

Accord handicap inclusion

France Médias Monde

2026/2030

Entre les soussignés :

France Médias Monde

Et,

Les organisations syndicales

D'autre part,

VE

SE

TF

CL

Sommaire

Préambule.....	4
Chapitre 1 : Cadre général et principes directeurs.....	5
I. Principes d'action.....	5
II. Champ d'application	6
II. Champ d'application	6
2.1. Personnes bénéficiaires.....	6
2.2. Exemples de situations et pathologies ouvrant potentiellement droit à une RQTH.....	7
2.3. Modalités d'accès au présent accord	7
2.4. Confidentialité	7
III. Organisation et pilotage	7
1. Acteurs internes.....	8
2. Acteurs externes	10
3. Dispositif interne d'écoute et de lutte contre les discriminations	10
Chapitre 2 — Recrutement et intégration.....	11
Article 1 - Intégration des stagiaires et alternants en situation de handicap	12
Article 2 – Valorisation des collaborateurs engagés dans le recrutement et l'intégration de travailleurs en situation de handicap	13
Article 3 – Taxe d'apprentissage et partenariats.....	15
Article 4 – Accessibilité des lieux de travail	16
Chapitre 3 – Accompagnement dans l'emploi.....	16
Article 1 – Accompagnement dans l'emploi et suivi individualisé	17
Article 2 – Aménagement des postes de travail.....	18
Article 3 – Modalités de mobilisation des aides de l'Agefiph.....	19
Article 4 - Gestion de carrière et suivi professionnel des salariés en situation de handicap	19
Article 5 – Maintien des droits à retraite pour les salariés en invalidité à temps partiel.....	20
Article 6 - Accompagnement individualisé et prise en compte de la situation de handicap	20
Article 7 - Dispositifs d'accompagnement personnalisés	21
Article 8 - Aide aux collaborateurs en situation de handicap.....	21
Article 9 - Aide aux transports pour les salariés bénéficiaires de l'OETH.....	21
Article 10 – Télétravail	22
Article 11 - Modalités pratiques – Déclaration et défraiement.....	22
Chapitre 4 - Demandes des salariés en situation de handicap ou des proches aidants.....	23
Article 1 – Absences rémunérées spécifiques	23
Article 2 – Dispositifs d'accompagnement des salariés aidants et congés spécifiques.....	24
Article 3 - Période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale	25
Article 4 - Réduction de la durée du travail pour raisons familiales d'une particulière gravité....	25

ben SE TT

Article 5 - Don de jours de congés	25
Article 6 - Aide financière aux parents d'enfants en situation de handicap.....	26
Article 7 - Absences « enfant malade »	26
Article 8 - Absences rémunérées pour parents d'enfants en situation de handicap	26
Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation.....	26
Article 1 – CPF et formations à destination des salariés en situation de handicap.....	26
Article 2 - Formations obligatoires relatives à la lutte contre les discriminations	27
Article 3 – Information, communication interne et communication externe	27
Article 4 – Sensibilisation au handicap, notamment invisible	28
Chapitre 6 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté	29
Article 1 - Définition des secteurs concernés	29
Article 2 - Cadre de recours à ces prestataires	29
Article 3 - Pilotage et accompagnement interne.....	30
Article 4 - Actions de promotion et de formation	30
Chapitre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales	30
Article 1 – Information et communication de l'accord.....	30
Article 2 – Modalités de suivi et d'évaluation	31
Article 3 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	31
Article 4 – Révision de l'accord	31
Article 5 – Dépôt et publicité de l'accord	32
Annexe 1 – Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph.....	33
Annexe 2 – Indicateurs de suivi du présent accord	34

SE

Vy

TH

Préambule

France Médias Monde réunit France 24, chaîne d'information continue (en français, en anglais, en arabe et en espagnol), RFI, radio mondiale diffusée en français et dans seize autres langues, ainsi que Monte Carlo Doualiya, radio internationale en langue arabe. Depuis Paris, ces antennes diffusent leurs programmes vers les cinq continents. Grâce à leurs rédactions et à un vaste réseau de correspondants, elles proposent aux publics une information ouverte sur le monde, attentive à la diversité des cultures, des réalités et des points de vue, au travers de journaux, reportages, magazines et débats.

En tant qu'entreprise publique de l'audiovisuel extérieur, France Médias Monde porte la responsabilité d'incarner et de promouvoir, tant en interne que dans ses contenus, des valeurs d'exemplarité, d'égalité, de diversité et d'inclusion. Ces principes structurent l'ensemble de ses politiques RH et de ses engagements sociétaux.

Les entreprises ont un rôle majeur à jouer en matière d'accès, de maintien dans l'emploi et d'égalité de droits pour les personnes en situation de handicap, conformément à l'obligation d'emploi instaurée par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 et renforcée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005. À travers cet accord, France Médias Monde réaffirme sa volonté d'agir de manière ambitieuse et durable en faveur de l'insertion professionnelle, de l'accompagnement et de la pleine participation des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.

Contexte interne et évolutions

Depuis 2019, France Médias Monde (FMM) a engagé des actions structurantes en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. La culture de l'entreprise repose sur une diversité humaine, culturelle et éditoriale, reflet de ses équipes, de ses contenus et de sa vocation internationale. Cette diversité, essentielle à la cohésion sociale et à la performance durable, constitue un pilier de la stratégie de FMM et de sa politique RH, où l'exigence d'inclusion occupe une place centrale.

Consciente de son rôle dans la représentation sociale du handicap, FMM a signé dès 2018 un premier accord en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, puis a adhéré en 2019 à la Charte du CSA relative à la représentation des personnes handicapées dans les médias audiovisuels.

L'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent aujourd'hui dans un axe majeur de la politique RH inclusive de FMM, soutenue par une démarche de responsabilité sociétale (RSE) qui articule enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Les accords Handicap 2019-2022 et 2022-2025 ont ainsi permis de structurer un plan d'actions comprenant la sensibilisation, la formation, le recrutement, l'accompagnement individualisé, l'aménagement des postes ainsi que le recours au secteur adapté et protégé.

L'accord handicap 2023-2025, agréé par la DREETS, a consolidé ces acquis en permettant la mise en œuvre d'actions significatives en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de sensibilisation, d'accessibilité et d'aides sociales spécifiques.

SE

ven

TT

d

L'agrément de l'accord handicap 2023-2025 a pris fin le 31 décembre 2025. Conformément au cadre réglementaire, FMM ne pourra plus bénéficier d'un agrément pour un nouvel accord en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Parallèlement, l'Agefiph simplifie ses modalités d'accès afin d'accompagner les entreprises sortant d'un accord agréé, dont FMM fait partie, facilitant ainsi leur transition vers de nouveaux dispositifs.

Les accords successifs de FMM ont permis une progression significative du taux d'emploi direct, passé de **1,75 % en 2019 à 5 % en 2024**.

Le présent accord vise à maintenir et adapter la politique handicap de FMM, tout en consolidant les acquis existants.

Il s'appuie sur :

- Une intégration renforcée du handicap dans les processus RH et achats ;
- Une gouvernance partenariale ;
- Un suivi régulier basé sur des indicateurs partagés.

Pour la période 2026-2030, l'accord définit les objectifs prioritaires, les actions à mener, les modalités de pilotage et les indicateurs d'évaluation.

La politique handicap de FMM repose sur six axes : pilotage, recrutement, maintien dans l'emploi, accompagnement des aidants, formation/sensibilisation, et achats responsables.

Il est convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : Cadre général et principes directeurs

I. Principes d'action

France Médias Monde inscrit sa politique handicap dans une démarche globale, cohérente et durable, fondée sur les principes suivants :

- **Égalité des droits et des chances**
Garantir à chaque collaborateur, quels que soient ses besoins, un accès équitable à l'emploi, à l'évolution professionnelle et à des conditions de travail adaptées.
- **Accessibilité universelle**
Anticiper, prévenir et lever l'ensemble des obstacles, qu'ils soient physiques, organisationnels, numériques, sensoriels ou culturels, afin de permettre à chacun de travailler dans un environnement inclusif.
- **Approche intégrée du parcours professionnel**
Accompagner les personnes en situation de handicap à chaque étape : recrutement, intégration, formation, développement des compétences, évolution de carrière et maintien dans l'emploi.
- **Coopération et synergie des acteurs**
S'appuyer sur une collaboration structurée entre acteurs internes et partenaires externes (Agefiph, Cap Emploi, associations spécialisées, établissements du secteur protégé et adapté) afin de renforcer l'impact et la portée des actions.

