

ÉTUDIER =
TRAVAILLER ?
L'ENQUÊTE
P. 39

EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

LES SYNDICATS SORTENT DE L'OMBRE

SITU VAS À RIO...
LE GUIDE DES
PARALYMPIQUES
P. 64



GROUPE TF1

« La question du handicap est un moteur »



« Force de proposition pour la politique handicap de l'entreprise, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales participent dans le cadre de leur mission à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. À ce titre, elles peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi, notamment pour identifier les besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail. Elles s'engagent à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et à en assurer la promotion. » Voilà ce que dit le 3^e accord collectif Groupe TF1 relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, signé par les cinq organisations syndicales : USNA-CFTC, SNFORT, SNPCC-CFE-CGC Médias 2000, Syndicat national des médias CFTD et CGT TF1.

Un vrai dialogue

« Un travail de fond est réalisé depuis 2008, après la création en 2007 de la Mission actions handicap, à l'initiative du PDG de l'époque, Nonce Paolini », explique Christian Aloisio, de la CFTC. « Tout de suite je me suis impliqué, avec l'expérience de mon handicap survenu à l'âge de 17 ans. Les

Comment les organisations syndicales travaillent-elles avec les Missions Handicap ? Éclairage chez TF1 avec Vanessa Docquier, responsable Diversité handicap Groupe TF1 et Christian Aloisio, du syndicat CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens).

années passant, les regards évoluent mais il y a toujours des stéréotypes et des peurs. Chez TF1, il ne semble pas que ce soit de l'affichage, il y a une vraie volonté des organisations syndicales et beaucoup d'efforts déployés par la direction des relations humaines ainsi que par le médecin du travail et les infirmières dans cette démarche. Aujourd'hui, estime-t-il, les syndicats ont vraiment pris le sujet en main et nous avons ajouté notre pierre à l'édifice pour faire avancer les mentalités par le biais de nos accords. Avec Vanessa, qui représente l'entreprise et est le pivot de la politique handicap, nous sommes sur la même longueur d'onde. Nous pouvons parler franchement pour trouver des solutions et améliorer la situation. Nous bâtissons cet accord ensemble avec une feuille de route, des objectifs et les moyens

de sa mise en œuvre. » Vanessa Docquier, responsable Diversité handicap depuis 2014, le confirme : « Nous ne sommes pas toujours d'accord sur tous les sujets liés à notre politique Diversité, mais sur le handicap il y a un vrai dialogue, constructif. Il est essentiel d'impliquer les partenaires sociaux mais aussi les collaborateurs et les managers dans le déploiement de nos actions Diversité handicap, afin que la démarche engagée soit partagée à tous les niveaux de l'entreprise. Les cinq organisations syndicales sont mobilisées et ont envie de faire évoluer les choses. La question du handicap est un moteur. »

Le suivi de l'accord

Deux représentants par organisation syndicale signataire participent, une fois par an, à la commission de

suivi de l'accord, avec des représentants de la direction des relations humaines, en nombre égal. Un bilan des actions menées par Vanessa Docquier est présenté à la commission de suivi, puis au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et enfin au Comité d'entreprise (CE). « Il est important de mettre les RH et les syndicats autour de la table, précise la responsable Diversité handicap. Les partenaires sociaux sont présents dans toutes les négociations des accords. Lors de la commission de suivi, je fais un bilan de l'année en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi, de budget... Tous les ans, je prépare également un rapport Diversité dans lequel je communique plusieurs indicateurs (taux d'emploi, évolution professionnelle, rémunération, mobilité...). Même si l'échantillon est faible, cela permet de voir si d'une année sur l'autre nous avons progressé, et bien sûr de dégager un plan d'actions dans le cas

UN ACCORD ET 7 THÈMES

- Plan d'embauche et moyens mis en œuvre (CDD d'au moins 6 mois, CDI et alternants en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour jeunes ou moins jeunes)
- Plan de collaboration avec le secteur protégé et adapté
- Formation professionnelle
- Plan de maintien dans l'emploi
- Accessibilité et adaptabilité des outils
- Information et communication (plus de la moitié des salariés ont été formés à la diversité, y compris la DRH et les personnes concourant à l'élaboration des programmes)
- Congé spécifique pour les parents d'enfants handicapés (5 jours fractionnables en demi-journées)

nous menons depuis quatre ans avec notre partenaire Cap Emploi. Je ne me souviens pas de point vraiment bloquant sur le handicap car nous travaillons ensemble. Nous avons besoin des organisations syndicales pour maintenir le cap et progresser ! Nous allons renégocier le 4^e accord, le 3^e arrivant à échéance en décembre 2016. »



Christian Aloisio, du syndicat CFTC et Vanessa Docquier, responsable Diversité handicap Groupe TF1

contraire. Je tiens à partager mes difficultés mais aussi ce qui fonctionne bien, observe-t-elle, parce que nous avons tous envie de faire avancer les sujets de Diversité. Nous discutons de questions comme celle du sourcing de candidats, de la difficulté à demander la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ndlr), du maintien dans l'emploi, mais aussi de bonnes pratiques comme l'opération de recrutement d'alternants que

« Être un facilitateur »

« Christian Aloisio et d'autres peuvent conseiller les collaborateurs en situation de handicap et notamment les orienter vers la Mission Handicap lorsque cela s'avère nécessaire, explique Vanessa. Par exemple, les syndicats ont beaucoup relayé la communication concernant les jours de congés supplémentaires octroyés aux collaborateurs ayant des enfants handicapés

et ont ainsi contribué à ce que des parents puissent bénéficier de ce dispositif. Nous avons une relation de confiance, il y a une vraie transparence, tout en gardant bien sûr la confidentialité : je ne communique jamais les noms des collaborateurs, leur handicap... Cette notion de confidentialité des échanges est essentielle, de mon côté comme du leur. Je travaille aussi beaucoup avec le médecin du travail et les infirmières qui sont un vrai soutien pour mettre en place des aménagements de postes, repenser l'aménagement des espaces... Nous faisons tous un travail de veille pour voir ce qui se fait ailleurs et trouver de bonnes idées. » Ce à quoi Christian ajoute : « Le dialogue est ouvert. Nous nous voyons aussi de manière informelle et avons des rendez-vous avec le médecin du travail et la RH pour le maintien dans l'emploi des salariés. » Il suggère par exemple à Vanessa de tester des porte-plateaux adaptés aux personnes en fauteuil roulant ou préconise l'achat de fourchettes plus faciles à utiliser, au restaurant d'entreprise, par les personnes ayant une difficulté de préhension : « Car personne n'aime demander à être aidé... Je suis un peu partout, je connais beaucoup de monde et prends mon rôle à cœur. J'essaie d'être un facilitateur et de faire remonter les besoins afin que nous trouvions ensemble des solutions. »

■ Texte et photo : Marie-Claire Brown

www.groupe-tf1.fr

CHIFFRES-CLÉS

67 collaborateurs en situation de handicap

157 recrutements depuis 2008

3% de taux d'emploi (1,39 % en 2008, date de la signature du 1^{er} accord handicap)

2820 000 euros de prestations confiées au secteur protégé et adapté (pour un objectif de 2 millions d'euros sur l'ensemble des 3 accords signés)

3 accords TH signés en 2008, 2011 et 2014