.3 – Accompagnement psychologique individualisé	23
Article 11.4 – Dispositif interne de traitement des alertes	23
Article 12 – Engagements complémentaires	23
Article 12.2 – Aide aux parents d’enfants en situation de handicap	24
Article 12.3 – Dispositifs destinés aux salarié-es « aidant-es »	24
Article 12.4 – Absences « enfants malades » pour les salarié-es parents d’enfants en situation de handicap	26
Article 12.5 – Absences rémunérées pour les salarié-es parents d’enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap	26
Article 12.7 – Faciliter l’accompagnement effectué par les salarié-es volontaires d’un-e salarié-e en situation de handicap pendant les temps de repas	27

Titre 5 – Formation, information et sensibilisation	28
Article 13 – Formation	28
<i>Article 13.2 – Formations à destination des salarié-es en situation de handicap et/ou en vue d'un reclassement.....</i>	<i>28</i>
<i>Article 13.3 – Accompagnement des alternant-es en situation de handicap dans la recherche d'un emploi</i>	<i>28</i>
<i>Article 13.4 – Formations spécifiques</i>	<i>29</i>
Article 14 – Information à destination des salarié-es.....	29
Article 15 – Actions de sensibilisation à tous les types de handicap notamment invisibles.....	29
Titre 6 – Adaptation aux mutations technologiques.....	32
Titre 7 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté	33
Titre 8 – Modalités de suivi et dispositions finales	35
Article 16 – Modalités de communication de l'accord aux salarié-es.....	35
Article 17 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements.....	35
Article 18 – Agrément de l'accord	36
Article 20 – Révision de l'accord	36
Article 21 – Dépôt et publicité de l'accord.....	36
Annexe 2 : Glossaire	
Annexe 3 : Etat des lieux - Accessibilité	
Annexe 4 : Synthèse des dispositifs légaux et conventionnels de proches aidants	
Annexe 5 : Coordonnées interlocuteurs	

VB 2.7 BD
JCD
RC
PMB

Radio France poursuit son engagement à respecter son obligation d'emploi des travailleur-euses en situation de handicap, en faisant application d'un nouvel accord d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleur-euses en situation de handicap, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois conformément à l'article L. 5212-8 du Code du travail modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Le présent accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, quelle que soit la nature du handicap (invisible, maladie invalidante, maladie rare, mental, moteur, psychique, sensoriel...), constitue l'un des axes de la politique plus globale de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et de la promotion d'une diversité respectueuse des différences.

De même, après la signature de la Charte avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel le 11 février 2014 en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans le secteur de la communication audiovisuelle, Radio France a également signé le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique le 13 novembre 2019, ainsi que la Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels le 3 décembre 2019.

L'action de ce Comité Diversité et égalité est à la fois collective et transversale grâce aux intervenants de différents secteurs de l'entreprise qui le composent : antennes, production culturelle et musicale, ressources humaines, communication, relations institutionnelles.

- Équité de traitement en ce qu'elle poursuit son engagement dans la mise en application et dans la promotion des meilleures pratiques et dans la lutte contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences dans le travail. Elle facilite la mobilisation de tous les acteur-trices en vue de permettre la compensation des conséquences du handicap (accompagnements personnalisés).
- Égalité de traitement en ce qu'elle rappelle les principes d'égalité de traitement relatifs au déroulement de carrière entre les salarié-es, sans discrimination liée à l'existence d'un handicap.

ACCORD TRIENNAL EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
A RADIO FRANCE 2021 – 2023

✓ 2.7 BD
N DE HANDICAP I (9)
4/37 RG

humaines de l'entreprise, en permettant au plus grand nombre d'en être acteurs. L'inclusion des personnes en situation de handicap est l'un des leviers identifiés.

Les accords précédents 2009/2011, 2012/2014, 2015/2017, 2018/2020 relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont permis une augmentation significative du taux d'emploi de 1,88% en 2008 à 5,61% en 2019 ainsi que des actions de maintien dans l'emploi réussies.

Les résultats obtenus ont généré une diminution mécanique de la contribution obligatoire. Toutefois, et afin de compenser cette diminution, Radio France fait le choix de maintenir sur la durée de cet accord triennal - le budget qu'elle consacre à sa politique inclusive des personnes en situation de handicap, dans le respect de sa mission de service public et du devoir d'exemplarité qui lui incombe (cf. Annexe 1).

La politique Handicap de Radio France repose sur les actions suivantes :

- un plan de recrutement et d'intégration ;
- l'accessibilité des lieux ;
- un plan de maintien dans l'emploi ;
- un plan de formation, d'information et de sensibilisation afin de mobiliser les collaborateurs-trices sur la question du handicap ;
- l'adaptation aux mutations technologiques ;
- des mesures d'accompagnement de proximité ;
- le recours au secteur adapté et protégé.

En sus de ces actions, les parties sont convenues de l'importance de développer les dispositions suivantes dans le cadre du présent accord :

- poursuite de la mise en œuvre opérationnelle des engagements par tous les acteurs-trices internes à tous les niveaux de l'entreprise
- renforcement des accompagnements et aménagements de poste personnalisés pour les salarié-es de Radio France en situation de handicap ;
- poursuite des actions relatives à l'accessibilité des lieux tant à Paris qu'en régions ;
- renforcement de la démarche d'accueil de stagiaires en situation de handicap à Paris et en régions ;
- actions de marrainage/parrainage, sur au moins un an, auprès de scolaires et d'étudiant-es en situation de handicap ayant manifesté une motivation pour les métiers de l'entreprise et de l'audiovisuel : les accompagner dans la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'emploi ;
- relations avec les établissements scolaires, de formation, l'enseignement supérieur, les partenaires associatifs et institutionnels ;
- actions de sensibilisation sur le handicap invisible et notamment sur le handicap psychique, mental et cognitif ;
- actions de sensibilisation en externe sur l'accessibilité des métiers de l'entreprise.

A cette fin, il est convenu ce qui suit :

Titre liminaire

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié-es de l'entreprise Radio France :

- quel que soit leur statut contractuel - contrats à durée indéterminée ou contrats à durée déterminée (CDD de droit commun, CDDU, pigistes, alternants) y compris les contrats à durée déterminée d'usage - et leur couverture conventionnelle ; Certaines dispositions concernent également les stagiaires.
- que le handicap soit intervenu avant leur recrutement ou postérieurement en raison d'une situation personnelle ou dans le cadre de l'activité professionnelle.

Article 2 – Définition du handicap

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

L'article L.5213-1 du Code du Travail dispose quant à lui que « Est considéré comme travailleur-euse handicapé-e toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

L'appréciation de la qualité de travailleur-euse handicapé-e relève de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH, après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

Article 3 – Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.5212-2 :

- Les travailleurs-euses reconnus-es handicapés-ées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés-ées réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés-ées à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

VB 2.7 BD
ICD
BG

- Les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
 - Les victimes civiles de guerre ;
 - Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - Les victimes d'un acte de terrorisme ;
 - Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- Les bénéficiaires mentionnés-es aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code :
- Le(la) conjoint-e, partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ou concubin d'une personne mentionnée à l'article L.241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ; d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L.221-1; d'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L. 131-1 ;
 - Les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1.
 - Sous réserve que les intéressés-ées soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt-et-un ans :
 - Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;
 - Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L.241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
 - Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L.221-1 ;
 - Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1^{er} et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Pour permettre la mise en œuvre des différentes mesures prévues dans le présent accord, le (la) salarié-e doit fournir ses justificatifs administratifs correspondants auprès de la mission handicap. Si le

(la) salarié-e a remis ces documents justificatifs à son responsable RH ou à son encadrement, ceux-ci ont la responsabilité de les transmettre à la mission handicap.

Le (la) salarié-e qui a débuté les démarches administratives de « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur-euse Handicapé-e » (RQTH) peut bénéficier des différentes modalités d'accompagnement prévues dans le présent accord, sous réserve d'avoir fourni les justificatifs de ses démarches. Cette disposition permet de mettre en œuvre au plus tôt les mesures permettant la compensation des conséquences de son handicap, sans attendre la décision définitive de RQTH (la procédure pouvant durer plusieurs mois).