- **Cadre juridique et définition du handicap**

Le handicap est défini à l'article L.114 du Code de l'Action Sociale et des Familles comme :
« 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. »

II. Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment les articles **L.5211-1 et suivants, L.5212-8 et L.5212-13** du Code du travail.

Il s'applique à l'ensemble des **collaboratrices et collaborateurs de France Médias Monde**, quels que soient :

- Leur **statut** : CDI, CDD (y compris CDD d'usage), alternants (apprentissage ou professionnalisation), stagiaires, intérimaires, pigistes exerçant leur activité en France ;
- L'origine du handicap : **préexistant à l'embauche** ou **survenu en cours d'activité**, d'origine professionnelle ou non.

Conformément à l'article **L.5212-8** du Code du travail, l'accord constitue un **programme pluriannuel** en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

2.1. Personnes bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont ceux mentionnés aux **1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11°** de l'article **L.5212-13** du Code du travail, notamment :

- **Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH)** par la CDAPH.
La RQTH est délivrée pour une durée de 1 à plusieurs années, ou à titre définitif en cas de handicap irréversible.
- **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant une incapacité permanente $\geq 10\%$ et titulaires d'une rente.
- **Les titulaires d'une pension d'invalidité**, attribuée dans le cadre de tout régime obligatoire de protection sociale, lorsque l'invalidité réduit au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain.

Catégories CPAM :

1. Capacité de travail conservée ;
2. Incapacité totale d'exercer une profession ;
3. Incapacité totale + nécessité d'une tierce personne.

L'avis du médecin-conseil n'a pas valeur contraignante pour le médecin du travail, seul compétent pour apprécier l'aptitude au poste.

- Les bénéficiaires du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (art. L.241-2, L.241-3, L.241-4).
- Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée selon la loi n°91-1389 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI) – mention "invalidité".
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

2.2. Exemples de situations et pathologies ouvrant potentiellement droit à une RQTH

- Maladies invalidantes et/ou chroniques : sclérose en plaques, VIH, cancer, diabète, épilepsie, allergies sévères, etc.
- Handicaps moteurs : mobilité réduite, usage de canne ou de fauteuil, etc.
- Troubles psychiques : dépression, bipolarité, troubles anxieux, TSA, etc.
- Déficiences intellectuelles ou handicaps mentaux : trisomie, troubles génétiques...
- Déficiences sensorielles : surdité, déficience auditive, amblyopie, cécité, déficience tactile...
- Déficiences cognitives : troubles Dys, TDAH, etc.

FMM porte une attention particulière aux collaborateurs reprenant le travail après une longue maladie. Le rendez-vous de liaison peut être mobilisé en complément d'une visite de pré-reprise.

2.3. Modalités d'accès au présent accord

Pour bénéficier des mesures prévues, les collaborateurs doivent contacter le **pôle Diversité & Inclusion (D&I)** et fournir les justificatifs administratifs nécessaires.

Lorsque les documents sont transmis à un manager, une RRH ou un gestionnaire de paie, ceux-ci ont l'obligation de les transmettre sans délai au pôle D&I.

Un salarié ayant **déjà engagé une démarche de RQTH** peut bénéficier des mesures d'accompagnement, sous réserve de fournir un justificatif de dépôt de demande.

Cela permet de mettre en œuvre rapidement les actions de compensation, sans attendre la décision de la MDPH, qui peut nécessiter plusieurs mois.

Si la RQTH est finalement refusée, le salarié perd l'accès aux dispositifs de l'accord pour l'avenir, mais **conserve le bénéfice des actions déjà engagées.**

En cas de handicap irréversible, la RQTH peut être attribuée **sans limitation de durée.**

2.4. Confidentialité

Le statut de travailleur handicapé est soumis à une stricte confidentialité. La levée de cette confidentialité ne peut intervenir **qu'avec l'accord explicite du salarié**, lorsque cela est nécessaire à la mise en place d'un aménagement ou d'un accompagnement.

France Médias Monde rappelle l'importance du respect absolu de cette confidentialité par l'ensemble des acteurs internes concernés

III. Organisation et pilotage

La politique handicap de France Médias Monde repose sur une organisation structurée, mobilisant l'ensemble des acteurs internes et externes afin d'assurer un accompagnement cohérent, efficace et durable des collaborateurs en situation de handicap.

1. Acteurs internes

1.1. Pôle Diversité & Inclusion (D&I)

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, le pôle Diversité & Inclusion est **le pilote stratégique** de la politique handicap de FMM. Il définit les orientations, coordonne les actions et garantit la cohérence de l'ensemble des démarches menées en matière d'inclusion, d'égalité des chances et d'accessibilité.

Son rôle recouvre :

- L'accompagnement individuel des collaborateurs (information, démarches de RQTH, demandes d'aménagement de poste, mobilisation des dispositifs internes et externes) ;
- La coordination avec les acteurs internes (Service social, Santé au travail, RPS/QVCT, Encadrement, DRH) et les partenaires externes (Agefiph, Cap Emploi, prestataires spécialisés) ;
- Le pilotage de la stratégie handicap et du suivi de l'accord, en intégrant les enjeux de santé, conditions de travail, qualité de vie au travail et lutte contre les discriminations.

Le pôle D&I est l'interlocuteur central et privilégié pour toute question relative au handicap et un garant de l'approche globale de prévention, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

1.2. Service Social du Personnel

Le Service Social accompagne les salariés dans leurs démarches administratives, sociales et médico-sociales, notamment pour l'obtention ou le renouvellement de la RQTH. Il intervient en soutien dans les situations personnelles et professionnelles complexes, en articulation étroite avec le pôle D&I et les autres acteurs internes.

1.3. Permanence psychologique (Proconsulte + dispositif interne)

Les salariés ont accès à un **espace d'écoute strictement confidentiel**, permettant un soutien en cas de :

- Stress, épuisement ou anxiété,
- Difficultés professionnelles,
- Fragilité psychologique ponctuelle ou durable.

Les consultations peuvent être réalisées sur site ou à distance, dans le respect absolu de l'anonymat.

1.4. Référent RPS / QVCT

Le chargé de prévention des risques psychosociaux intervient à titre préventif au sein des collectifs de travail.

Sur les situations liées au handicap, il peut également être mobilisé pour accompagner les enjeux de santé mentale notamment lorsqu'un collaborateur fait face à une fragilité psychique, à une souffrance au travail ou à des difficultés pouvant compromettre son maintien dans l'emploi. Son action s'inscrit en complémentarité avec celle du pôle Diversité & Inclusion, du service de santé au travail et du service social, afin d'assurer une prise en charge coordonnée et adaptée aux besoins du salarié.

1.5. Service de Santé au Travail

Le Service de Santé au Travail, et en particulier le médecin du travail, occupe une place essentielle dans la politique handicap de FMM.

Intervenant en toute indépendance, il conduit des missions de prévention, de conseil et d'accompagnement.

Rôle central du médecin du travail

Le médecin du travail :

- Évalue l'état de santé au regard du poste de travail et identifie les ajustements nécessaires ;
- Propose des aménagements de poste, des mesures organisationnelles, ou des équipements adaptés ;
- Échange en circuit court avec le pôle D&I pour une mise en œuvre rapide et coordonnée ;
- Oriente vers des ressources médicales, sociales ou psychologiques lorsque nécessaire ;
- Contribue à la prévention des risques professionnels et psychosociaux ;
- Accompagne les situations de fragilité, y compris celles liées à la santé mentale.

Par sa neutralité et la confidentialité des informations médicales, il constitue un **acteur-clé du maintien dans l'emploi**.

1.6. Instances représentatives du personnel

Les CSE et CSSCT, ainsi que les représentants du personnel :

- Participent à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Peuvent solliciter le pôle D&I sur des questions d'inclusion, d'accessibilité ou de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Orientent les salariés vers les interlocuteurs compétents et jouent un rôle de relais de terrain grâce à leur connaissance fine des collectifs de travail ;
- Contribuent à la détection de signaux faibles et au soutien des démarches d'accompagnement.

SE
TT
cl

1.7. Autres acteurs internes

- **L'encadrement**, premier relai opérationnel, acteur stratégique du maintien dans l'emploi et de l'intégration des collaborateurs.
- **L'ensemble des salariés**, engagés dans une culture d'inclusion, de coopération et de respect.

Les coordonnées de tous les interlocuteurs figurent sur l'espace intranet **SESAME**.

2. Acteurs externes

2.1. L'AGEFIPH

Le pôle Diversité & Inclusion collabore étroitement avec l'Agefiph, organisme central dans l'accompagnement de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au-delà du rôle de l'entreprise, chaque collaborateur bénéficiaire de l'OETH peut désormais solliciter directement l'Agefiph pour accéder aux services, prestations et aides financières proposés. **L'Agefiph devient ainsi un interlocuteur direct du salarié lorsqu'il a besoin d'un appui, d'un accompagnement personnalisé ou d'un financement lié à la compensation de son handicap.**

L'Agefiph intervient notamment par :

- La gestion des contributions des entreprises assujetties à l'OETH ;
- La mobilisation de prestations d'appui, de conseil et d'accompagnement ;
- La mise à disposition d'aides financières permettant la compensation du handicap, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle.

Ses aides et services s'adressent :

- Aux salariés bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), qui peuvent les solliciter à titre individuel ;
- Aux entreprises privées, quels que soient leur taille et leur niveau d'engagement.

2.2. Nature de l'offre Agefiph

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'offre de services de l'Agefiph vise principalement à **sécuriser les parcours professionnels** et à compenser les conséquences du handicap dans l'emploi.

Les aides Agefiph :

- Complètent les aides de droit commun (Sécurité sociale, mutuelles, PCH, obligations légales de l'employeur) ;
- Financent les surcoûts liés à la compensation du handicap ;
- Peuvent être mobilisées pour la préparation, l'accès, le maintien ou l'évolution professionnelle.

Le catalogue **METODIA**, joint en annexe 1, présente l'intégralité des aides et prestations mobilisables.

SE
TT

BY

d

3. Dispositif interne d'écoute et de lutte contre les discriminations

France Médias Monde met à disposition un dispositif interne de signalement, accessible par messagerie électronique, permettant à tout collaborateur de déclarer **de manière confidentielle et anonyme** toute situation ou tout fait susceptible de constituer :

- Une discrimination,
- Un harcèlement moral ou sexuel,
- Une atteinte aux droits des personnes,
- Ou tout comportement portant préjudice à la santé, à la dignité ou aux conditions de travail.

Ce dispositif couvre pleinement les situations **liées au handicap**, qu'il s'agisse d'agissements discriminatoires, de difficultés d'intégration, de comportements inappropriés, ou de tout élément pouvant fragiliser la santé mentale, la sécurité ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés.

Il constitue un levier essentiel pour garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et conforme aux valeurs de France Médias Monde. Les alertes sont traitées dans un cadre strict de confidentialité et mobilisent, selon la nature du signalement, les acteurs internes compétents, dans le respect des procédures en vigueur.

Chapitre 2 — Recrutement et intégration

Conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail, aucune personne en situation de handicap ne peut être écartée d'un recrutement ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte. À France Médias Monde, les candidats en situation de handicap bénéficient d'un accès égal aux opportunités d'emploi, dans un cadre garantissant l'équité, l'accessibilité et la reconnaissance des compétences.

Le recrutement de personnes en situation de handicap s'inscrit ainsi dans un engagement stratégique fort, au-delà de la seule obligation légale.

Principes d'action

France Médias Monde s'engage à :

- **Garantir un processus de recrutement inclusif et accessible**, respectueux de l'égalité des chances.
- **Identifier de manière anticipée les besoins d'aménagement**, dès les premières étapes du recrutement.
- **Valoriser les compétences, les parcours et les potentiels** des candidats, indépendamment des limitations fonctionnelles liées à leur handicap.

Mesures prévues

- **Implication systématique du pôle Diversité & Inclusion** dans les étapes clés du recrutement des candidats en situation de handicap, afin d'anticiper les adaptations, sécuriser le parcours et préparer les conditions d'une intégration réussie.

- **Développement et consolidation de partenariats spécialisés** avec Cap Emploi, Pôle emploi, les écoles de journalisme, les organismes de formation, les associations du champ du handicap et l'Agefiph.
- **Organisation d'actions régulières de recrutement inclusif**, telles que :
 - Forums emploi,
 - Jobdatings,
 - Interventions dans les écoles de journalisme reconnues,
 - Initiatives inter-entreprises au sein de l'audiovisuel public.
- **Formation obligatoire des recruteurs et managers** à la lutte contre les discriminations, à l'accueil de candidats en situation de handicap et à l'application des bonnes pratiques de recrutement inclusif.
- **Mobilisation facilitée d'acteurs spécialisés** (Cap Emploi, associations, prestataires) pour renforcer l'identification, l'accompagnement et la sécurisation des profils recrutés.

Article 1 - Intégration des stagiaires et alternants en situation de handicap

L'accueil de stagiaires et d'alternants en situation de handicap constitue un levier majeur pour favoriser la découverte des métiers, l'égalité des chances et l'accès durable à l'emploi.

France Médias Monde réaffirme son engagement à soutenir pleinement ces publics, en garantissant des conditions d'intégration adaptées, accessibles et inclusives.

Engagements de France Médias Monde

FMM s'engage à :

- **Accueillir chaque année un nombre significatif de stagiaires et d'alternants en situation de handicap**, en veillant à la diversité des profils et des parcours.
- **Assurer un accompagnement renforcé**, comprenant :
 - Un tutorat volontaire, formé et sensibilisé au handicap,
 - Des actions de sensibilisation des équipes d'accueil, lorsque nécessaire,
 - Un parcours d'intégration adapté aux besoins du stagiaire ou de l'alternant.
- **Maintenir un lien étroit avec les établissements d'enseignement et organismes de formation** afin de promouvoir l'inclusion dès les phases d'orientation et de construire des partenariats facilitant l'accès des jeunes en situation de handicap aux métiers de l'audiovisuel.
- **Soutenir le développement du projet professionnel** du stagiaire ou de l'alternant, notamment :
 - Aide à la rédaction du CV,
 - Appui dans l'orientation ou le ciblage des employeurs,
 - Préparation aux entretiens,

- Mobilisation des partenaires spécialisés (Cap Emploi, associations, établissements éducatifs), en lien avec le pôle Diversité & Inclusion et la RH de proximité.

Dispositif d'intégration et d'accompagnement

Afin de garantir une intégration réussie et sécurisée, FMM assure :

- **Une présentation systématique de la politique handicap et des possibilités d'aménagement** dès l'arrivée du stagiaire ou de l'alternant.
- **Une rencontre dédiée avec le pôle Diversité & Inclusion** en début de mission, permettant d'identifier les besoins d'adaptation du poste ou de l'environnement de travail.
- **Un suivi structuré et régulier**, assuré conjointement par le tuteur et la RH de proximité, favorisant l'expression des besoins, la résolution des difficultés et l'accompagnement de l'autonomie.
- **La sensibilisation des équipes**, avec l'accord du stagiaire ou de l'alternant, lorsque la situation ou les besoins spécifiques le nécessitent.
- **Une coordination étroite entre les acteurs internes (tuteur, manager, pôle D&I) et externes** (établissements scolaires, Cap Emploi, associations spécialisées) pour sécuriser le parcours.
- **Un bilan individualisé en fin de stage ou de période d'alternance**, permettant d'identifier les suites possibles, d'accompagner le projet professionnel et, le cas échéant, de préparer une poursuite de parcours au sein ou hors de FMM.

Article 2 – Valorisation des collaborateurs engagés dans le recrutement et l'intégration de travailleurs en situation de handicap

Dans le cadre de sa politique d'inclusion, France Médias Monde reconnaît l'implication déterminante des collaborateurs qui contribuent activement au recrutement, à l'intégration et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Afin de soutenir ces pratiques exemplaires et de renforcer une culture managériale inclusive, FMM met en place un dispositif spécifique de valorisation et de professionnalisation.

2.1. Formation certifiante au management du handicap

Les collaborateurs ayant recruté ou intégré un travailleur en situation de handicap au sein de leur équipe peuvent bénéficier d'un accès privilégié à une formation certifiante en management du handicap, dispensée par un organisme externe sélectionné par le pôle Diversité & Inclusion.

Cette démarche vise à :

- Développer des compétences solides et actualisées en matière d'inclusion, d'accompagnement et d'aménagement des situations de travail ;
- Renforcer la capacité des managers et des équipes à prévenir les risques de désinsertion professionnelle et à favoriser un environnement accessible et bienveillant ;
- Reconnaître officiellement, par l'obtention d'une certification, l'engagement et la montée en compétence des collaborateurs impliqués.

SE TT
D3

CP

Cette mesure contribue à structurer une communauté interne de référents sur les enjeux d'inclusion, participant activement à la diffusion des bonnes pratiques au sein de France Médias Monde.

2.2. Renforcement collectif des pratiques professionnelles

L'ensemble du collectif de travail ayant accueilli un collaborateur en situation de handicap peut bénéficier d'un **module de formation**, d'une action de sensibilisation ou d'une **activité collective** destinée à :

- Approfondir les pratiques professionnelles en matière d'inclusion,
- Renforcer la cohésion et la coopération au sein de l'équipe,
- Soutenir l'adaptation du collectif aux nouveaux modes de fonctionnement liés à l'aménagement du poste ou aux besoins spécifiques du collaborateur.