Si la RQTH n'est pas accordée, le (la) salarié-e n'a plus accès aux dispositions du présent accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre.

En cas de nouvelle demande, suite à un premier refus, cette prise en charge par la Mission Handicap s'applique, suite à la présentation du nouveau justificatif.

En présence d'un handicap irréversible, la reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e (RQTH) est attribuée de façon définitive. Avant le 1er janvier 2020, la durée de la RQTH était de 1 à 5 ans (C. trav., art. L. 5213-2).

Le principe de confidentialité relatif à la qualité de travailleur-euse handicapé-e peut être levé avec l'accord du (de la) salarié-e par la Mission Handicap pour la mise en œuvre des aménagements de poste et des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord.

Handwritten signatures and initials:
✓
R.F.
BD
J.C.
JG

Titre 1 – Organisation et Pilotage

Mission Handicap

La Mission Handicap, rattachée à la Délégation à l'Egalité des Chances au sein de la Direction Déléguée au Développement des RH est composée d'un emploi à temps complet.

Elle s'appuie sur deux personnes (le (la) Délégué-e à l'égalité des chances et le (la) Chargé-e de mission handicap et diversité) disposant d'une expertise en la matière afin d'être le point central de l'impulsion de toute action et/ou décision.

Elle est chargée du pilotage de la politique Handicap et de la coordination des différentes actions et s'appuie, pour ce faire, sur un réseau de référent-es et de correspondant-es dans les différentes entités de Radio France.

Sans que cette liste soit exhaustive, cette structure a pour missions :

- l'identification et la mise en œuvre des actions permettant le maintien dans l'emploi des salarié-es en situation de handicap, en lien avec les équipes RH (DRH et Délégué-es RH et Gestion (DRHG)/Référent-es Diversité et Handicap Paris et régions) et la médecine du travail ;
- la définition et la mise à disposition des moyens permettant aux équipes RH de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- la participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation de l'entreprise pour ce qui relève de la politique Handicap ;
- l'accompagnement des salarié-es concerné-es notamment dans leurs démarches visant la reconnaissance d'un handicap ;
- le suivi des stagiaires et alternant-es en situation de handicap ;
- le développement des prestations confiées au secteur protégé et au secteur adapté en lien avec la direction des achats ;
- la mise en place des actions visant à sensibiliser l'ensemble des salarié-es à la thématique du Handicap ;
- l'animation de l'espace intranet dédié ;
- l'animation du réseau des correspondant-es et des référent-es ainsi que la mise à disposition des bonnes pratiques permettant le déploiement de la politique Handicap à Paris comme en régions ;
- l'établissement de la « Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés » (DOETH) et le suivi du budget annuel qui en découle.

La Mission Handicap travaille en relation avec l'ensemble des interlocuteur-trices concerné-es par la politique Handicap listé-es ci-après et tout particulièrement la médecine du travail.

DRHG Paris et régions

Les DRHG Paris et régions sont les référent-es Handicap en charge du suivi des situations individuelles au sein de leur entité de rattachement. A ce titre, ils (elles) informent la Mission Handicap des changements organisationnels pouvant impacter les salarié-es en situation de handicap.

Ils (elles) favorisent le recrutement de personnes en situation de handicap au sein de leurs entités.

Ils (elles) accompagnent l'évolution professionnelle des salarié-es en situation de handicap en lien avec les équipes Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions.

Ils (elles) font remonter à la Mission Handicap les demandes d'aménagements de postes pouvant préfigurer une éventuelle future situation de handicap.

Directeurs et Directrices de l'entreprise (à Paris et en régions)

Les directeur-trices de chaque Direction, antennes nationales ou des radios locales de France Bleu constituent des relais essentiels de proximité de leurs collaborateurs-trices en situation de handicap. Chaque directeur-trice est responsable, en collaboration avec son (sa) DRHG, de la bonne transmission des informations et documents concernant leurs salarié-es en situation de handicap à la Mission handicap.

Correspondant-es Diversité/Handicap Paris et régions

Les correspondant-es Handicap sont des collaborateur-trices volontaires chargé-es d'animer la politique Handicap au sein de leur structure de rattachement notamment pendant la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » (SEEPH) et le Duoday. Ils (elles) sont les relais internes des informations de la Mission Handicap dans les directions et les chaînes.

DRH centrale : Délégation au développement des RH et Secrétariat général aux rédactions

Ces délégations sont garantes des principes généraux de non-discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

Elles concourent au suivi des salarié-es en situation de handicap pendant leur carrière professionnelle au sein de Radio France.

Elles participent à l'atteinte des objectifs de recrutement en se faisant le relais de la politique Handicap auprès des directions opérationnelles.

Elles participent aux opérations de recrutement à l'initiative de la Mission Handicap.

Services de santé au travail

Les services de santé au travail sont chargés :

- de participer à la prévention des risques professionnels ;
- de contribuer à l'information sur l'existence de la Mission Handicap et son rôle d'accompagnement au sein de Radio France.

Le (la) médecin du travail, à Paris et en régions, est chargé-e :

- de la gestion des aptitudes aux postes de travail des salarié-es recruté-es et des salarié-es déjà en poste ;
- de la déclaration des inaptitudes ; d'émettre des préconisations et de suivre les aménagements de postes.

Délégation à la prévention des risques professionnels

La Délégation à la prévention des risques professionnels est garante des dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels. Elle collabore à l'aménagement des postes de travail.

Service des affaires sociales

Les assistant-es social-es veillent auprès des salarié-es concerné-es à l'examen du niveau des ressources financières (en cas d'invalidité notamment) et à l'information sur l'existence de la Mission Handicap et son rôle d'accompagnement.

Ils (elles) accompagnent les salarié-es concerné-es notamment dans leurs démarches administratives pour obtenir la RQTH.

Le service Logement accompagne et informe les salarié-es en situation de handicap en matière de prêts pour travaux et dans la recherche de logements adaptés selon la nature du handicap.

Représentant-es du personnel

Conformément à l'accord sur la mise en place des CSE du 2 octobre 2020, les CSSCT se sont vus confier toutes les attributions des CSE d'établissement relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives du Comité. En application de cette disposition, les CSSCT contribuent notamment à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle au sein de Radio France.

Lorsque les CSE d'établissement seront consultés sur les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les CSSCT auront pour mission d'instruire le dossier et de communiquer aux CSE leurs observations et recommandations.

Au niveau de l'entreprise, la CSSCT centrale s'est vue confier toutes les attributions du CSE central relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives du Comité lorsqu'il s'agit de projets importants impactant l'ensemble de l'entreprise.

Direction des achats

Lors de chaque appel d'offre, la direction des achats transmet de manière automatique et formalisée aux fournisseurs de prestations les exigences en matière de diversité et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, afin que leurs prestations reflètent les engagements de Radio France. Elle s'assure que parmi les critères de présélection figurent les garanties du respect des valeurs de non-discrimination, d'égalité et de diversité par les sociétés prestataires candidates.

La direction des achats contribue à la mise en place de la politique de recours au secteur protégé et au secteur adapté, définie au présent accord.

Comité égalité 360°

Ses membres sont issus de différents secteurs de l'entreprise et de chaque antenne. Le Comité Égalité 360° propose ses orientations stratégiques au- à la Président-e-directeur-trice général-e de Radio France et décide des moyens et des actions pour les mettre en œuvre. Ce pilotage permet de déployer des actions de façon transversale favorisant la diversité et l'égalité à tous les niveaux de l'entreprise.

Réunions diversité paritaires

Les réunions diversité, composées de deux représentants par organisation syndicale représentative, du-de la président-e du Comité égalité 360°, d'un-e représentant-e du Dialogue social et du- de la Déléguée à l'égalité des chances permettent d'impliquer les partenaires sociaux dans la définition de la politique diversité et égalité autour du bilan des actions menées dont celles qui concernent la politique Handicap de Radio France. Elles se réunissent deux fois par an.

Sont également acteurs-trices de la politique Handicap :

- **L'encadrement ;**
- **L'ensemble des salarié-es de l'entreprise**

Les coordonnées des différent-es interlocuteur-trices se trouvent dans l'intranet et en annexe du présent accord.