2.3. Parcours d'intégration et accompagnement renforcé des collaborateurs recrutés en situation de handicap

L'intégration constitue une étape déterminante pour sécuriser le parcours professionnel des collaborateurs en situation de handicap.

Afin de garantir une prise de poste adaptée, inclusive et durable, le pôle Diversité & Inclusion joue un rôle central à chaque étape du processus d'intégration, en coordination avec la RH de proximité, les managers, le service de santé au travail et les autres acteurs internes impliqués.

2.4. Présentation collective de la politique RH inclusive

Pour l'ensemble des nouveaux arrivants, une présentation de la politique RH inclusive et du rôle du pôle Diversité & Inclusion est systématiquement organisée.

Animée par l'équipe D&I, cette session collective vise à :

- Présenter les dispositifs d'accompagnement disponibles au sein de FMM ;
- Sensibiliser aux enjeux de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances ;
- Informer sur les ressources mobilisables (aménagements de poste, démarches RQTH, dispositifs d'écoute psychologique, interlocuteurs clés...) ;

Par ailleurs, le **mail de bienvenue** envoyé à tous les nouveaux collaborateurs comprend l'accord handicap ainsi que les brochures d'information dédiées, garantissant une communication accessible, complète et homogène dès le premier jour.

2.5. Accompagnement individuel renforcé pour les personnes recrutées en situation de handicap

Pour les collaborateurs recrutés en qualité de bénéficiaires de l'OETH ou ayant déclaré une situation de handicap, un **parcours d'intégration personnalisé et renforcé** est systématiquement déployé. Celui-ci vise à sécuriser la prise de poste, garantir l'adaptation du poste de travail et favoriser une intégration durable.

SE TT

Il comprend notamment :

- **Un entretien d'accueil individuel** avec le pôle Diversité & Inclusion dès la prise de poste, afin d'identifier les besoins éventuels, anticiper les aménagements nécessaires et définir les modalités d'accompagnement adaptées à la situation du collaborateur.
- **Une coordination étroite et continue** entre le pôle D&I, la RH de proximité, le manager et le service de santé au travail pour la mise en œuvre rapide des aménagements de poste, organisationnels ou matériels.
- **Des points d'étape formalisés** à 3 mois puis à 6 mois pour évaluer l'intégration, ajuster les conditions de travail, prévenir les risques de désinsertion professionnelle et soutenir la montée en compétences.
- **La mobilisation de partenaires externes spécialisés** (Cap Emploi, associations, structures médico-sociales, prestataires experts) lorsque des analyses ou appuis complémentaires sont nécessaires pour sécuriser le parcours professionnel.

Cet accompagnement global vise à garantir un environnement de travail inclusif, stable et adapté dès les premiers mois de présence au sein de France Médias Monde.

2.6. Information anticipée du service de santé au travail

Lorsqu'un collaborateur en situation de handicap est recruté, le service de santé au travail est informé en amont de la visite d'embauche.

Cet échange anticipé entre le pôle Diversité & Inclusion et le médecin du travail permet :

- D'identifier en amont les besoins éventuels d'adaptation du poste ou de l'environnement de travail ;
- D'aborder les contraintes, précautions ou vigilances nécessaires pour sécuriser la prise de poste ;
- De préparer efficacement la visite d'information et de prévention, en ciblant les points essentiels ;
- De garantir une intégration dans un environnement professionnel adapté, sécurisant et conforme aux préconisations médicales.

Cette coordination précoce contribue à une prise de poste fluide, à la prévention des risques et à la mise en œuvre rapide des aménagements nécessaires.

Article 3 – Taxe d'apprentissage et partenariats

France Médias Monde consacre chaque année une partie de sa taxe d'apprentissage au soutien d'organismes de formation et d'associations engagés en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le pôle Diversité & Inclusion entretient et développe des partenariats avec des associations spécialisées, des structures d'insertion, des centres de reconversion professionnelle et des acteurs institutionnels.

Ces collaborations renforcent les actions de recrutement, d'accompagnement et de sensibilisation menées par FMM.

Vg SE TT

cl

Article 4 – Accessibilité des lieux de travail

France Médias Monde fait de l'accessibilité de ses espaces de travail un pilier essentiel de sa politique d'inclusion. **L'accessibilité** constitue en effet une condition indispensable pour garantir l'autonomie, la sécurité et le bien-être de l'ensemble des salariés, quels que soient leurs besoins.

La direction, en lien étroit avec les services généraux, le pôle Diversité & Inclusion, le service de santé au travail et des experts techniques (architectes, ergonomes...), œuvre pour assurer une accessibilité conforme aux obligations légales et adaptée aux situations individuelles.

Une attention particulière est portée à :

- **L'amélioration continue de l'accessibilité des sites**, au-delà des seules exigences réglementaires ;
- **Le traitement prioritaire des demandes individuelles**, lorsqu'un salarié en situation de handicap exprime un besoin spécifique, en concertation avec le médecin du travail et les services généraux ;
- **L'intégration systématique de l'accessibilité** dans tout projet de travaux, de réaménagement ou de déménagement, avec un pilotage partagé entre les services généraux et le pôle D&I.
- En plus des aménagements techniques sur les postes de travail, **France Médias Monde met en œuvre des actions de prévention et de sensibilisation visant à améliorer l'environnement de travail**, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient ou non concernés par une situation de handicap.

Le pôle Diversité & Inclusion est tenu informé du calendrier des comités de suivi des travaux et y participe lorsque nécessaire, afin de garantir la prise en compte de tous les types de handicap et d'assurer la cohérence des aménagements réalisés.

Enfin, France Médias Monde étudiera les solutions techniques permettant de faciliter la mobilité interne et l'autonomie des salariés (motorisation des portes lourdes, réglages réguliers des fermettes, dispositifs facilitant le cheminement...), afin de supprimer durablement les obstacles physiques encore existants.

Chapitre 3 – Accompagnement dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi constitue un enjeu majeur pour France Médias Monde, qui s'engage à accompagner tout collaborateur confronté à une évolution de son état de santé ou à une situation de handicap.

Chaque situation faisant l'objet de besoins spécifiques, une analyse individualisée est menée en tenant compte de la nature du handicap, des exigences du poste, de l'organisation du travail, de l'environnement professionnel et des impacts éventuels sur la santé mentale.

SE
TT
llg

Article 1 – Accompagnement dans l'emploi et suivi individualisé

Afin d'assurer une réponse rapide, cohérente et adaptée aux situations individuelles, les échanges relatifs au maintien dans l'emploi sont organisés en **circuit court**, principalement entre le **médecin du travail** et le **pôle Diversité & Inclusion**, interlocuteurs centraux et privilégiés sur ces questions.

Lorsque la situation le requiert, d'autres acteurs peuvent être associés, exclusivement avec l'accord préalable du salarié dès lors que des éléments personnels sont abordés :

- Manager,
- RH de proximité / RRH,
- Services généraux,
- Service social,
- Experts internes ou externes (ergonomes, prestataires spécialisés, accompagnement Cap Emploi, etc.).

Cette organisation garantit une prise en charge fluide, une anticipation renforcée des besoins et une meilleure capacité d'adaptation au service d'un développement et de la sécurisation des parcours professionnels. A cet égard, un rendez-vous annuel sera proposé aux salariés concernés par le pôle D&I, ayant pour objet d'identifier leurs besoins éventuels d'aménagements et les leviers d'épanouissement au travail. Le collaborateur pourra également être à l'initiative de ce rendez-vous.

Par ailleurs, l'accompagnement peut être engagé dès lors que le salarié initie une démarche personnelle de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** auprès de la MDPH. Cette démarche ouvre la possibilité de mobiliser, si nécessaire, les aides de l'Agefiph.

Le pôle Diversité & Inclusion demeure à l'écoute des salariés en situation de handicap qui le souhaitent, y compris durant un arrêt maladie, notamment lorsqu'il est de longue durée, afin de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et d'anticiper le retour à l'emploi.

Incitation à la déclaration administrative de la situation de handicap

Afin d'encourager les collaborateurs en situation de handicap à entreprendre les démarches d'obtention d'une RQTH et à se déclarer auprès de la Mission Handicap, France Médias Monde met en place une prime d'incitation de **1000 euros bruts**. **Cette prime est versée pour toute première demande**, aux collaborateurs tels que définis dans le champ d'application de l'accord, hors stagiaires, et ayant au moins 4 mois d'ancienneté sur la base d'un temps plein. **Le paiement de cette prime intervient dans le mois suivant la délivrance de l'attestation RQTH au service D&I, durant toute sa durée de validité.**

Ce dispositif :

- Est applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord ;
- N'est **pas rétroactif** pour les RQTH déjà obtenues ou déclarées avant la signature de l'accord ;
- Ne concerne **pas** les demandes de **renouvellement** ;
- Est conditionné à la transmission de l'attestation officielle de la CDAPH au pôle D&I.

Une campagne d'information a été déployée pour faciliter ces démarches, notamment via la diffusion à domicile du guide « **RQTH : mode d'emploi** », également mis à disposition des acteurs internes (RRH,

médecin du travail, assistante sociale, encadrement). Le guide reste accessible sur l'intranet et fait l'objet de rappels réguliers dans les communications internes.

Article 2 – Aménagement des postes de travail

France Médias Monde s'engage à garantir des conditions de travail adaptées aux besoins des salariés en situation de handicap, dans une logique de **compensation du handicap**, de **prévention de la désinsertion professionnelle** et de **sécurisation des parcours professionnels**.

Les aménagements de poste — techniques, organisationnels ou matériels — sont mis en œuvre **sur préconisation exclusive du médecin du travail**, en coordination étroite avec le **pôle Diversité & Inclusion**, interlocuteur central pour l'analyse, la mise en œuvre et le suivi des solutions d'adaptation.

Selon la nature de la situation et les besoins identifiés, différents acteurs peuvent être mobilisés :

- L'Agefiph et son conseiller dédié,
- Cap Emploi,
- Des experts spécialisés (ergonomes, ergothérapeutes...),
- Les services généraux,
- Les équipes RH et les directions opérationnelles concernées.

Les aides financières mobilisables via l'Agefiph pour l'adaptation des situations de travail sont détaillées dans l'annexe dédiée.

2.1. Aménagements techniques et organisationnels

France Médias Monde met en œuvre les préconisations du médecin du travail, qui peuvent concerner notamment :

- L'adaptation matérielle ou technique du poste (mobiliier réglable, logiciels spécifiques, outils numériques adaptés, équipements techniques, etc.) ;
- L'aménagement de l'environnement de travail (luminosité, bruit, accès, ergonomie) ;
- L'ajustement de l'organisation ou du temps de travail ;
- Des modalités spécifiques telles que :
 - Horaires aménagés,
 - Télétravail sur indication médicale, lorsque compatible avec les missions et pour une durée déterminée,
 - Restrictions ou réaffectation de tâches (ex. absence de port de charges, limitation des déplacements, réduction du temps de conduite).

L'objectif est de permettre à chaque salarié d'exercer pleinement ses missions dans des conditions **optimales, sécurisées et respectueuses de sa santé**, tout en favorisant une insertion professionnelle durable et inclusive.

SE
TT
cl

Article 3 – Modalités de mobilisation des aides de l'Agefiph

Dans le cadre de la nouvelle organisation du dispositif handicap, et en l'absence de pilotage par agrément, les salariés doivent désormais **solliciter directement l'Agefiph** pour toute demande d'aides financières ou de prestations liées à leur situation de handicap.

L'Agefiph devient ainsi **l'interlocuteur externe principal** pour les aides individuelles, notamment pour :

- Les aménagements de poste ou de l'environnement de travail,
- Les équipements spécifiques,
- Les aides aux trajets domicile-travail,
- Les prestations d'accompagnement, d'appui ou de compensation.

Le **pôle Diversité & Inclusion** est destinataire de l'information relative aux démarches engagées et veille à la cohérence des mesures mises en œuvre au sein de FMM. Toutefois, **le salarié reste l'unique porteur de la demande** auprès de l'Agefiph, conformément aux nouvelles règles de fonctionnement.

France Médias Monde s'appuie, en lien avec le pôle Diversité & Inclusion et le service de santé au travail, sur un **consultant Cap emploi « maintien dans l'emploi » référencé pour France Médias Monde**, chargé d'assurer un accompagnement individualisé des collaborateurs concernés.

Ce consultant intervient notamment pour :

- l'écoute, l'analyse de la situation individuelle et l'orientation du salarié en fonction de ses besoins,
- l'accompagnement dans le montage des dossiers de demande de financement auprès de l'Agefiph, notamment en matière d'aménagement de poste ou de l'environnement de travail,

L'accompagnement assuré par le consultant est réalisé dans le respect strict de la confidentialité des informations communiquées par le salarié.

France Médias Monde s'engage à communiquer régulièrement aux collaborateurs concernés les coordonnées du consultant Cap emploi « maintien dans l'emploi » référencé, afin de faciliter l'accès à cet accompagnement et aux dispositifs mobilisables.

Article 4 - Gestion de carrière et suivi professionnel des salariés en situation de handicap

France Médias Monde garantit aux salariés en situation de handicap les mêmes droits, opportunités de carrière et perspectives d'évolution, y compris salariales que l'ensemble des collaborateurs, dans le respect du principe d'égalité de traitement. Le respect de ce principe sera évalué à l'aide d'indicateurs définis dans l'annexe.

Ils ont ainsi accès à l'ensemble des dispositifs de gestion et de développement professionnel, notamment :

- **La mobilité professionnelle**, avec la possibilité d'entretiens dédiés visant à identifier de nouvelles perspectives d'évolution ou d'orientation ;

163 SE TT d

- **Les dispositifs de formation**, y compris dans le cadre d'un projet professionnel reconnu ou validé par l'entreprise.

Article 5 – Maintien des droits à retraite pour les salariés en invalidité à temps partiel

Dans le cadre du présent accord Handicap-Inclusion, France Médias Monde valorise la mesure prévue à l'article 6 de l'Accord NAO 2024, permettant notamment aux salariés à temps partiel en raison d'une invalidité de cotiser sur la base d'un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de la Sécurité sociale.

Cette mesure contribue à la préservation des droits à la retraite et à la sécurisation des parcours professionnels. L'entreprise s'engage à en assurer la visibilité, l'information et l'accompagnement auprès des salariés susceptibles d'y être éligibles, dans le respect des modalités prévues par l'Accord NAO 2024.

France Médias Monde prend en charge les cotisations patronales et salariales correspondantes à la part non travaillée, sous réserve que le salarié n'exerce pas d'autre activité professionnelle. Le salaire de référence retenu est le salaire à temps plein (salaire de base, prime d'ancienneté et, pour les journalistes, droits d'auteur), hors éléments variables.

Le salarié est informé de ce droit lors de son passage à temps partiel. Sa mise en œuvre nécessite un accord écrit signé entre le salarié et la Direction. Le dispositif ne couvre pas la retraite complémentaire.

Les salariés déjà concernés par une situation ouvrant ce droit peuvent en bénéficier, sous réserve des conditions de mise en œuvre applicables. **Chaque salarié reste libre d'accepter ou de refuser le dispositif.**

Article 6 - Accompagnement individualisé et prise en compte de la situation de handicap

À tout moment, et à leur initiative, les salariés en situation de handicap peuvent solliciter un **suivi professionnel individualisé**, mobilisant :

- Le **pôle Diversité & Inclusion**,
- La **filière RH**,
- Le **médecin du travail**,
- Et, lorsque la situation le nécessite, le **Service social du personnel**.

Ces entretiens permettent :

- D'analyser l'évolution du parcours professionnel ;
- D'identifier les éventuels obstacles (organisationnels, techniques, relationnels ou liés à la santé) ;
- D'adapter les conditions de travail ou les modalités de collaboration ;
- De définir les actions favorisant l'évolution, la consolidation ou la transition professionnelle.

Article 7 - Dispositifs d'accompagnement personnalisés

Lorsque la situation l'exige, des **solutions individualisées** peuvent être mises en place, telles que :

- Bilans de compétences,
- Coaching professionnel,
- Accompagnement à la construction ou à l'ajustement du projet professionnel,
- Appui à la mobilité interne ou externe,
- Orientation vers des dispositifs de formation ou d'accompagnement spécialisés.

Certaines de ces prestations peuvent être **prises en charge par l'Agefiph, exclusivement pour les salariés bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**, notamment ceux titulaires d'une RQTH ou relevant des catégories équivalentes.

Article 8 - Aide aux collaborateurs en situation de handicap

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier de tickets CESU Handicap d'un montant de **300 € par an**, non imposables et intégralement pris en charge par France Médias Monde. Cette prime est versée aux collaborateurs tels que définis dans le champ d'application de l'accord, hors stagiaires, et ayant au moins 4 mois d'ancienneté sur la base d'un temps plein.

Les tickets CESU permettent de financer des services à domicile tels que le ménage, le repassage, le jardinage ou de petits travaux du quotidien.