VG 2.7 BD
JC
BG
PMB

Titre 2 – Plan de recrutement et d'intégration

Article 4 – Plan de recrutement

Il est rappelé qu'aucune personne en situation de handicap ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (article L.1132-1 du Code du Travail). A ce titre, les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de recrutement que les autres candidat-es.

Article 4.1 – Objectif de recrutement

Améliorer la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap est un axe de travail prioritaire.

Radio France est mobilisée en faveur de la mise en œuvre et du suivi des actions qui s'inscrivent notamment dans son engagement auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel en signant une charte visant à favoriser l'insertion et la professionnalisation des personnes en situation de handicap dans le secteur audiovisuel.

L'entreprise s'engage à maintenir son effort de recrutement de salarié-es en situation de handicap au sein de Radio France par la signature de 34 contrats (CDI, CDD de plus de 6 mois, CDDU, alternants) au minimum sur les années 2021-2022-2023 dont au moins 10 CDI.

Radio France rappelle que l'alternance est un levier important d'insertion dans l'emploi à Radio France.

Les personnes en charge du recrutement bénéficient de formations spécifiques obligatoires.

Article 4.2 – Procédure de recrutement

La Mission Handicap est systématiquement intégrée dans le processus de recrutement de façon à ce que les personnes en situation de handicap puissent, à compétences égales, être positionnées sur l'ensemble des offres proposées par Radio France. Toutes les offres ouvertes à l'externe sont adressées à la Mission Handicap afin qu'elle puisse proposer des candidatures identifiées avec des partenaires spécialisés dans le recrutement des personnes en situation de handicap.

Sur chaque offre d'emploi diffusée en interne ou en externe, il est rappelé que Radio France est engagée dans une politique en faveur de la diversité et de l'égalité de traitement.

La Mission Handicap intervient auprès de l'équipe Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions et des directions opérationnelles pour apporter son expertise et mettre à disposition les moyens nécessaires en matière de recrutement de personnes en situation de handicap. La Mission Handicap rencontre, au cours du parcours de recrutement, le (la) ou les candidat-es sélectionné-es pour anticiper les aménagements de postes nécessaires et les éventuelles difficultés d'intégration.

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

Enfin, l'outil de gestion des candidatures déployé par Radio France répond à la norme Accessiweb Argent et RGAA (Référentiel général d'accessibilité pour les administrateurs) et permet ainsi l'accès des offres d'emploi aux malvoyant-es.

Article 4.3 – Recours à des associations et des prestataires spécialisés

La Mission Handicap est en lien permanent avec les réseaux associatifs et institutionnels (comme CAP EMPLOI, les Missions Locales, ...) spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Elle développe ainsi des collaborations avec des cabinets de recrutement, des sociétés d'intérim, des associations et des prestataires externes spécialisés dans la concordance entre les métiers de Radio France et les formations des personnes en situation de handicap.

Radio France participe chaque année, à Paris, à des forums emploi dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap.

Article 4.4 – Accueil de stagiaires

L'accueil de stagiaires est une action majeure pour permettre, dès le plus jeune âge, aux personnes en situation de handicap de se familiariser avec le monde du travail et les encourager à se former en vue de la réalisation de leur projet professionnel.

Dans cet objectif, Radio France souhaite :

- poursuivre ses relations avec les établissements scolaires, de formation et l'enseignement supérieur afin de présenter la politique Radio France en faveur de l'insertion professionnelle afin d'aider à lever les freins dès la formation ;
- mettre en œuvre une démarche de stages interentreprises ;
- accueillir au minimum 30 stagiaires en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Il est rappelé qu'il existe différents types de stages conventionnés tels que, par exemple, les stages d'observation, les stages organisés par des établissements scolaires ou les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) organisées avec Pôle Emploi.

Depuis le 1er janvier 2020, les stagiaires et personnes en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont intégralement pris en compte dans l'OETH, sans application de plafond, conformément à l'art. L. 5212-7 du Code du travail.

Chaque stagiaire est accompagné-e par un-e tuteur-trice volontaire qui bénéficie d'une action de formation.

Radio France s'engage à accorder une attention toute particulière sur le suivi et l'accompagnement du stagiaire dans la construction de son projet professionnel pendant et à l'issue de son stage.

Radio France souhaite accompagner les stagiaires en situation de handicap dans leur recherche d'emploi ou de formation avec ses partenaires si aucune offre d'emploi ne permet une intégration pérenne au sein de l'entreprise.

La Mission Handicap, en lien avec l'équipe Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions, avec les directions opérationnelles et les organismes extérieurs, apporte une aide aux stagiaires dans la rédaction de leur CV, le choix des entreprises à contacter, ainsi que la préparation aux entretiens avec leur futur employeur.

VB 2.7 BD
ICD
BG
PWB

Ainsi, les stagiaires multiplient leurs chances de convaincre un futur employeur.

La Mission Handicap intervient auprès des directions concernées pour l'instauration d'un parcours type de stage d'une durée de 35 heures minimum.

Pour chaque stagiaire accueilli-e, une convention est établie entre le (la) stagiaire, Radio France et l'organisme de formation ou organisme prescripteur.

La Mission Handicap est la référente du (de la) stagiaire afin d'assurer des conditions d'accueil compatibles avec ses besoins. Dans ce cadre, sur préconisations médicales du (de la) médecin du travail, elle prend en charge tous les aménagements nécessaires.

Pour les stages indemnisés de deux mois minimum, une réunion en cours de stage entre le (la) maître de stage, le (la) stagiaire et le (la) référent-e handicap, permet de faire le point sur ses éventuelles difficultés et de proposer des axes d'amélioration.

Dans le mois de l'arrivée du (de la) stagiaire en situation de handicap, une action de sensibilisation de l'équipe et de l'encadrement en présence du (de la) stagiaire présent-e pour une durée minimum de 2 mois dans l'entreprise et ce avec son accord préalable (en amont ou à son arrivée) est systématiquement proposée.

Pour faciliter l'organisation de ces rencontres en régions, la Mission Handicap s'engage à prendre en charge les coûts générés par le déplacement d'un-e formateur-trice (transport et hébergement).

Chaque nouveau-elle stagiaire en situation de handicap peut être accompagné-e, dans la découverte pratique de l'entreprise au quotidien, par une personne de l'équipe. Cette démarche, d'une durée maximale de 3 mois, est initiée sur la base d'un volontariat mutuel et a pour objectif de faciliter l'intégration de ce (cette) nouveau-elle stagiaire.

Article 4.5 – Taxe d'apprentissage

Radio France s'engage à verser chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à au moins un organisme de formation ou une association spécialisée dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Article 4.6 – Partenariats

La Mission Handicap développe des partenariats avec des associations spécialisées, des centres de reconversion professionnelle dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap vers un projet professionnel concret.

Dans ce cadre, la Mission Handicap engagera un partenariat spécifique destiné à accompagner une personne en situation de handicap mental vers un recrutement au sein de l'entreprise dans l'objectif de tendre vers un poste durable en CDI.

Article 5 – Intégration dans le poste

L'arrivée du (de la) salarié-e en situation de handicap au sein de l'entreprise et dans une équipe de travail est une étape essentielle de son insertion dans l'emploi qui nécessite une préparation en amont et des formations.

Article 5.1 – Mesures spécifiques liées à l'accueil et l'intégration du (de la) salarié-e dans le poste

La qualité de l'accueil et de l'intégration d'un-e nouveau-elle collaborateur-trice requiert plusieurs dispositions que Radio France s'engage à mettre en œuvre :

- Le (la) nouveau-elle collaborateur-trice rencontre systématiquement la Mission Handicap et le (la) DRHG en sa qualité de référent-e Diversité/Handicap à Paris et en régions représentant la Mission Handicap.
- Dans le mois de l'arrivée du (de la) salarié-e en situation de handicap, une action de sensibilisation de l'équipe et de l'encadrement en présence du (de la) salarié-e présent-e pour une durée minimum de 2 mois dans l'entreprise et ce avec son accord préalable (en amont ou à son arrivée) est systématiquement proposée.
Pour faciliter l'organisation de ces rencontres en régions, la Mission Handicap s'engage à prendre en charge les coûts générés par le déplacement d'un-e formateur-trice (transport et hébergement).
- Chaque nouveau-elle collaborateur-trice en situation de handicap peut être accompagné-e, dans la découverte pratique de l'entreprise au quotidien, par une personne de l'équipe. Cette démarche, d'une durée maximale de 3 mois, est initiée sur la base d'un volontariat mutuel et a pour objectif de faciliter l'intégration de ce (cette) nouvel-elle arrivant-e.
- Un espace intranet est dédié à la Mission Handicap.
- Les documents internes de sensibilisation relatifs au handicap, ainsi que le présent accord sont communiqués au (à la) nouveau-elle collaborateur-trice à cette occasion.