Ce dispositif vise à :

- **Réduire la charge physique et mentale** pouvant peser sur les collaborateurs en situation de handicap,
- **Préserver leur énergie,**
- **Améliorer leur confort de vie et leur équilibre personnel.**

Afin de garantir l'accessibilité et l'utilisation effective des tickets CESU, le service D&I se tient disponible pour orienter les salariés concernés vers un interlocuteur dédié.

Article 9 - Aide aux transports pour les salariés bénéficiaires de l'OETH

Dans le cadre de sa politique d'inclusion et afin de faciliter l'accès au travail des salariés en situation de handicap, France Médias Monde met en place un dispositif spécifique d'aide aux transports.

Tout salarié bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) peut bénéficier du remboursement à 100 % de ses frais de transport domicile-travail, sur présentation des justificatifs correspondants.

Ce remboursement peut concerner, selon la situation du salarié :

- Les abonnements de transport en commun,
- Ou tout autre mode de transport usuel et justifié permettant le trajet domicile-travail, **y compris les indemnités kilométriques avec un plafond de 1000 € par an.**

llg SE TT cl

La demande est instruite par le pôle Diversité & Inclusion, qui en assure le suivi et vérifie l'éligibilité au dispositif.

Article 10 – Télétravail

Sans préjudice des dispositions légales, conventionnelles ou de l'accord télétravail en vigueur à France Médias Monde, tout salarié en situation de handicap peut formuler une demande de recours au télétravail.

10.1. Préconisations médicales

Lorsqu'un aménagement de télétravail est sollicité pour raisons de santé, il est rappelé que :

- **Seul le médecin du travail est habilité** à préconiser du télétravail pour motifs médicaux ;
- **Les certificats médicaux ou toutes autres attestations externes ne sont pas étudiés par l'employeur en raison du secret médical. En revanche, ils peuvent être présentés au médecin du travail ;**
- Les préconisations médicales sont transmises au **pôle Diversité & Inclusion**, qui en assure la **centralisation, la formalisation et la coordination**.

La fiche de suivi est établie par le médecin du travail, qui y mentionne explicitement la préconisation éventuelle de télétravail.

Cette fiche est ensuite transmise par le médecin au pôle Diversité & Inclusion, qui en assure la diffusion aux équipes RH et opérationnelles concernées (RRH, managers, services généraux, etc.) afin d'en analyser la faisabilité, dans le respect strict de la confidentialité des informations médicales.

10.2. Télétravail renforcé

Le recours à un **télétravail renforcé**, c'est-à-dire au-delà du cadre prévu par l'accord télétravail de FMM, reste soumis à **l'appréciation de l'employeur**, au regard :

- Des missions exercées ;
- Des impératifs de continuité des activités ;
- De l'organisation des équipes.

Dans ces situations, la **limite annuelle des 82 jours prévue par l'accord télétravail de FMM est levée**, dès lors que cette organisation est préconisée par le médecin du travail et validée par l'employeur.

En cas d'impossibilité d'exercice du poste en télétravail, la mobilité interne sera étudiée.

Article 11 - Modalités pratiques – Déclaration et défraiement

Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement de télétravail pour raison de santé :

- Le **défraiement est indemnisé au réel**, conformément aux justificatifs transmis ;
- Les jours de télétravail doivent être **déposés au réel** dans le logiciel **Optiweb**, afin de formaliser et tracer l'organisation mise en place ;
- Ces déclarations permettent également d'assurer le suivi administratif et la conformité aux recommandations médicales.

Chapitre 4 - Demandes des salariés en situation de handicap ou des proches aidants

Lorsqu'un salarié en situation de handicap — ou un proche aidant au sens de l'article L.113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles — formule une demande de télétravail, **l'employeur motive toute décision de refus**, dans un souci de transparence, d'équité et de non-discrimination.

Article 1 – Absences rémunérées spécifiques

- **Absences pour démarches administratives liées à la RQTH**

Les salariés engagés dans une démarche d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peuvent bénéficier d'**autorisations d'absence rémunérées jusqu'à 2 jours par renouvellement**.

Ces absences peuvent être prises par journée ou demi-journée, sur présentation des justificatifs nécessaires au pôle D&I.

- **Congés supplémentaire liés au handicap : articles II/2.6.3 et III/ 3.5.3 de l'accord d'entreprise FMM**

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

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

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

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

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

Un congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines est accordé :

- Au père, ou
- À la compagne ou au compagnon, parent d'un enfant handicapé nouveau-né, sur présentation d'un justificatif médical.

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

Ce congé doit être pris dans un **délai maximal d'un an** suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

leg SE TT cl

Article 2 – Dispositifs d'accompagnement des salariés aidants et congés spécifiques

Dans le cadre de sa politique d'inclusion et de soutien aux situations personnelles complexes, France Médias Monde déploie plusieurs dispositifs permettant aux salariés assumant la charge d'une personne en situation de handicap ou confrontés à une situation familiale d'une particulière gravité, de bénéficier de congés, d'absences autorisées ou d'aménagements temporaires de leur activité professionnelle.

L'ensemble de ces démarches est **centralisé par le pôle Diversité & Inclusion**, interlocuteur expert de référence, en lien étroit avec la RH de proximité et, lorsque nécessaire, le Service social du personnel. Cette organisation garantit une information fiable, un accompagnement personnalisé et une instruction cohérente des demandes.

- **Congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant permet à un salarié d'interrompre temporairement son activité afin de soutenir une personne présentant une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou reconnue en situation de handicap.

Ce congé peut, **avec l'accord de l'employeur**, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Il n'est pas rémunéré par France Médias Monde. Toutefois, le salarié peut solliciter **l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)**, versée par la CAF.

La demande est adressée au **pôle Diversité & Inclusion**, qui :

- Informe le salarié des conditions d'éligibilité et des droits associés ;
- Accompagne la constitution du dossier administratif ;
- Assure la liaison avec la RH de proximité, et le cas échéant, le service social du personnel ;
- S'assure de la transmission des pièces nécessaires à l'organisme compétent.

- **Congé médico-social**

Tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de **deux ans**, renouvelable **une seule fois**, afin :

- De soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant des soins continus ;
- D'assister un conjoint, partenaire de PACS, concubin ou ascendant lorsque leur état de santé le justifie.

La demande doit préciser la durée prévisionnelle du congé et être transmise au **pôle Diversité & Inclusion**, chargé de son instruction.

Le salarié doit solliciter sa réintégration **au moins deux mois avant la fin** de la période de congé.

Article 3 - Période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale

Sans condition d'ancienneté, un salarié peut demander une réduction temporaire de sa durée du travail lorsqu'il accompagne une personne :

- Souffrant d'une pathologie engageant le pronostic vital ;
- Ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La demande doit être adressée au **pôle D&I** au moins **15 jours** avant la date souhaitée. En cas d'**urgence médicale**, attestée par certificat du médecin traitant de la personne accompagnée, la réduction du temps de travail peut débuter **sans délai**.

La période est accordée pour une durée maximale de **trois mois**, renouvelable.

Article 4 - Réduction de la durée du travail pour raisons familiales d'une particulière gravité

Tout salarié peut solliciter une activité à temps partiel pour :

- Soigner un enfant à charge gravement malade, handicapé ou victime d'un accident grave ;
- Assister un conjoint, un ascendant ou un enfant présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité nécessitant la présence d'une tierce personne.

La réduction du temps de travail peut être accordée pour une durée maximale de **trois ans**, renouvelable.

La demande est formulée auprès du **pôle D&I**, qui en assure le suivi.

Article 5 - Don de jours de congés

Conformément au cadre légal, un salarié peut faire don anonymement et sans contrepartie de jours de repos non pris à un collègue assumant la charge d'un enfant ou d'un parent.

Le salarié donateur peut désigner nommément le salarié auquel il souhaite faire don d'un congé. Cependant, le salarié bénéficiaire ne doit pas avoir connaissance de l'identité du salarié donateur. Il est également possible d'effectuer un don de congés sans viser un salarié en particulier, ces congés seront distribués par le service D&I.

Les jours de congés issus de dons sur l'année N pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Les jours donnés ne pourront pas être placés sur le CET des collaborateurs bénéficiaires. Cette mesure est destinée aux collaborateurs visés dans le champ d'application de l'accord, hors stagiaires.

Les modalités sont précisées dans la procédure interne accessible sur l'Intranet et relayée par des communications RH régulières.

Les demandes sont instruites par le **pôle D&I**.

ay SE TT cl

Article 6 - Aide financière aux parents d'enfants en situation de handicap

Les salariés ayant la charge d'un enfant en situation de handicap peuvent bénéficier d'une aide financière annuelle, plafonnée à **1000 € par enfant**.

Cette aide vise à compenser les dépenses non prises en charge (garde, scolarité, transport, soins, appareillage, centres spécialisés, etc.).

L'aide est accordée sur **présentation de justificatifs** auprès du **pôle D&I**.

Article 7 - Absences « enfant malade »

Les salariés parents d'un enfant en situation de handicap peuvent bénéficier des jours « enfant malade » **sans fournir de certificat médical** à chaque absence.

Ces jours peuvent également être mobilisés par les **collaborateurs aidants**, même s'ils ne sont pas le parent légal de l'enfant, dès lors qu'ils en assument la charge quotidienne

Conditions :

- Présentation d'un **justificatif certificat proche aidant** une fois par an ;
- Un même enfant ouvre droit à **un seul contingent annuel de 6 jours**, partagé entre les salariés concernés si plusieurs aidants travaillent à FMM ;
- Ces jours **ne sont pas cumulables**.

Article 8 - Absences rémunérées pour parents d'enfants en situation de handicap

Les salariés parent d'un enfant mineur ou majeur en situation de handicap bénéficient de :

- **6 jours ouvrés rémunérés par an et par enfant**, fractionnables, y compris en demi-journées.

L'ouverture (ou le renouvellement) du compteur est effectuée **chaque année** auprès du **pôle D&I**, avec justificatif MDPH.

Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation

Afin de favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, France Médias Monde déploie un ensemble d'actions de formation, d'accompagnement et de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs. Le pôle Diversité & Inclusion en assure le pilotage et la coordination **en étroite collaboration avec le service Formation**, notamment pour la conception, l'adaptation et la mise en place de nouvelles formations dédiées au handicap.

Article 1 – CPF et formations à destination des salariés en situation de handicap

Conformément à l'article D. 6323-3-3 du Code du travail, les salariés visés par le présent accord bénéficient d'une majoration de 300 € par an de leur Compte personnel de formation (CPF). Ainsi, le CPF est alimenté à hauteur de 800 € chaque année.

Conformément au principe d'égalité de traitement, les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités d'accès à la formation que l'ensemble des collaborateurs de FMM.

Le pôle Diversité & Inclusion, en coordination avec les équipes RH, veille à garantir l'accessibilité matérielle, pédagogique et organisationnelle des actions de formation.

Article 2 - Formations obligatoires relatives à la lutte contre les discriminations

Les formations obligatoires dédiées à la lutte contre les discriminations, notamment pour les équipes RH et les managers impliqués dans les processus de recrutement, sont maintenues et régulièrement renforcées pour garantir un haut niveau d'exemplarité.

- **Formation "Diversité en entreprise : comment la manager ?"**

Dans le cadre du parcours management, le pôle Diversité & Inclusion anime une formation de deux jours intitulée « **Diversité en entreprise : comment la manager ?** », obligatoire pour les nouveaux managers et accessible à l'ensemble des managers confirmés.

Cette formation vise à :

- Développer une culture managériale inclusive ;
- Donner des outils concrets pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap ;
- Favoriser un environnement de travail respectueux, équitable et ouvert à la diversité.

Elle constitue un levier central de diffusion de la politique D&I et un espace de sensibilisation aux enjeux du handicap, visible et invisible.

Article 3 – Information, communication interne et communication externe

Le pôle Diversité & Inclusion organise et coordonne l'information relative à la politique handicap de FMM et aux dispositifs prévus dans le présent accord. Ce travail est mené en étroite collaboration avec la Chargée de communication RH, garante de la diffusion et du respect de la ligne de communication inclusive de l'entreprise.

3.1. Communication interne

L'information est relayée via l'ensemble des supports de communication interne afin d'assurer une diffusion régulière, claire et accessible à tous :

- **Espace Intranet "Diversité & Inclusion",**
- **Communiqués RH, lettre interne,** portés par la communication RH ;
- **Affichage interne, campagnes dédiées.**

Les actions de communication interne visent notamment à :

- Renforcer la connaissance des démarches RQTH et des droits associés ;
- Informer sur les dispositifs d'accompagnement disponibles, y compris pour les salariés en arrêt maladie ou confrontés à une fragilité ;
- Promouvoir une culture inclusive, accessible et non stigmatisante.

3.2. Communication externe et marque employeur

Dans le cadre de sa politique d'inclusion, France Médias Monde renforce également sa stratégie de **communication externe** afin de valoriser ses engagements et d'attirer des talents diversifiés, y compris des candidats en situation de handicap.

Les actions suivantes peuvent être déployées :

- **Valorisation de la politique Diversité & Inclusion sur le site carrière**, incluant une présentation claire des engagements, dispositifs et valeurs de FMM ;
- **Diffusion régulière de contenus sur LinkedIn et les réseaux sociaux professionnels**, mettant en avant les initiatives, témoignages, actions de sensibilisation et engagements en faveur du handicap ;
- **Participation à des salons, forums professionnels et événements dédiés** au handicap, à la diversité et à l'inclusion ;
- **Interventions dans des conférences, tables rondes ou rencontres sectorielles**, permettant à FMM de partager ses pratiques et d'accroître sa visibilité en tant qu'employeur engagé ;
- **Mise en valeur des partenariats** (écoles, associations, réseaux spécialisés, acteurs institutionnels) favorisant le recrutement et l'intégration de candidats en situation de handicap.

Cette stratégie contribue à :

- Renforcer la **marque employeur inclusive** de FMM ;
- Accroître l'attractivité des candidatures, notamment celles de BOETH ;
- Affirmer la position de FMM comme entreprise responsable et engagée dans l'audiovisuel public.

Article 4 – Sensibilisation au handicap, notamment invisible

La sensibilisation constitue un levier essentiel pour favoriser un environnement professionnel inclusif. France Médias Monde s'engage à déployer des actions régulières de sensibilisation à tous les types de handicap — visibles, invisibles, sensoriels, psychiques, cognitifs ou chroniques — tout au long de l'accord.

Ces actions visent à :

- Déconstruire les représentations et lutter contre les préjugés ;
- Valoriser les expériences positives et les parcours réussis ;
- Renforcer la capacité d'accueil et d'intégration des salariés en situation de handicap ;
- Installer un climat de travail inclusif, respectueux et fondé sur la solidarité.

Les actions sont pilotées par le pôle D&I, les managers, les directions, les partenaires internes et externes spécialisés.

W SE TT
cl

Exemples d'actions pouvant être organisées ou relayées :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ;
- Journée internationale des personnes handicapées ;
- Ateliers ou événements dédiés aux troubles DYS.

FMM reconnaît également que l'accueil de **stagiaires et alternants en situation de handicap** constitue un levier concret de sensibilisation au sein des équipes.

Chapitre 6 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté

France Médias Monde réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion en développant le recours aux structures du secteur protégé et adapté. Ce levier constitue un outil concret de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap et s'inscrit pleinement dans la politique RSE de l'entreprise.

Article 1 - Définition des secteurs concernés

Le secteur protégé : les ESAT

Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** relèvent du secteur médico-social. Ils accueillent des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, temporairement ou durablement, travailler en milieu ordinaire.

Le secteur adapté : les Entreprises Adaptées (EA)

Les **Entreprises Adaptées (EA)** sont des entreprises du milieu ordinaire qui emploient **au moins 55 %** de salariés en situation de handicap sur leurs postes de production.

Ces structures constituent un vecteur clé d'insertion durable en milieu professionnel.

Article 2 - Cadre de recours à ces prestataires

FMM peut faire appel au secteur protégé ou adapté pour :

- Des prestations qui n'entrent pas dans le périmètre des activités internes de FMM ;
- Des besoins ponctuels, urgents ou soumis à des contraintes de délai ou de capacité ;
- Des prestations nécessitant une compétence technique ou une capacité de production spécifique proposée par ces structures (ex. : archivage, reprographie, conditionnement, traitement de données, services numériques, prestations événementielles).

Le montant annuel imputable au titre de la politique handicap est encadré par la réglementation, notamment **dans la limite de 50 % du montant de la contribution Agefiph**.

SE
TT
CP

Article 3 - Pilotage et accompagnement interne

Le **pôle Diversité & Inclusion**, en coordination avec la **Direction des Achats**, développe un pilotage structuré du recours au secteur protégé et adapté. Ce dispositif comprend notamment :

- La sensibilisation des services prescripteurs et opérationnels ;
- La mise à disposition d'une **liste actualisée** d'ESAT et d'EA référencés ;
- L'accompagnement des équipes dans l'analyse des besoins et des opportunités de collaboration ;
- La co-construction, avec les Directions Achats et Juridique, de procédures adaptées de consultation et d'attribution ;
- Le suivi des prestations afin de garantir leur conformité et l'alignement avec les engagements RSE.