Article 5.2 – Document référence pour l'adaptation du poste de travail

La Mission Handicap référence les besoins d'adaptation du poste de travail selon les préconisations de la médecine du travail. Ce document est actualisé en fonction des besoins du (de la) salarié-e.

Depuis le 1er janvier 2020 ce document a été adapté aux nouvelles modalités de mise en œuvre de la DOETH désormais réalisée mensuellement via la DSN (déclaration sociale nominative) mensuelle pour une déclaration du statut des travailleurs-euses en situation de handicap ainsi que le statut des travailleurs-euses en situation de handicap accueillis-ies dans le cadre d'un stage ou d'une PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnelle).

Article 5.3 – Accessibilité des lieux

La direction de l'établissement réalise l'adaptation structurelle des lieux de travail obligatoirement en lien avec la Mission Handicap et les expert-es, spécialistes (architectes et/ou ergonomes).

La Mission Handicap est informée du calendrier des différents comités de suivi relatifs aux déménagements et aux travaux d'adaptation des lieux de travail, tant à Paris qu'en régions, et participe à ces comités autant que de besoin. Ceci afin notamment que soit étudiée la mise en accessibilité de la totalité des locaux pour les salarié-es en situation de handicap quel que soit la nature de leur handicap.

Pendant les périodes transitoires de réalisation des travaux, une attention particulière sera portée à l'accessibilité des lieux sauf incompatibilité technique.

A Paris, une fois les travaux de réhabilitation de la Maison de la Radio terminés, les locaux seront accessibles à tous, quelle que soit la situation de handicap.

Actuellement, tous les niveaux de l'établissement sont accessibles ou feront l'objet de travaux d'adaptation en tant que de besoin. Face à des limites d'impossibilités techniques incontournables, la direction de l'Etablissement en lien avec tout expert spécialiste ainsi que la Mission Handicap recherche systématiquement des solutions spécifiques d'accessibilité.

Dans les emprises de Radio France en régions, la mise en conformité de l'accessibilité est systématiquement réalisée par la direction de l'Etablissement lors de changements de locaux ou, dès que l'architecture des locaux le rend possible, lors de travaux effectués dans un établissement existant.

En l'absence de déménagement prévisionnel de la station locale et en cas de survenance d'une situation nouvelle de handicap ou d'un recrutement, des solutions spécifiques sont apportées dans les meilleurs délais.

Il est prévu d'équiper les différentes banques d'accueil de l'entreprise d'une boucle à induction magnétique, en régions et à Paris. Le choix du ou des modèles les mieux adaptés est en cours à la direction de l'Etablissement.

Un état des lieux actuel de l'accessibilité de l'ensemble des locaux de Radio France en régions, réalisé sur une base documentaire, est annexé au présent accord.

Cet état des lieux prend en compte les obligations de Radio France en termes d'accessibilité de l'ensemble des locaux : ERP et Code du travail.

Dans le cadre d'un audit qui débutera au cours du premier semestre 2021, cet état des lieux sera suivi par une vérification, réalisée site par site pour relever et étudier les non-conformités et apporter des solutions spécifiques dans les meilleurs délais.

L'état des lieux actualisé sera communiqué à l'occasion de la commission annuelle de suivi du présent accord.

La direction de l'Etablissement, gestionnaire des baux, rappelle autant que nécessaire aux propriétaires leurs obligations en la matière. Sur certains existants le bailleur n'a pas toujours l'accord des autorités administratives notamment en cas d'accessibilité au niveau de la rue. Ces quelques sites entrent dans les priorités du plan patrimonial en termes de déménagement.

Radio France respectera les dispositions de mise aux normes d'accessibilité physique des entités extérieures au siège liées à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'Ap), dispositif qui engage Radio France à poursuivre ou réaliser l'accessibilité de ses entités.

L'accessibilité des locaux est sous la responsabilité de la direction de l'Etablissement. Un agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) a été mis en place. Pour chaque entité, un diagnostic est réalisé et un calendrier des mises aux normes est établi. L'Ad'ap définit un plan prévisionnel d'investissements et un échelonnement en fonction des périodes.

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

Article 5.4 – Registre public d'accessibilité

Conformément à l'Arrêté du 19 avril 2017 publié au JO du 22 avril 2017, s'appliquant aux établissements recevant du public (ERP), le registre public d'accessibilité précise les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur handicap de bénéficier des prestations en vue desquelles l'établissement concerné a été conçu. Les registres sont en cours de déploiement.

Titre 3 – Plan de maintien dans l'emploi

Chaque situation de maintien dans l'emploi étant unique, de nombreux paramètres sont à prendre en compte, tels que, notamment, le type de handicap, le poste de travail, et l'organisation de l'équipe.

Article 6 – Modalités de maintien dans l'emploi

Article 6.1 – Aides aux formalités administratives relatives à la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH)

Radio France facilite les démarches administratives qui doivent être engagées par le (la) salarié-e pour l'obtention ou le renouvellement de la RQTH, via un accompagnement par la Mission Handicap ou par les assistant-es social-es.

Les salarié-es effectuant des démarches administratives en vue de la RQTH bénéficient des autorisations d'absences rémunérées nécessaires pour leurs démarches, à hauteur de deux journées, fractionnables en demi-journées, et doivent fournir, a posteriori, les attestations justifiant des rendez-vous administratifs.

Ces demandes sont à adresser aux DRHG de leur Direction, à Paris et en régions, ou leurs équipes. Les DRHG à Paris et en régions doivent systématiquement informer les salariés concernés-es de cette disposition.

Article 6.2 – Suivi individuel adapté

Conformément aux dispositions légales, les salarié-es, ayant obtenu une reconnaissance de la qualité de « travailleur-euses handicapé-es » (RQTH) bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi individuelles adaptées (SIA), déterminées dans le cadre d'un protocole établi par le (la) médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Article 6.3 – Procédure de maintien dans l'emploi

Des réunions portant sur le maintien dans l'emploi sont organisées autant que de besoin selon l'urgence des situations à traiter, avec pour objectif :

- l'inventaire des situations individuelles en cours ou traitées et l'identification des différentes solutions envisageables ;
- la définition d'un plan d'accompagnement à l'issue de la réunion et le cas échéant le traitement des situations individuelles ;
- le partage d'expérience des solutions qui répondent aux besoins.

Ces réunions sont composées des membres permanents suivants :

- un-e représentant-e de l'équipe Délégation au développement des RH /Secrétariat général aux rédactions,
- le (la) Délégué-e à l'égalité des chances et/ou le (la) Chargé-e de mission handicap et diversité,
- le (la) médecin du travail ou par téléphone le (la) médecin du travail de région,
- le (la) DRHG (le (la) référent-e Diversité et Handicap) de la direction concernée,

- le (la) responsable hiérarchique lors des réunions portant sur une situation individuelle (lorsque le (la) salarié-e a donné son accord pour communiquer sur sa situation de handicap),
- éventuellement, selon les situations : l'assistant-e social-e et des expert-es RH issu-es des directions opérationnelles dont le rôle est de réfléchir aux pistes de reclassement, lors des plénières.

En outre, la Mission handicap s'engage à instaurer des réunions de travail avec chaque DRHG en régions et à Paris, à raison de 3 réunions sur l'année civile (une réunion tous les 4 mois) pour faire le point sur les situations individuelles et discuter des mesures de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Lors de ces réunions, les DRHG font remonter toutes les demandes d'aménagement de poste préconisées par le(la) médecin-e du travail même si les salarié-es ne sont pas encore suivis-es par la Mission Handicap et ce, dans une logique d'anticipation et de prévention.