Article 4 - Actions de promotion et de formation

Pour favoriser une montée en puissance du recours au secteur protégé et adapté, FMM prévoit :

- Des actions régulières d'information auprès des directions et services prescripteurs ;
- Des **formations spécifiques** à destination des acheteurs et gestionnaires de commandes portant sur :
 - Le cadre légal et réglementaire ;
 - Les spécificités contractuelles des ESAT/EA ;
 - La notion d'achat inclusif et responsable ;
- L'organisation de rencontres, présentations ou retours d'expérience avec les ESAT et EA partenaires ;
- La valorisation des projets réussis au travers de supports de communication internes.

Ces actions contribuent à installer durablement une culture de **l'achat inclusif** au sein de l'entreprise.

Chapitre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales

Article 1 – Information et communication de l'accord

Dès son entrée en vigueur, le présent accord est mis à disposition de l'ensemble des salariés sur l'Intranet de France Médias Monde.

Il fait également l'objet d'une communication dédiée via les supports internes ainsi que d'une présentation spécifique auprès des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre.

Le pôle Diversité & Inclusion assure la diffusion active de ces informations et anime la communication autour des dispositifs auprès des directions, managers, référents internes et instances représentatives.

Article 2 – Modalités de suivi et d'évaluation

Une **commission annuelle de suivi** est mise en place afin d'évaluer la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

2.1. Composition

La commission comprend :

- Deux représentants par organisation syndicale signataire ;
- Un représentant de la Direction des Ressources Humaines ;
- Un représentant du pôle Diversité & Inclusion ;
- Et, selon les thèmes examinés, les acteurs internes concernés : service social du personnel, service de santé au travail, acteurs QVCT/RPS, services généraux, directions expertes (notamment sur l'accessibilité), etc.

2.2. Missions

La commission de suivi a pour mission de :

- Examiner la réalisation des engagements prévus par l'accord ;
- Analyser les indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis en annexe ;
- Identifier les points d'amélioration et proposer des recommandations ;
- Garantir la cohérence des actions mises en œuvre avec les dispositions légales et réglementaires.

Ce suivi s'effectue sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel.

Article 3 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de **quatre ans**, à compter du **1er janvier 2026**.

Article 4 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

La direction s'engage à la fongibilité du budget alloué dans le cadre de cet accord. Ainsi, en cas d'évolution budgétaire, notamment liée au non-paiement ou paiement minoré de pénalités auprès de l'Urssaf, le budget initialement alloué au paiement de ces pénalités, pourra être réaffecté à des actions en faveur des collaborateurs en situation de handicap par avenant au présent accord (une priorité sera donnée aux chèques CESU).

by SE TT CP

Toute demande de révision :

- Doit être motivée ;
- Est adressée à la Direction de France Médias Monde ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives par tout moyen légalement reconnu ;
- Comporte obligatoirement une proposition de nouvelle rédaction de l'article ou de l'annexe concerné.

Les négociations s'ouvrent dans le mois suivant la réception de la demande. À défaut d'accord dans un délai de **quatre mois** après l'ouverture des discussions — et après au moins une réunion de négociation — la demande est réputée caduque.

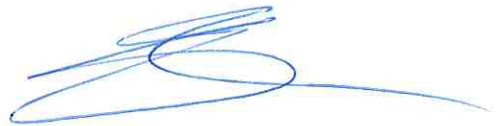
En cas d'évolution légale ou réglementaire impactant certaines dispositions du présent accord, les parties procèdent à la mise à jour des articles concernés.

Article 5 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article **L.2231-6 du Code du travail**, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 09/02/2026

pour France Médias Monde, la Présidente Directrice Générale :



pour la CFDT :

pour la CFTC :

Soufiane ERRADI 

pour la CGT :

Thomas TROCHAUD 

pour FO :

Christophe Lorel

pour SNJ :

SE

ly

TT

cl

ANNEXES

Annexe 1 – Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

À destination des salariés en situation de handicap et de France Médias Monde pour l'adaptation des situations de travail

L'ensemble de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph est accessible sur son site Internet, via le catalogue national des prestations.

France Médias Monde rappelle ci-dessous les principales catégories d'aides mobilisables dans le cadre du recrutement, de l'intégration ou du maintien dans l'emploi.

1. Aides techniques à la compensation du handicap

Ces aides visent à faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi en finançant, totalement ou partiellement :

- L'adaptation du poste de travail ou du poste en télétravail ;
- Les surcoûts liés à l'acquisition de matériels ou équipements spécifiques nécessaires à la compensation du handicap, lorsqu'ils dépassent les équipements standards fournis par l'entreprise.

Le renouvellement peut être accordé en cas :

- D'évolution ou d'aggravation du handicap ;
- De modification du poste ou de l'organisation du travail ;
- D'obsolescence ou d'usure du matériel entraînant un surcoût.

2. Aide forfaitaire pour prothèses auditives

L'Agefiph peut attribuer une aide financière pour l'achat et les réglages de prothèses auditives, lorsque ces équipements sont nécessaires à l'exercice professionnel.

3. Aides humaines à la compensation du handicap

Ces aides financent l'intervention d'un tiers pour réaliser un geste ou une tâche professionnelle que le salarié ne peut effectuer seul, afin de garantir l'autonomie et la continuité de son activité.

4. Aides aux déplacements et à la mobilité

L'Agefiph peut prendre en charge les surcoûts liés à la mobilité professionnelle, notamment :

- Transports adaptés (taxi adapté, service spécialisé, etc.) ;
- Équipements compensatoires installés sur le véhicule du salarié ;
- Aménagement du véhicule d'un tiers accompagnant.

Ces aides peuvent répondre à un besoin durable ou temporaire selon la situation médicale.

5. Accompagnement individuel et prestations spécialisées

L'Agefiph propose diverses prestations destinées à sécuriser le parcours professionnel :

- Études ergonomiques ;
- Prestations d'orientation professionnelle ;
- Accompagnement dans l'emploi (Cap Emploi) ;
- Prestations d'appui spécifiques (TSA, DYS, handicap psychique, etc.) ;
- Analyses de capacités professionnelles.

Ces prestations sont accessibles aux salariés bénéficiaires de l'OETH engagés dans une démarche de compensation du handicap.

Annexe 2 – Indicateurs de suivi du présent accord

Les indicateurs suivants permettent à France Médias Monde et à la commission de suivi d'évaluer annuellement l'avancement du présent accord. **Cette commission se réunira 2 fois par an, et pourra également se réunir sur demande des organisations syndicales concernées.**

Indicateurs transversaux

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Taux d'emploi direct• Nombre total de bénéficiaire de l'OETH employés par FMM• Nombre de salariés CDI à FMM ayant obtenu une RQTH• Nombre de collaborateurs RQTH sortis de l'entreprise - raisons du départ• Indicateur des niveaux d'emploi des collaborateurs RQTH (niveau de classification)• Nombre de collaborateurs RQTH ayant reçu une augmentation salariale |
|---|

Chapitre 2 – Recrutement et intégration

- Nombre de recrutements de salariés bénéficiaires de l'OETH
- Nombre de **stagiaires et alternants** en situation de handicap accueillis
- Montant de taxe d'apprentissage versé à des organismes spécialisés
- Recensement des travaux et aménagements améliorant l'accessibilité des sites

Chapitre 3 – Maintien dans l'emploi

- Nombre de situations individuelles analysées et suivies
- Nombre d'aménagements de poste réalisés :
 - Pris en charge par l'Agefiph ;
 - Non pris en charge par l'Agefiph ;
 - Hors cadre Agefiph (organisation, temps de travail, outils numériques, etc.)
- Actions menées sur l'accessibilité numérique et l'adaptation technologique
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié :
 - D'absences pour démarches RQTH ;
 - D'absences pour démarches d'accompagnement psychologique ou social

Chapitre 4 – Aidants

- Montant des aides financières versées aux parents d'enfants en situation de handicap
- Nombre de bénéficiaires de l'aide
- Nombre de salariés ayant bénéficié :
 - Des absences « enfant malade » ;
 - Des absences rémunérées pour parents d'enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap ;
 - Des absences rémunérées pour tuteurs, curateurs ou personnes habilitées

Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation

- Nombre d'actions de formation organisées
- Nombre de salariés formés
- Nombre et typologie des actions de sensibilisation :
 - Actions internes ;
 - Actions externes ou partenariales

Chapitre 6 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté

- Montant annuel des prestations confiées aux ESAT et aux Entreprises Adaptées

WJ SE TT CP