La Mission Handicap reste à l'écoute des salarié-es en situation de handicap, qui le souhaitent, pendant un arrêt maladie, y compris de longue durée.

Depuis le 1er janvier 2020, les bénéficiaires de l'OETH de plus de 50 ans (ou 50 ans dans l'année civile) sont décomptés-es dans l'OETH avec une majoration de 150 %, conformément à l'art. L. 5212-6 et D. 5212-3 du C. du Travail.

Article 7 – Aménagement des postes de travail

Afin d'améliorer la qualité et la durée des parcours professionnels des collaborateur-trices en situation de handicap, Radio France poursuit son engagement par l'accompagnement et la prise en charge de dépenses relatives à des aménagements de postes, imputées sur le budget de la Mission Handicap.

Les aménagements personnalisés de postes sont réalisés sur la base des préconisations du (de la) médecin du travail avec l'appui d'expert-es compétent-es (ergonomes et ergothérapeute spécialisés, Cap Emploi, AGEFIPH,...) et en lien avec les équipes Délégation au développement des RH /Secrétariat général aux rédactions et les directions opérationnelles après une analyse contextuelle dans un objectif de compensation des conséquences du handicap.

Ces mesures d'adaptation du poste à la situation de handicap peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

➤ **Aides techniques :**

- Adaptation informatique : écran spécifique, bras articulé, souris, ordinateur équipé de logiciels d'accessibilité, plage braille...
- Adaptation bureautique : fauteuils ergonomiques spécifiques, bureau spécifique, repose-pieds, lampes spécifiques, loupes, casque audio, porte-documents...
- Adaptation immobilière : accessibilité d'un espace de travail, éclairages, purificateur d'air...

➤ **Aides financières**

- Étude ergonomique et/ou en ergothérapie pour une analyse détaillée du poste et de l'environnement de travail : pour les situations complexes
- Prise en charge de frais de transport : taxis, trains, frais de parking et de location d'une voiture avec boîte automatique.

- Appareils auditifs
- Masques inclusifs : pour l'équipe d'une personne en situation de handicap auditif
- Formations spécifiques : formation adaptée à la situation de handicap, par exemple formations aux outils bureautiques pour compenser un handicap cognitif, formation geste et posture pour compenser un handicap moteur ; action de sensibilisation d'une équipe en accord avec le-la salarié-e en situation de handicap

➤ **Aménagements du temps et de l'organisation de travail**

- Horaires aménagés
- Travail à distance : **selon l'analyse contextuelle réalisée par la médecine du travail**, à temps partiel et pour une durée déterminée.
- Restrictions de tâches : pas de port de charge lourde, réduction du temps de conduite d'une voiture...

➤ **Aides humaines : accompagnements individuels personnalisés**

- Bilan de compétences dans le cadre d'un reclassement
- Bilan des aptitudes cognitives
- Accompagnement/coaching : conseils organisationnels et accompagnement à la reprise de confiance en soi dans le cadre d'une transition professionnelle...
- Interprète en Langue des Signes Française : à titre d'exemple pour les candidat-es en situation de handicap auditif dans le cadre d'un entretien de recrutement
- Accompagnateur-trice : à titre d'exemple, accompagnement d'un-e salarié-e en situation de handicap visuel dans ses missions en extérieur
- Entretiens de suivi avec la Mission Handicap

Afin d'anticiper les évolutions éventuelles du handicap et/ou les besoins nouveaux d'aménagements de postes, la Mission Handicap effectue un suivi régulier de l'aménagement de poste avec le (la) salarié-e en situation de handicap, et actualisera le document référence de l'article 5.2 du présent accord.

Article 8 – Gestion de carrière et suivi professionnel des salarié-es en situation de handicap

Dans le cadre de l'égalité de traitement relative au déroulement de carrière entre les salarié-es, Radio France applique aux salarié-es en situation de handicap l'ensemble des dispositions relatives à la gestion et au développement professionnel, telles que l'accès :

- à la mobilité professionnelle : des entretiens spécifiques avec le (la) DRHG et la direction du développement des RH pour identification de pistes possibles d'orientation professionnelle ;
- aux dispositifs de formation afin de permettre le développement des compétences, dans le cas d'un projet professionnel validé par l'entreprise.

Le dispositif de maintien dans l'emploi prévu à l'article 6 permet aux salarié-es en situation de handicap de bénéficier d'une prise en compte de leur situation de handicap dans la construction de leur parcours professionnel.

Ainsi, en fonction des besoins exprimés par les salarié-es concerné-es, un suivi spécifique inhérent aux salarié-es en situation de handicap est effectué au cours de rencontres avec la Mission Handicap et le (la) médecin-e du travail.

Au cours de ces entretiens, le (la) salarié-e en situation de handicap fait le point sur son évolution professionnelle et évoque, le cas échéant, les éventuels freins à son développement de carrière. Si nécessaire, des dispositifs d'accompagnement adaptés et individualisés sont mis en place (par exemple, bilan des compétences, aide à la construction du projet professionnel...).

Article 9 : Télétravail

Sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles applicables ou qui viendraient à s'appliquer, tout-e travailleur-euse handicapé-e peut formuler une demande de recours au télétravail.

Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par le(la) travailleur-euse handicapé-e ou un-e proche aidant-e mentionné-e à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

Article 10 : Retraite anticipée pour handicap

Suivant la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord, un-e salarié-e en situation de handicap peut partir en retraite anticipée avant 62 ans s'il- elle justifie d'un taux minimum de handicap et d'une durée minimale d'assurance retraite pendant la période de handicap.

La première démarche du/de la salarié-e est de demander une attestation auprès de la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de son lieu de domicile.

Les interlocuteurs-trices internes pour renseigner et accompagner les personnes concerné-es sont les DRH-G en lien avec la direction du Développement des RH au sein de la DRH ainsi que les assistants - es sociales.

Titre 4 – Mesures d’accompagnement

Article 11 – Mesures d’accompagnement individuel

Article 11.1 – Accompagnement au logement

Ces dispositions sur l’accompagnement au logement n’entrent pas dans le budget de la Mission Handicap.

Radio France prend des dispositions visant à compléter les services d’« Action Logement » au bénéfice des salarié-es en situation de handicap, y compris les nouveaux-elles recruté-es :

- concernant des travaux d’aménagement du logement imposés par la situation de handicap, consécutifs ou non à un déménagement, le (la) salarié-e en situation de handicap peut bénéficier de prêts travaux ;
- sur la demande justifiée d’un-e salarié-e en situation de handicap, déjà présent-e ou nouvellement recruté-e, le service Logement intervient auprès des organismes compétents pour la recherche d’un logement aménagé selon la nature du handicap.

La « Maison Départementale des Personnes Handicapées » (MDPH) peut apporter une prestation de compensation pour aménager le logement ou déménager.

Par ailleurs, la Mission Handicap participe, sur préconisation médicale, aux frais de déménagement afin de permettre une meilleure accessibilité du (de la) salarié-e à son lieu de travail en raison de sa situation de handicap (hors situations de mobilité géographique prises en charge selon les conditions conventionnelles en vigueur dans l’entreprise). La prise en charge est réalisée sur justificatifs après présentation de trois devis, dans le respect d’un plafond de 5000 €.

Article 11.2 – Aide au transport

Si un-e salarié-e ou un-e stagiaire en situation de handicap est dans l’impossibilité d’utiliser les transports en commun en raison de son handicap, Radio France, en lien avec le (la) médecin du travail, étudie avec le (la) salarié-e ou le (la) stagiaire la solution la mieux adaptée au cas par cas, celle-ci pouvant être :

- l’utilisation d’un véhicule personnel aménagé ;
- le recours à des taxis ;
- le recours à des prestataires ;
- La prise en charge partielle ou totale des frais de parking

Radio France attribue au (à la) salarié-e en situation de handicap, si nécessaire, une subvention en complément des aides qu’il (elle) perçoit par ailleurs pour ses déplacements.

Cette subvention complémentaire est versée sur justificatifs dans la limite des dépenses non couvertes par les aides et est plafonnée à 5000 € TTC pour l’aménagement d’un véhicule personnel et à 2500 € TTC par an pour le remboursement de taxis. Si une situation professionnelle particulière l’exige, la Mission Handicap examine la possibilité de relever le plafond.

Concernant les régions, et en l’absence de transports en commun ou adaptés, la Mission Handicap se rapproche des sociétés de taxis pour établir des conventions de transport.

La « Maison Départementale des Personnes Handicapées » (MDPH) peut apporter une prestation de compensation pour l'aménagement de véhicule et le transport.

L'accès à l'entreprise et à l'emploi passe souvent par un moyen de transport adapté. Dans ce cadre, Radio France participe au financement du permis B à hauteur de 1000 € TTC, sous réserve de déduction d'aides perçues par ailleurs, ou à hauteur de 1500 € TTC sur un véhicule aménagé et/ou nécessitant un-e interprète Langue des Signes Française.

Article 11.3 – Accompagnement psychologique individualisé

Les salarié-es nouvellement touché-es par le handicap ou ceux-celles dont l'évolution du handicap retentit fortement sur la vie professionnelle peuvent bénéficier de jours d'absence autorisée afin d'entamer des démarches d'accompagnement psychologique individualisé.

Ces absences sont autorisées à hauteur de cinq jours ouvrés au maximum, fractionnables en demi-journées, sur présentation de justificatif.

L'accompagnement est mis en œuvre sur demande expresse du (de la) salarié-e qui est informé-e de cette possibilité par la Mission Handicap de Radio France ou par le (la) médecin du travail.

Cette demande est réalisée auprès des DRHG de leur Direction ou leurs équipes.

Article 11.4 – Dispositif interne de traitement des alertes

Le dispositif de traitement des alertes mis en place à la Direction des Ressources Humaines a pour vocation de recueillir et de traiter les éventuelles situations de violence au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste et discrimination, pouvant survenir à Radio France. Ce dispositif d'alerte s'adresse à l'ensemble des personnes ayant un lien de subordination avec l'entreprise quel que soit leur statut. Il vient compléter les voies de recours existantes à Radio France (telles que la hiérarchie, le CSE, la CSSCT, les interlocuteurs RH, la médecine du travail, etc.). Il ne se substitue pas aux recours en justice, mais vient en complément pour assurer les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité. La mise en œuvre de ce dispositif est ouverte aux collaborateurs et collaboratrices témoins ou victimes de discriminations liées à une situation de handicap.

Article 12 – Engagements complémentaires

Les dispositions de cet article n'entrent pas dans le budget de la Mission Handicap

Article 12.1 : Autorisation d'absence rémunérée pour examens médicaux obligatoires

Les examens médicaux obligatoires imposés par la Sécurité Sociale et ceux liés au traitement d'une affection de longue durée donnent lieu à autorisation d'absence rémunérée par Radio France sur présentation d'un justificatif médical. Lors des formations prévues au présent accord, ce dispositif sera rappelé aux DRHG et à l'encadrement pour une communication renforcée auprès des salariés.

Article 12.2 – Aide aux parents d'enfants en situation de handicap

Radio France met à disposition une aide financière spécifique pour les salarié-es ayant la charge d'un-e enfant en situation de handicap, pour compenser certaines dépenses induites par le handicap et qui ne seraient pas prises en charge par ailleurs.

Elle est plafonnée à 1500 € par enfant et par an et peut être attribuée jusqu'à l'âge de 20 ans de l'enfant. Elle est versée sur présentation de pièces justificatives auprès des assistant-es social-es, déduction faite des aides obtenues par ailleurs, pour subvenir à des dépenses supplémentaires non couvertes en matière de scolarité, de transport scolaire, d'appareillage, de soins ou encore liées au placement dans un établissement médico-éducatif.

Article 12.3 – Dispositifs destinés aux salarié-es « aidant-es »

Les dispositifs prévus par les textes légaux et conventionnels en vigueur à Radio France sont applicables aux salarié-es « aidant-es » dont le (la) conjoint-e, une personne à charge ou un enfant sont en situation de handicap.

La Mission Handicap informe les salarié-es « aidant-es » des dispositifs mis à leur disposition par l'organisme de prévoyance.

➤ Le congé de proche aidant (Article IX.3.7 du NAC)

Le (la) salarié-e ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° Son (sa) conjoint-e ;
- 2° Son (sa) concubin-e ;
- 3° Son (sa) partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un-e ascendant-e ;
- 5° Un-e descendant-e ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un-e collatérale jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un-e ascendant-e, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son (sa) conjoint-e, concubin-e ou partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il (elle) réside ou avec laquelle il (elle) entretient des liens étroits et stables, à qui il (elle) vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé de proche aidant est d'une durée de 3 mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'1 an pour l'ensemble de la carrière

Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par Radio France. Toutefois, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) depuis le 30 septembre 2020.

Le salarié doit remplir un formulaire de demande de prestation de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et l'adresser à la Caf.

➤ **Le congé médico-social (Article XV.3.4 du NAC)**

Tout-e salarié-e peut obtenir, pour une période maximale de 2 ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un-e enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le (la) conjoint-e, le (la) partenaire lié-e par un PACS ou le (la) concubin-e, ou un ascendant, si leur état le nécessite.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée approximative.

Le (la) salarié-e doit demander sa réintégration 2 mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

➤ **La période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale (Article XV.3.6)**

Tout-e salarié-e, sans condition d'ancienneté, dont un-e ascendant-e, descendant-e, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie engageant le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, peut demander à réduire sa durée du travail.

Le (la) salarié-e doit adresser à l'employeur, au moins 15 jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demandant l'autorisation de bénéficier d'une réduction de sa durée de travail. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le(la) médecin qui établit le certificat médical, la période d'activité à temps partiel débute et peut être renouvelé-e sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du (de la) salarié-e.

Il (elle) doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le(la) médecin traitant de la personne que le (la) salarié-e souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie engageant le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à 3 mois, renouvelable.

➤ **Réduction de la durée du travail pour raisons familiales d'une particulière gravité (Article XV.3.4)**

Tout-e salarié-e, sans condition d'ancienneté, peut demander à réduire sa durée du travail pour l'un des motifs suivants :

- soigner son enfant, à charge au sens des prestations familiales, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants ;
- assister le (la) conjoint-e, un-e ascendant-e ou un enfant du (de la) salarié-e ou de son (sa) conjoint-e présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité nécessitant la présence d'une tierce personne.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à 3 ans, renouvelable.

➤ **Le don de jours de repos au bénéfice du (de la) salarié-e de Radio France parent d'un-e enfant gravement malade (Article IX.3.5)**

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permet aux salarié-es de faire don de jours de repos dans le cadre de ce dispositif sous réserve de l'accord de l'employeur (articles L. 1225-65-1 et suivants du Code du travail).

Ainsi, un-e salarié-e assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier de jours de repos non pris donnés par un-e de ses collègues.

Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet au (à la) salarié-e nominativement bénéficiaire du don d'être rémunéré-e pendant son absence.

Les conditions et les modalités de ce dispositif sont prévues par une procédure interne à Radio France, disponible sur l'Intranet.

Article 12.4 – Absences « enfants malades » pour les salarié-es parents d'enfants en situation de handicap

Les salarié-es parents d'enfants en situation de handicap peuvent bénéficier des absences « enfants malades » (congés rémunérés de 6 jours ouvrés par année civile, 9 jours ouvrés pour 2 enfants, 12 jours ouvrés pour 3 enfants et plus) sans que la présentation d'un certificat ne soit exigée à chacune des absences.

Un justificatif de la MDPH attestant de la situation de handicap de l'enfant doit être présenté une seule fois par an pour initier ces droits, auprès des DRHG de leur Direction ou leurs équipes.

Article 12.5 – Absences rémunérées pour les salarié-es parents d'enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap

Sur présentation d'un justificatif une fois par an attestant de la situation de handicap de l' (ou des) enfant-s, les salarié-es parents d'enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap bénéficient d'absences rémunérées à hauteur de 10 jours ouvrés, fractionnables, y compris en demi-es-journée-s, par année civile et par enfant.

La demande d'ouverture, ou de renouvellement le cas échéant, d'un compteur pour ces absences rémunérées doit s'effectuer, par écrit, chaque année, auprès de la Mission Handicap.

Article 12.6 – Absences rémunérées pour les salarié-es tuteurs-trices ou curateurs-trices d'une personne en situation de handicap

Sur présentation d'un justificatif une fois par an attestant de la qualité du (de la) salarié-ée de tuteur-trice ou de curateur-trice d'une personne en situation de handicap (acte de naissance de la personne sous tutelle ou curatelle portant la mention marginale ou jugement de placement sous tutelle ou curatelle + RQTH de la personne sous tutelle ou curatelle), les salarié-es tuteurs-trices ou curateurs-trices d'une personne en situation de handicap bénéficient d'absences rémunérées à hauteur de 5 jours ouvrés, fractionnables, y compris en demi-es-journée-s, par année civile.

Ces dispositions s'appliquent également aux salarié-es titulaires d'une habilitation familiale prononcée par un juge des tutelles. Les justificatifs à présenter sont les mêmes.

La demande d'ouverture, ou de renouvellement le cas échéant, d'un compteur pour ces absences rémunérées doit s'effectuer, par écrit, chaque année, auprès de la Mission Handicap.

Article 12.7 – Faciliter l'accompagnement effectué par les salarié-es volontaires d'un-e salarié-e en situation de handicap pendant les temps de repas

Dans le respect des nécessités de service, Radio France s'engage à faciliter, pour les salarié-es volontaires qui proposent leur aide pendant les temps de repas, l'accompagnement d'un-e salarié-e en situation de handicap à autonomie réduite.

Titre 5 – Formation, information et sensibilisation

Article 13 – Formation

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

Les dispositifs de formation sont adaptés.

Article 13.1 – Plan de formation : formations à destination de l'ensemble des salarié-es

Afin de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié-es en situation de handicap, Radio France entend poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation, sur proposition de la Mission Handicap, à destination de l'ensemble des salarié-es.

Article 13.2 – Formations à destination des salarié-es en situation de handicap et/ou en vue d'un reclassement

La Mission Handicap, en lien avec les services de formation de l'entreprise, veille à ce que les conditions matérielles des formations soient compatibles avec le handicap du (de la) salarié-e.

Toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des salarié-es en situation de handicap sont mises en œuvre en régions comme à Paris, qu'il s'agisse :

- d'adaptations lorsque l'action est déjà prévue au plan de formation ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux lieux de formation et de leur proximité géographique.

Dans le cadre de l'adaptation de leur poste de travail pour assurer leur maintien dans l'emploi et en lien avec le (la) médecin du travail, les salarié-es en situation de handicap peuvent suivre une formation spécifique qui leur permettra de gérer de la meilleure façon qui soit l'aménagement de leur poste.

Des actions de formation sont prévues afin de faciliter le reclassement du (de la) salarié-e en situation de handicap et déclaré-e inapte à son poste de travail, suite à l'accompagnement pris en charge par la Mission Handicap.

Article 13.3 – Accompagnement des alternant-es en situation de handicap dans la recherche d'un emploi

Radio France souhaite accompagner les alternant-es en situation de handicap dans leur recherche d'emploi si aucune offre d'emploi ne permet une intégration pérenne au sein de l'entreprise.

La Mission Handicap, en lien avec l'équipe Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions, avec les directions opérationnelles et les organismes extérieurs, apporte une aide aux alternant-es dans la rédaction de leur CV, le choix des entreprises à contacter, ainsi que la préparation aux entretiens avec leur futur employeur.

Ainsi, les alternant-es multiplient leurs chances de convaincre un futur employeur.

Article 13.4 – Formations spécifiques

Radio France met en place des formations spécifiques obligatoires dédiées aux personnes chargées du recrutement, à l'encadrement et aux correspondant-es Diversité/Handicap pour leur donner les moyens de faire vivre la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleur-euses en situation de handicap de Radio France.

Une formation renforcée obligatoire est mise en place [une fois par an] à destination des DRHG, des directeurs-trices en régions et à Paris sur les engagements qui figurent au présent accord et leur rôle.

Une formation de sensibilisation et d'aide aux solutions pratiques pour l'intégration de la diversité dans les caractéristiques techniques, dans les critères de notation, dans les modalités de consultation et dans l'analyse des réponses aux appels d'offres est mise en place à destination des salariés concernés de la direction des achats.

Article 14 – Information à destination des salarié-es

La Mission Handicap informe l'ensemble des salarié-es sur la politique en faveur de l'emploi des salarié-es en situation de handicap et les dispositifs prévus dans le présent accord.

Les supports de communication interne sont le relais des actions entreprises par la Mission Handicap et de l'application du présent accord :

- Espace Intranet avec mise à disposition de la liste des correspondant-es Diversité/Handicap et l'accord en ligne ; les guides pratiques et livrets élaborés sur la thématique du handicap y seront également disponibles ;
- Espaces collaboratifs sur l'Intranet ;
- Vidéos ;
- Supports de communication interne (Texto Magazine, Texto, guides spécifiques en format numériques et/ou en format papier transmis le cas échéant au domicile des salarié-es, par exemple, guide HanDixquestions...).

Au travers des différentes actions de communication citées, Radio France poursuit ainsi l'objectif que les salarié-es puissent avoir connaissance et recourir, par une meilleure information en amont, aux dispositions de l'accord et aux informations concernant le handicap.

Une attention particulière est portée à la diffusion des informations auprès des salarié-es sur les démarches à réaliser afin d'instruire au mieux la demande de « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » et les droits y afférents.

Article 15 – Actions de sensibilisation à tous les types de handicap notamment invisibles

Sensibiliser l'ensemble des salarié-es de Radio France au handicap constitue un travail indispensable pour changer le regard porté sur le handicap, lever les freins à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi. La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore et se doit d'être permanente.

La mise en œuvre de ces actions de sensibilisation se poursuit sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes : sensibilisation sur les représentations de tous les types de handicap, visible ou invisible, mise en valeur des expériences réussies, sensibilisation des

équipes à l'accueil des salarié-es en situation de handicap.

Radio France rappelle que l'accueil en stage d'étudiant-es en situation de handicap constitue un excellent levier pour sensibiliser les collaborateur-trices de Radio France.

Ces actions de sensibilisation sur le handicap sont organisées, en régions comme à Paris, sur des sujets spécifiques ou généraux liés au handicap. Elles sont relayées par le réseau de correspondant-es diversité et handicap, le réseau des référent-es diversité et handicap (DRH-G), les membres du Comité égalité 360°, les directeurs et directrices de l'ensemble des directions et des chaînes ainsi que par chaque encadrant-e.

- **« Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées »**

La « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » est un rendez-vous européen qui se déroule chaque année. Elle offre une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser au handicap. Radio France relaye cet événement et renouvelle l'organisation d'actions de sensibilisation, durant cette semaine, à destination de ses salarié-es.

Une communication soutenue en marque les temps forts : opérations de sensibilisation, thématiques liées aux risques professionnels des métiers de l'entreprise.

- **DuoDay**

A l'occasion de cette journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un-e professionnel-elle volontaire découvre un métier à travers une participation active en immersion en entreprise. Cette journée permet la rencontre, de créer des vocations mais aussi de faire naître des opportunités de collaborations futures ainsi que de changer de regard et dépasser les préjugés.

- **Actions de sensibilisation par l'accueil, au sein d'entreprises de l'audiovisuel public de stagiaires en situation de handicap.**

L'objectif est de sensibiliser dès le plus jeune âge pour lever des freins sur l'accessibilité des métiers de l'audiovisuel public comme de certains outils nécessaires à l'exercice de ces métiers.

- **Actions de sensibilisation au tutorat, marrainage/parrainage, accompagnement des personnes en situation de handicap**

Un nouveau programme de marrainage/parrainage individuel est créé pour permettre à des personnes en situation de handicap, notamment psychique, d'être accompagnées par des salarié-es de l'entreprise, sur du moyen ou long terme, dans la construction de leur projet professionnel.

Chaque marraine/parrain bénéficie d'une action de formation spécifique obligatoire.

- **Initiation à la « Langue des Signes Française » (LSF)**

En lien avec la Mission Handicap, des cours de LSF de niveau débutant sont ouverts à l'ensemble des collaborateur-trices de Radio France, à Paris et en régions, dans le cadre d'un nombre de places défini annuellement.

- **Sensibilisation à des nouvelles technologies d'accessibilité :**

La Mission Handicap, en collaboration avec la Direction de l'Accélération et du Partage de l'Innovation de la Direction du Numérique porte à la connaissance de l'ensemble des salarié-es de l'entreprise les nouvelles technologies d'accessibilité permettant une compensation des conséquences d'un handicap, à l'occasion notamment d'événements dédiés.

Handwritten notes and signatures: "V6", "2.7", "BD", "ICD", "BG", "PWB".

- **Action de sensibilisation externe : participation à la création d'une formation gratuite en ligne et ouverte à toutes et à tous sur la thématique de la recherche d'emploi destinée aux personnes en situation de handicap**

L'objectif de cette formation (également appelée MOOC) est de fournir des conseils et des informations afin d'aider les personnes en situation de handicap, dans leur recherche d'un emploi ou d'un stage.

Titre 6 – Adaptation aux mutations technologiques

Comme l'ensemble des salarié-es, les salarié-es en situation de handicap bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

L'adaptation aux mutations technologiques (changements d'outils) intègre les besoins particuliers du (de la) ou des salarié-es en situation de handicap confronté-es à l'introduction de ces nouvelles technologies.

Les programmes d'adaptation des applications métiers, des logiciels de Radio France aux situations de handicap des salarié-es sont poursuivis en lien avec les besoins des utilisateur-trices et les chef-fes de projet des outils concernés.

La mise en place d'une solution d'accessibilité numérique handicap qui permet aux salarié-es en situation de handicap visuel d'avoir accès aux logiciels dès l'ouverture de leur session est poursuivie.

La direction des achats annexe à chaque appel d'offres le cahier des charges des bonnes pratiques de l'accessibilité numérique à Radio France.

Radio France développe des liens avec les établissements scolaires, de formation, l'enseignement supérieur et les entreprises de l'audiovisuel en vue d'échanges de pratiques sur les solutions d'accessibilité numérique.

La Mission Handicap travaille en étroite collaboration avec la Direction de l'Accélération et du Partage de l'Innovation de la Direction du Numérique afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salarié-es de l'entreprise les nouvelles technologies d'accessibilité permettant une compensation des conséquences d'un handicap.

Titre 7 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté

Radio France confirme sa volonté de poursuivre et développer le recours au secteur protégé et secteur adapté. La conclusion de contrats de prestations de service avec ces établissements permet d'agir en faveur de l'emploi pour tous-toutes et de conforter son engagement dans sa responsabilité sociétale.

Radio France a recours au secteur protégé et secteur adapté pour :

- soit des prestations qui ne font pas partie des activités exercées par les emplois de l'entreprise;
- soit des prestations ponctuelles qui ne peuvent pas être assurées par les salarié-es au regard des délais impartis.

En effet, les entreprises de ce secteur offrent une opportunité d'emploi à des personnes en situation de handicap pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire est difficile au regard de la nature de leur handicap. Toutefois, le montant du recours à ce secteur ne peut excéder la moitié de la contribution annuelle à l'AGEFIPH et n'entre pas dans le budget de la Mission Handicap.

Pour mémoire, le secteur protégé et le secteur adapté sont définis comme suit :

- Le secteur protégé

Il regroupe les Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Ces structures médico-sociales permettent à des personnes en situation de handicap qui ne présentent pas, provisoirement ou définitivement, une autonomie suffisante pour travailler en milieu ordinaire, d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

- Le secteur adapté

Les entreprises du secteur adapté, devenues « Entreprises Adaptées » depuis la loi de 2005, font partie du marché du travail et doivent employer au moins 80% de travailleur-euses en situation de handicap dans les postes de production.

L'objectif de Radio France est de confier à ces secteurs, sur la durée de l'accord, un volume d'achat minimal de 120 000 € par an. Il est fait recours au secteur protégé et au secteur adapté dans les seuls cas où les travaux ne peuvent pas être pris en charge par les services de Radio France.

Le bilan financier et la nature des prestations confiées sont communiqués lors de la commission de suivi de l'accord.

La Mission Handicap poursuit des actions de sensibilisation sur le secteur protégé et le secteur adapté auprès des services prescripteurs, informe de la liste des prestataires concernés, définit avec l'aide des directions juridique et achats des règles de recours au secteur protégé et au secteur adapté.

Des actions de sensibilisation à l'attention des directions de Radio France sont mises en œuvre pour les encourager à faire appel à ces secteurs, en lien avec la Direction des achats.

La Mission Handicap veille à disposer d'informations suffisantes permettant d'apprécier au plus juste le degré d'employabilité de personnes salariées de l'ESAT ainsi que leurs conditions de travail.

Des actions destinées à promouvoir le secteur protégé sont également engagées, notamment par la formation des acheteurs et gestionnaires de commande aux spécificités de ces entreprises.

Le développement du recours au secteur protégé et au secteur adapté est poursuivi.

VE
B.7.00
ICD
36

PMB

Par ailleurs, dans la mesure du possible, la direction des achats, en fonction des types de marchés, réserve des lots spécifiques aux acteurs du secteur protégé et du secteur adapté et s'assure du respect par les prestataires retenus des engagements et des valeurs de l'entreprise sur sa politique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Titre 8 – Modalités de suivi et dispositions finales

Article 16 – Modalités de communication de l'accord aux salarié-es

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, celui-ci est mis à disposition des salarié-es sur l'Intranet.

L'accord fait également l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise.

De plus, dans les 3 mois de l'agrément de l'accord, celui-ci est présenté aux DRHG chargé-es de relayer les informations auprès des salarié-es.

La Délégation à l'Egalité des Chances adresse au domicile des salarié-es de Radio France, un guide pratique sur les dispositions prévues dans l'accord Handicap relatives aux actions de maintien dans l'emploi, dans les 3 mois suivant son agrément.

Ce guide est mis en ligne sur Intranet.

En annexe 5 du présent accord sont listées les coordonnées des différents interlocuteurs présentés au Titre 1.

Article 17 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Une commission de suivi est mise en place au terme de la procédure d'agrément du présent accord.

Elle est composée de :

- deux représentant-es par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentant-es de la direction,
- du (de la) Délégué-e à l'égalité des chances
- du (de la) Chargé-e de mission handicap et diversité.
- d'un-e assistant-e sociale,
- du médecin du travail
- d'un-e représentant-e de la direction de l'établissement spécialisé dans l'accessibilité des emprises de RadioFrance,

Elle se réunit annuellement au cours du premier semestre de chaque année.

L'accent est porté lors des commissions de suivi sur des bilans effectués sur la base de l'application autant qualitative que quantitative du présent accord.

Le rôle de la commission de suivi s'exerce sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Parallèlement, un comité de suivi de l'accord handicap est mis en place et se tiendra 2 fois par an, en complément de la commission de suivi annuelle. Composé de la Mission Handicap, de la médecine du travail, du service social et des organisations syndicales représentatives (une à deux personnes référentes par organisation), ce comité a vocation à évoquer plus particulièrement les situations de maintien dans l'emploi, dans le respect du traitement des données personnelles et de l'engagement strict de confidentialité de la Mission Handicap. Le but est de favoriser l'échange de bonnes pratiques, faire remonter les éventuelles difficultés et mettre en place des plans d'action, afin de renforcer les aménagements de poste et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

Un suivi de l'accord est également réalisé tout au long de son application avec le (la) médecin du Travail.

Article 18 – Agrément de l'accord

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

L'agrément est délivré pour la durée de validité de l'accord. L'autorité administrative compétente prend en compte la nature, la portée et la cohérence des différentes actions envisagées ainsi que le respect des conditions mentionnées à l'article R. 5212-12.

Article 19 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 20 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la direction de Radio France et aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles ou annexe(s) soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard un mois après la date de réception de la demande de révision.

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

Article 21 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction