

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE  
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
A RADIO FRANCE 2024-2028**

Entre les soussignés :




Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales

D'autre part,

## Sommaire

Préambule .....	3
<b>Chapitre liminaire.....</b>	<b>5</b>
Article 1 – Champ d’application de l’accord .....	5
Article 2 – Définition du handicap .....	5
Article 3 – Bénéficiaires .....	5
<b>Chapitre 1 – Organisation et Pilotage.....</b>	<b>8</b>
Article 4 – Les acteurs internes .....	8
Article 5 – L’AGEFIPH.....	10
Article 6 – Dispositif interne d’écoute et de lutte contre les discriminations liées au handicap .....	11
<b>Chapitre 2 – Recrutement et intégration .....</b>	<b>12</b>
Article 7 – Plan de recrutement.....	12
Article 8 – Accueil et accompagnement de stagiaires.....	12
Article 9 – Intégration dans le poste.....	13
Article 10 – Taxe d’apprentissage et partenariats .....	14
Article 11 – Accessibilité des lieux .....	14
<b>Chapitre 3 – Maintien dans l’emploi.....</b>	<b>16</b>
Article 12 – Modalités de maintien dans l’emploi .....	16
Article 13 – Aménagement des postes de travail .....	17
Article 14 – Modalités de mise en œuvre des aides de l’AGEFIPH.....	17
Article 15 – Adaptation aux mutations technologiques et accessibilité numérique .....	18
Article 16 – Gestion de carrière et suivi professionnel des salariés en situation de handicap .....	18
Article 17 – Télétravail.....	19
Article 18 – Absences rémunérées spécifiques .....	19
<b>Chapitre 4 – Mesures d’accompagnement des aidants de personnes en situation de handicap .....</b>	<b>20</b>
Article 19 – Rappel des dispositifs légaux et/ou conventionnels destinés aux salariés « aidants ».....	20
Article 20 – Dispositifs spécifiques pour les salariés aidants d’une personne en situation de handicap .....	22
<b>Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation .....</b>	<b>24</b>
Article 21 – Formations à destination des salariés en situation de handicap .....	24
Article 22 – Accompagnement des alternants en situation de handicap dans la recherche d’un emploi .....	24
Article 23 – Information à destination des salariés .....	24
Article 24 – Actions de sensibilisation à tous les types de handicap notamment invisibles.....	25
<b>Chapitre 6 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté .....</b>	<b>26</b>
<b>Chapitre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales .....</b>	<b>27</b>
Article 25 – Modalités de communication de l’accord aux salariés .....	27
Article 26 – Modalités de suivi et d’évaluation de la réalisation des engagements .....	27
Article 27 – Entrée en vigueur et durée de l’accord.....	27
Article 28 – Révision de l’accord.....	27
Article 29 – Dépôt et publicité de l’accord.....	28
<b>Annexe 1 – Offre de services et d’aides financières de l’AGEFIPH à destination du salarié en situation de handicap ou à destination de Radio France au titre de l’adaptation des situations de travail. ....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 2 – Indicateurs de suivi de l’accord .....</b>	<b>30</b>



## Préambule

---

Radio France poursuit son engagement à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap par la mise en application d'un nouvel accord d'entreprise. Cet accord prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La mise en œuvre et le suivi des actions de Radio France s'inscrivent dans ses engagements de média de service public, concrétisés notamment auprès de l'ARCOM avec la signature de la Charte visant à favoriser l'insertion et la professionnalisation des personnes en situation de handicap dans le secteur audiovisuel.

Le présent accord en faveur de l'insertion professionnelle et le 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 de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et de la promotion d'une diversité respectueuse des différences. Il vise un double objectif :

- Équité de traitement : Radio France réaffirme sa volonté de promouvoir et mettre en œuvre les meilleures pratiques dans la lutte contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences dans le travail. Elle facilite la mobilisation de tous les acteurs en vue de permettre la compensation des conséquences du handicap.
- Égalité de traitement : Radio France rappelle les principes d'égalité de traitement relatifs au parcours professionnel entre les salariés, sans discrimination liée à l'existence d'un handicap.

Radio France s'engage à veiller à ce que cette politique volontariste soit appliquée à tous les niveaux de l'entreprise, en région comme à Paris.

Ces engagements s'inscrivent dans le programme « Egalité360° ». L'enjeu de l'inclusion, particulièrement des personnes en situation de handicap, constitue un objectif prioritaire de la politique éditoriale et de ressources humaines de l'entreprise, en permettant au plus grand nombre d'en être acteurs.

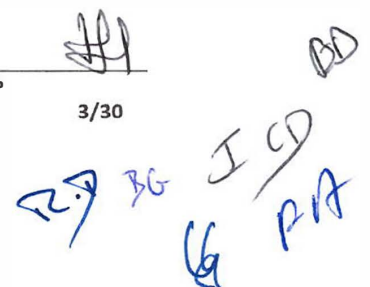
La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) avec pour objectifs de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes en situation de handicap en privilégiant notamment l'emploi direct.

Depuis le 1er janvier 2020, Radio France applique ces nouvelles dispositions. C'est dans ce cadre que Radio France inscrit sa politique volontariste en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en lien en particulier avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

A compter du 1er janvier 2024, Radio France n'a plus la possibilité légale de bénéficier d'un agrément pour son nouvel accord en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, l'AGEFIPH simplifie les conditions d'accès à son offre pour les entreprises, comme Radio France, qui sortent d'un accord agréé pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les accords de Radio France 2009/2011, 2012/2014, 2015/2017, 2018/2020, 2021/2023 relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont

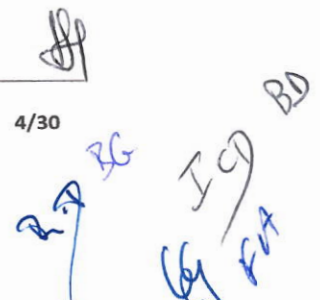


permis une augmentation significative du taux d'emploi de 1,88% en 2008 (*taux emploi direct et indirect*) à 4,12% en 2022 (*taux emploi direct*) ainsi que des actions de maintien dans l'emploi réussies.

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

- une organisation et un pilotage structurés ;
- un plan de recrutement et d'intégration ;
- un plan de maintien dans l'emploi qui inclut l'adaptation aux mutations technologiques ;
- des mesures d'accompagnement des salariés aidants de personne en situation de handicap ;
- un plan de formation, d'information et de sensibilisation afin de mobiliser les collaborateurs sur la question du handicap ;
- le recours au secteur adapté et protégé.

A cette fin, il est convenu ce qui suit :



## Chapitre liminaire

---

### Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés 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) - 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 handicapé 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 handicapé 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 reconnus handicapés 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 réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

- 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 aux articles L. 241-3 et L 241-4 du même code :
- Le conjoint, partenaire lié 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 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<sup>er</sup> 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 salarié doit fournir ses justificatifs administratifs correspondants auprès de la Mission handicap.** Si le salarié

Handwritten notes and initials in blue ink, including 'BD', 'JG', 'FR', and 'BG'.

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 salarié qui a débuté les démarches administratives de « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (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 salarié n'a plus accès aux dispositions du présent accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre.

En présence d'un handicap irréversible, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive.

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



7/30

Handwritten initials and marks: I CD BD, BG, FA, GE.

## Chapitre 1 – Organisation et Pilotage

---

La politique handicap de Radio France est mise en œuvre dans le cadre d'une organisation structurée.

### Article 4 – Les acteurs internes

- **Mission handicap**

La Mission handicap s'appuie sur deux personnes 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. Elle s'appuie sur un réseau de référents RH et de correspondants dans les différentes entités de Radio France.

Cette structure a pour missions principales :

- l'identification, la mise en œuvre et le suivi des actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, en lien avec la médecine du travail, la fonction RH de Radio France et l'AGEFIPH ;
- la définition et la mise à disposition des moyens permettant aux équipes RH de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement des salariés concernés notamment dans leurs démarches visant la reconnaissance d'un handicap ;
- l'accompagnement, en lien avec le service social, dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnements des salariés aidants d'une personne en situation de handicap ;
- la mise en place des actions visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la thématique du 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'établissement de la « Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés » (DOETH) et le suivi du budget annuel qui en découle.

La Mission handicap est l'interlocuteur privilégié des différents acteurs internes et externes engagés dans la mise en œuvre de la politique handicap de Radio France.

- **La fonction RH de proximité**

C'est au plus près des salariés que Radio France a créé le rôle de référent handicap, en charge du suivi des situations individuelles au sein de leur entité de rattachement. A ce titre, ils informent la Mission handicap des changements organisationnels pouvant impacter les salariés en situation de handicap.

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

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

Ils accompagnent le parcours professionnel des salariés en situation de handicap en lien avec la DRH centrale si besoin.

- **Directeurs et directrices au sein de l'entreprise**

Les directeurs de chaque Direction, antennes nationales ou des radios locales de France Bleu constituent des relais essentiels de proximité de leurs collaborateurs en situation de handicap. Chaque directeur est responsable, en collaboration avec sa fonction RH de proximité, de la bonne transmission

BD  
BA BG  
JG  
EH



des informations et documents concernant leurs salariés en situation de handicap à la Mission handicap.

- **DRH Centrale - Développement RH, Parcours Professionnels et Secrétariat général aux rédactions**

La DRH centrale met en œuvre à travers ses politiques et outils de développement RH (recrutement, mobilité, formation, parcours) les engagements de non-discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

- **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 médecin du travail est chargé :

- de se prononcer sur la compatibilité médicale au poste de travail des salariés recrutés et des salariés déjà en poste ;
- d'émettre des préconisations et de suivre les aménagements de postes ;
- de la déclaration des inaptitudes.

- **DRH Centrale - Délégation à la prévention des risques professionnels**

Elle diffuse dans l'entreprise la bonne connaissance des dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels et veille à leur respect. Elle peut être amenée à collaborer à l'aménagement des postes de travail.

- **Service social**

Lieu d'accueil et d'écoute, il veille auprès des salariés concernés à l'examen du niveau des ressources financières et à l'information sur l'existence de la Mission handicap et son rôle.

Il accompagne, notamment, les salariés en situation de handicap pour :

- répondre à toutes demandes d'information concernant l'ouverture de droits auprès de la MDPH (RQTH, PCH, carte mobilité inclusion, ...);
- aider à l'ouverture de leurs droits communs (CAF, auprès des départements, des communes, ...);
- orienter vers des partenaires externes.

- **Instances Représentatives du Personnel et Représentants du personnel**

Conformément à l'accord relatif au dialogue social au sein de Radio France 2023-2027 du 24 octobre 2023, les CSSCT d'établissement se sont vu 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 dans l'emploi 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 vu 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.

Les représentants du personnel peuvent orienter vers les contacts clés au sein de l'entreprise.

HA  
R. J. I. CD BD  
36 PVA  
G

- **Correspondants handicap et diversité**

Ils sont des collaborateurs volontaires, relais internes des actions de sensibilisation relatives aux politiques diversité, égalité et handicap dans leurs directions et chaînes. Ils sont force de proposition sur des actions pouvant être menées en interne et en externe sur tout sujet en lien avec l'égalité et la diversité. En cas de sollicitation, ils peuvent transmettre les coordonnées des personnes ressources, notamment de la Mission handicap.

- **Comité Egalité 360°**

Ses membres sont issus de différents secteurs de l'entreprise et de chaque antenne. Le Comité Egalité 360° propose ses orientations stratégiques à la Présidente directrice-générale de Radio France et décide des actions à 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.

Sont également **acteurs** de la politique handicap :

- **L'encadrement**
- **L'ensemble des salariés de l'entreprise**

Les coordonnées des différents interlocuteurs se trouvent dans l'intranet RH.

## Article 5 – L'AGEFIPH

La Mission handicap travaille de manière systématique avec l'AGEFIPH dont la mission est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap notamment à travers les actions suivantes :

- Collecte et gestion des contributions des entreprises privées soumises à l'obligation d'emploi de 6%.
  - Proposition d'une offre d'interventions composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.
- **Les interventions de l'AGEFIPH s'adressent :**
- Aux personnes en situation de handicap Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
  - Aux entreprises privées, quelle que soit leur taille.

➤ **Offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi.

L'AGEFIPH propose aux personnes en situation de handicap et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

- **L'accompagnement** apporté aux personnes et aux entreprises peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'AGEFIPH elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.
- **Les aides financières** de l'AGEFIPH viennent en complément des aides de droit commun qui peuvent être d'origine légale ou extra-légale : sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation du handicap, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.



L'offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH est synthétisée dans le catalogue **METODIA (joint en annexe n°1)**.

Par ailleurs, Radio France collabore avec les principaux acteurs liés à l'insertion des personnes en situation de handicap en France, notamment Cap Emploi, Pôle emploi, les missions locales, les associations spécialisées, etc.

**Article 6 – Dispositif interne d'écoute et de lutte contre les discriminations liées au handicap**

Tout salarié pensant faire l'objet, ou étant témoin, d'une situation discriminatoire liée au handicap peut contacter une personne ressource de l'entreprise : son encadrement, son RH de proximité, la Mission handicap, le service social, le service de santé au travail ou les représentants du personnel.

JH

R.F.  
BG  
Z CD  
RVA  
BD  
EG

## Chapitre 2 – Recrutement et intégration

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 candidats.

### Article 7 – Plan de recrutement

L'entreprise s'engage à maintenir son effort de recrutement de salariés en situation de handicap au sein de Radio France.

A ce titre, son objectif est d'atteindre la signature de 35 contrats sur la durée du présent accord (CDI, CDD, CDDU et alternants).


Pour ce faire, Radio France met en œuvre les moyens suivants :

- 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.
- Les candidatures des personnes se déclarant bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (notamment la RQTH) font l'objet d'une attention soutenue dans le cadre du processus de recrutement.
- Au cours du parcours de recrutement, la Mission handicap rencontre le ou les candidats sélectionnés pour anticiper les aménagements de postes nécessaires et les éventuelles difficultés d'intégration.
- Des formations obligatoires de lutte contre toute forme de discriminations sont dispensées aux personnes en charge du recrutement (fonction RH et managers).
- Le recours à des associations et des prestataires spécialisés dans l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap est encouragé. Radio France est en lien permanent avec les structures dédiées (Agefiph) et réseaux associatifs et institutionnels (comme Cap Emploi, les missions locales, ...).
- La participation chaque année à des forums emploi dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap.

### Article 8 – Accueil et accompagnement 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 :



- Accueillir au minimum 20 stagiaires en situation de handicap en moyenne par année sur la durée du présent accord.
- Porter une attention particulière à l'intégration des stagiaires en situation de handicap :
  - Chaque stagiaire est accompagné par un tuteur volontaire qui bénéficie d'une action de formation/sensibilisation selon la durée du stage.
  - Pour les stages d'une durée d'au moins 2 mois, une action de sensibilisation de l'équipe et de l'encadrement en présence du stagiaire est systématiquement proposée, et ce avec son accord préalable (en amont ou à son arrivée) dans le mois de leur arrivée.
  - Chaque nouveau stagiaire peut être accompagné 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 nouveau stagiaire.
- Poursuivre ses relations avec les établissements scolaires, les structures de formation et l'enseignement supérieur afin de présenter la politique Radio France en faveur de l'insertion professionnelle et ainsi aider à lever les freins de la formation.
- Porter la mise en œuvre d'une démarche de stages interentreprises au sein de l'audiovisuel public pour permettre la découverte des métiers de chaque entreprise.
- Suivre et accompagner le stagiaire dans la construction de son projet professionnel pendant et à l'issue de son stage afin de le soutenir dans sa recherche d'emploi ou de formation. La Mission handicap, en lien avec la fonction RH de proximité, 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 dans la préparation aux entretiens avec leur futur employeur.  
Cet accompagnement est effectué avec ses partenaires si aucune offre d'emploi ne permet une intégration pérenne au sein de l'entreprise.

### **Article 9 – Intégration dans le poste**

L'arrivée du salarié en situation de handicap au sein de l'entreprise et d'une équipe de travail est une étape essentielle de son insertion dans l'emploi. Elle nécessite une préparation en amont et des formations.

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

- Une rencontre avec la Médecine du travail est obligatoire avant la prise de poste du salarié.
- Il est proposé au nouveau collaborateur de rencontrer la Mission handicap ou son interlocuteur RH de proximité en sa qualité de référent handicap sur son périmètre.
- Une action de sensibilisation de l'équipe et de l'encadrement en présence du salarié présent 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.
- Chaque nouveau collaborateur en situation de handicap peut être accompagné, dans la découverte pratique de l'entreprise au quotidien, par une personne de l'équipe. Cette démarche,

Handwritten signatures and initials: J.P., R.F., BC, I.C.D., BD, FA, and other illegible marks.

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 nouvel arrivant.

- Un espace sur l'intranet RH est dédié à la Mission handicap permettant à tout nouveau collaborateur d'avoir accès aux éléments liés à la politique handicap de l'entreprise.

#### **Article 10 – Taxe d'apprentissage et partenariats**

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.

La Mission handicap développe des partenariats avec des associations spécialisées, des centres de reconversion professionnelle dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

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 CDI si possible.

#### **Article 11 – Accessibilité des lieux**

La direction de l'établissement réalise l'adaptation structurelle des lieux de travail obligatoirement en lien avec la Mission handicap, la médecine du travail et les experts, spécialistes (architectes et/ou ergonomes).

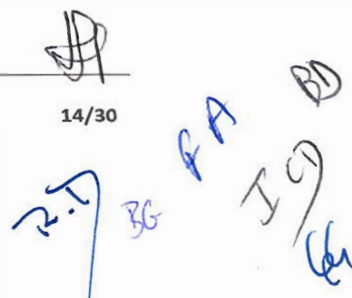
Une attention particulière, au-delà des cadres légaux, en vue d'améliorer l'accessibilité sera apportée aux locaux de l'entreprise. Les demandes concernant l'accessibilité de locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques à la situation de handicap d'un collaborateur donné seront examinées en amont en lien avec le médecin du travail.

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 région, 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 salariés en situation de handicap quelle que soit la nature de leur handicap.

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

La direction de l'Etablissement, gestionnaire des baux, rappelle autant que nécessaire aux propriétaires leurs obligations en la matière.

La direction de Radio France s'engage à réaliser une étude concernant la possible motorisation des portes les plus lourdes qui pourraient être un frein dans la mobilité de salariés en situation de handicap, notamment en cas de mobilité réduite. Le plan de maintenance doit en outre prévoir des campagnes de réglage des ferme-porte pour éviter que les portes coupe-feu ne présentent des difficultés à la manipulation.



La prévision et le suivi des travaux d'accessibilité des locaux qui accueillent les salariés de Radio France seront présentés annuellement en commission de suivi du présent accord, sans que cela se substitue au rôle des instances représentatives du personnel sur le sujet.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FP", "FA", "BD", "15/30", "FG", "IG", and "UG".

## Chapitre 3 – 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.

Radio France facilite les démarches administratives qui doivent être engagées par le salarié pour l’obtention ou le renouvellement de la RQTH, via un accompagnement par la Mission handicap ou par le Service social de Radio France.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la collaboration de la Mission handicap avec l’AGEFIPH sera systématique avant la mise en œuvre de toute action de maintien dans l’emploi.

### Article 12 – Modalités de maintien dans l’emploi

Conformément aux dispositions légales, les salariés ayant obtenu une « Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés » (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 médecin du travail, selon une périodicité qui n’excède pas une durée de trois ans.

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

- 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, selon les situations, des membres suivants :

- un représentant de l’équipe Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions,
- la Responsable de la Mission handicap,
- le Médecin du travail à Paris et en région,
- le DRHG qui est le référent handicap de la direction concernée,
- le responsable hiérarchique lors des réunions portant sur une situation individuelle (lorsque le salarié a donné son accord pour communiquer sur sa situation de handicap),
- éventuellement, selon les situations : l’assistant social et des experts RH issus des directions opérationnelles dont le rôle est de réfléchir aux pistes de reclassement, lors des plénières.

En outre, la Mission handicap réalise des réunions de travail chaque année civile avec chaque DRHG 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 médecin du travail même si les salariés ne sont pas encore suivis par la Mission handicap et ce, dans une logique d’anticipation et de prévention.

Par ailleurs, sur la base des préconisations des services de santé au travail, la Mission handicap travaille, en lien avec les équipes RH, à la recherche de toutes les solutions possibles permettant de maintenir le salarié dans l’emploi. Cet accompagnement est également engagé dès lors que le salarié est engagé dans une démarche personnelle de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'RH', 'JG', and '36'.



auprès de la MDPH. L'ouverture de cette démarche peut permettre de solliciter les aides de l'AGEFIPH si cela s'avère nécessaire.

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

### **Article 13 – Aménagement des postes de travail**

Afin d'améliorer la qualité et la durée des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap, Radio France poursuit son engagement par l'accompagnement des aménagements de postes qui seront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pris en charge par l'AGEFIPH dans le cadre de son offre de services et d'aides financières dans **une logique de stricte compensation du handicap**.

**Les aménagements personnalisés de postes sont réalisés sur la base des préconisations du médecin du travail** avec l'appui d'experts compétents parmi lesquels un conseiller dédié de l'AGEFIPH, cap emploi, des ergonomes et ergothérapeutes spécialisés et en lien avec les équipes de la DRH centrale et les directions opérationnelles, après une analyse contextuelle.

A la date de signature de l'accord, les aides financières de l'AGEFIPH à destination du salarié en situation de handicap ou à destination de Radio France au titre de l'adaptation des situations de travail sont précisées en annexe 1.

Par ailleurs, Radio France met en œuvre les préconisations du médecin du travail liées aux aménagements du temps et de l'organisation de travail :

- horaires aménagés ;
- télétravail sur préconisation médicale : 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...

### **Article 14 – Modalités de mise en œuvre des aides de l'AGEFIPH**

Afin de simplifier l'accès aux aides et aux prestations de l'AGEFIPH, Radio France s'engage à signer une convention de services pluriannuelle. Ce dispositif permettra à Radio France et à ses salariés :

- d'avoir une équipe d'interlocuteurs dédiée au sein de l'AGEFIPH pour faciliter le traitement des démarches ;
- de disposer d'une enveloppe financière pour les aménagements de situation de travail. Cette enveloppe sera gérée en autonomie par la Mission handicap selon les règles de l'AGEFIPH ;
- d'adhérer à la « démarche confiance » de l'AGEFIPH. Cela permettra à Radio France d'obtenir une validation de principe pour toutes les demandes d'aides que l'entreprise pourrait déposer sur la plateforme numérique de l'AGEFIPH.

Par ailleurs, il est à noter que certaines aides, ne relevant pas directement d'adaptation de poste (par exemple : les équipements personnels ou les trajets domicile-travail), doivent être demandées auprès de l'AGEFIPH par le salarié en situation de handicap en sa qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées.



La Mission handicap en lien avec le DRHG de la direction du salarié peut apporter un soutien à la formalisation de la demande. Elle peut, selon les situations, agir auprès de l'AGEFIPH par mandat de la part du salarié.

#### **Article 15 – Adaptation aux mutations technologiques et accessibilité numérique**

Comme l'ensemble des salariés, les salariés 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 ou des salariés en situation de handicap confrontés à l'introduction de ces nouvelles technologies.

Les programmes d'adaptation des applications métiers, des logiciels de Radio France aux situations de handicap des salariés sont poursuivis en lien avec les besoins des utilisateurs et les chefs de projet des outils concernés.

La Direction Technique des Systèmes d'Information met en place une solution d'accessibilité numérique handicap qui permet aux salariés en situation de handicap visuel d'avoir accès aux logiciels dès l'ouverture de leur session.

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 du numérique afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise les nouvelles technologies d'accessibilité permettant une compensation des conséquences d'un handicap.

#### **Article 16 – Gestion de carrière et suivi professionnel des salariés en situation de handicap**

Dans le respect de l'égalité de traitement relative au déroulement de carrière entre les salariés, Radio France applique aux salariés 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 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 permet aux salariés 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 salariés concernés, un suivi spécifique inhérent aux salariés en situation de handicap est effectué, à leur demande et à tout moment, au cours de

JH

RA

BG

BH  
ICD  
RA  
GG

rencontres avec la Mission handicap, les membres de la filière RH de l'entreprise et le médecin du travail.

Au cours de ces entretiens, le salarié 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 17 – Télétravail**

Sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles applicables ou qui viendraient à s'appliquer et des dispositions de l'accord sur le télétravail à Radio France, tout travailleur en situation de handicap peut formuler une demande de recours au télétravail.

Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par le travailleur en situation de handicap ou un proche aidant mentionné 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 18 – Absences rémunérées spécifiques**

Radio France met en œuvre différentes absences rémunérées spécifiques :

- Absence autorisée pour effectuer des démarches administratives en vue de la RQTH : les salariés bénéficient des autorisations d'absences rémunérées nécessaires pour leurs démarches, à hauteur de deux journées, fractionnables en demi-journées. Ils doivent fournir, a posteriori, les attestations justifiant des rendez-vous administratifs. Ces demandes sont à adresser aux DRHG de leur direction ou leurs équipes.
- Absence autorisée afin d'entamer des démarches personnelles d'accompagnement psychologique individualisé destinée aux salariés nouvellement touchés par le handicap ou ceux dont l'évolution du handicap retentit fortement sur la vie professionnelle : cinq jours ouvrés au maximum, fractionnables en demi-journées, sur présentation de justificatif. La demande est réalisée auprès des DRHG de leur direction ou leurs équipes.
- Autorisation d'absence rémunérée pour examens médicaux obligatoires : ces 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.
- Congés supplémentaires spéciaux (Article IX.2.5 du NAC) : Les victimes civiles de guerre ou militaires titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20% et les mutilés du travail à 25% bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé par an.

Par ailleurs, dans le respect des nécessités de service, Radio France permet aux salariés volontaires qui proposent leur aide pendant les temps de repas, l'accompagnement d'un salarié en situation de handicap à autonomie réduite.

## Chapitre 4 – Mesures d'accompagnement des aidants de personnes en situation de handicap

Est considéré comme Aidant une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, à titre non professionnel, en accomplissant tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

### Article 19 – Rappel des dispositifs légaux et/ou conventionnels destinés aux salariés « aidants »

Les dispositifs prévus par les textes légaux et conventionnels en vigueur à Radio France, à la date de signature du présent accord, sont applicables aux salariés « aidants » dont le conjoint, une personne à charge ou un enfant sont en situation de handicap (les références ci-dessous peuvent ne pas être exhaustives).

La Mission handicap informe les salariés « aidants » des dispositifs mis à leur disposition par l'organisme de prévoyance.

#### ➤ **Les congés supplémentaires spéciaux (Article IX.2.5 du NAC PTA, article IX.2.3 du NAC Journalistes, article VI.1.4 de l'accord PARL)**

Dans leur année d'entrée dans l'entreprise, les salariés bénéficient de deux jours ouvrés de congé supplémentaire par enfant à charge qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 25 jours ouvrés.

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

Le salarié 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 conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié 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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
RA BD  
JG  
CG  
CA

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 PTA)**

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

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

Le salarié 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 du NAC PTA)**

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont un ascendant, descendant, 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 salarié 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 médecin qui établit le certificat médical, la période d'activité à temps partiel débute et peut être renouvelé sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Il doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié 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 du NAC PTA)**

Tout salarié, 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 conjoint, un ascendant ou un enfant du salarié ou de son conjoint 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 salarié de Radio France parent d'un enfant gravement malade (Article IX.3.5 du NAC PTA)**

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permet aux salariés 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 salarié 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 de ses collègues.

Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet au salarié nominativement bénéficiaire du don d'être rémunéré 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 20 – Dispositifs spécifiques pour les salariés aidants d'une personne en situation de handicap**

Dans le cadre de sa politique Handicap, Radio France met en place des dispositifs spécifiques pour les salariés aidants d'une personne en situation de handicap, incluant les personnes en attente d'une réponse de la MDPH :

- Aide aux parents d'enfants en situation de handicap : une aide financière spécifique est possible pour les salariés ayant la charge d'un 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 tant que l'enfant est rattaché au foyer fiscal des parents. Elle est versée sur présentation de pièces justificatives auprès des assistantes sociales, 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.
- Absences « enfants malades » pour les salariés parents d'enfants en situation de handicap : les salariés 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'A-R', 'G', 'I-C', and '36'.

- Absences rémunérées pour les salariés 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 du ou des enfants, les salariés 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-journées, 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.
- Absences rémunérées pour les salariés tuteurs ou curateurs d'une personne en situation de handicap : sur présentation d'un justificatif une fois par an attestant de la qualité du salarié de tuteur ou de curateur 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 salariés tuteurs ou curateurs d'une personne en situation de handicap bénéficient d'absences rémunérées à hauteur de 5 jours ouvrés, fractionnables, y compris en demies-journées, par année civile.  
Ces dispositions s'appliquent également aux salariés 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.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "FCO", "RA", "BG", and "BD".

## Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation

---

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

Pour rappel, des formations obligatoires de lutte contre toute forme de discriminations sont prescrites aux personnes en charge du recrutement (fonction RH et managers).

### **Article 21 – Formations à destination des salariés en situation de handicap**

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

La Mission handicap, en lien avec la DRH centrale, veille à ce que les conditions matérielles des formations soient compatibles avec le handicap du salarié.

Toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des salariés en situation de handicap sont mises en œuvre, 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.

### **Article 22 – Accompagnement des alternants en situation de handicap dans la recherche d'un emploi**

Radio France souhaite accompagner les alternants 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 la fonction RH, avec les directions opérationnelles et les organismes extérieurs, apporte une aide aux alternants dans la rédaction de leur CV, le choix des entreprises à contacter, ainsi que la préparation aux entretiens avec leur futur employeur.

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

### **Article 23 – Information à destination des salariés**

La Mission handicap informe l'ensemble des salariés sur la politique en faveur de l'emploi des salariés 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 correspondants Diversité/Handicap et l'accord en ligne ; les guides pratiques et livrets élaborés et vidéos sur la thématique du handicap y seront également disponibles ;
- Supports de communication interne (Texto, dépliants et guides spécifiques en format

Handwritten signatures and initials:   
- A large signature in blue ink at the top right.   
- Initials 'AA' in blue ink.   
- Initials 'CG' in blue ink.   
- Initials 'BG' in blue ink.   
- Initials 'JG' in blue ink.   
- A small circular stamp or mark at the top right.



numériques et/ou en format papier transmis le cas échéant au domicile des salariés, par exemple, guide « Handicap et maintien dans l'emploi », « HanDixquestions » ...).

Au travers des différentes actions de communication citées, Radio France poursuit ainsi l'objectif que les salariés 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 salariés 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 24 – Actions de sensibilisation à tous les types de handicap notamment invisibles**

Sensibiliser l'ensemble des salariés 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 salariés en situation de handicap.

Radio France rappelle que l'accueil en stage d'étudiants en situation de handicap constitue un excellent levier pour sensibiliser les collaborateurs de Radio France.

Ces actions de sensibilisation sur le handicap sont organisées sur des sujets spécifiques ou généraux liés au handicap, tout au long de l'année. Elles sont relayées par le réseau de correspondants diversité et handicap, le réseau des référents handicap, les membres du Comité égalité 360°, les directeurs et directrices de l'ensemble des directions et des chaînes ainsi que par chaque encadrant.

#### **A titre d'exemples :**

- « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » ;
- DuoDay ;
- Journée Nationale de l'Audition ;
- Journée internationale du handicap ;
- Journée des DYS ;
- Initiation à la « Langue des Signes Française » (LSF) ;
- Sensibilisation à des nouvelles technologies d'accessibilité ;
- Animation du réseau des partenaires externes spécialisés dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "R.F.", "I.C.", "F.A.", "B.D.", and "G."]*

## Chapitre 6 – 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 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 salariés 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 travailleurs en situation de handicap dans les postes de production.

Il est fait recours au secteur protégé et au secteur adapté dans les seuls cas où l'activité ne peut pas être pris en charge par les services de Radio France.

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.

JA  
BA BD  
I 90  
CG  
K

## **Chapitre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales**

---

### **Article 25 – Modalités de communication de l'accord aux salariés**

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

L'accord fait également l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise et d'une présentation spécifique auprès des acteurs de sa mise en œuvre.

### **Article 26 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements**

Une commission de suivi annuelle est mise en place. Cette commission aura pour rôle de suivre les actions du présent accord sur la base des indicateurs quantitatifs de suivi inscrits en annexe 2 avec une analyse qualitative des résultats.

Elle est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- de représentants de la DRH et de la Mission handicap ;
- de personnels spécifiques agissant en lien avec les salariés en situation de handicap ou ayant un impact sur leur condition de travail (notamment, assistante sociale, médecin du travail, représentant de la direction de l'établissement spécialisé dans l'accessibilité des emprises de Radio France).

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.

### **Article 27 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 28 – 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 tout moyen légalement reconnu.

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 1 réunion de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

En cas d'évolution réglementaire ayant un impact sur le présent accord, les parties s'engagent à revoir les articles le nécessitant.

**Article 29 – 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 15 janvier 2024

Pour les Organisations Syndicales

CGDT  Renaud DALMAT

 Bertrand DURAND DSC  
CGT

  
FO J. CHANOIS

  
SNJ

  
SUD B. GASPARD

  
UNSA F. ATENGIAT

Pour la Direction

  
Antoine DE GALZAIN

**Annexe 1 – Offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH à destination du salarié en situation de handicap ou à destination de Radio France au titre de l'adaptation des situations de travail.**

L'entièreté de l'offre de services d'aides financières de l'AGEFIPH est disponible dans le catalogue metodia sur le site de l'AGEFIPH (<https://www.agefiph.fr>).

- **Aides techniques à la compensation du handicap :**  
Ces aides ont pour objectif de :
  - permettre le maintien ou l'insertion dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne en situation de handicap ;
  - la prise en charge du surcoût des équipements nécessaires au regard du handicap mis à disposition par Radio France au bénéfice d'une personne en situation de handicap.
  
- **Aide forfaitaire pour l'achat et les frais de réglages de prothèses auditives.**
  
- **Le renouvellement du financement des matériels ou équipements** financés en adaptation du poste de travail peut avoir lieu en cas d'aggravation du handicap, et/ou d'évolution de la situation de travail, d'obsolescence liée à l'évolution technologique, l'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'entreprise.
  
- **Aide humaine à la compensation du handicap** qui a pour objectif de compenser le handicap grâce à des moyens humains afin de favoriser l'autonomie d'une personne en situation de handicap dans son parcours professionnel ou vers l'emploi.  
Cette aide est accordée pour financer l'intervention d'un tiers permettant de réaliser un geste professionnel à la place de la personne en situation de handicap.
  
- **Aide au déplacement** (taxi, transport adapté, équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant) : prise en charge des surcoûts pour les déplacements en lien avec le handicap et compte tenu de besoins liés à un problème durable de mobilité ou de besoins temporaires liés à un contexte médical et au regard du contexte sanitaire.
  
- **Accompagnement individuel et personnalisé :**
  - Etude ergonomique
  - Prestation spécifique d'orientation professionnelle
  - Accompagnement dans l'emploi : Cap Emploi
  - Prestation d'appuis spécifiques
  - Prestation d'analyse de capacités.

Handwritten notes in blue ink: "I (C) BD", "RA", "BG", and a signature.

## Annexe 2 – Indicateurs de suivi de l'accord

- Taux d'emploi direct
- Nombre de bénéficiaires employés directement

### Chapitre 2 – Recrutement et intégration

- Nombre de contrats signés
- Nombre de stagiaires accueillis
- Montant de la taxe d'apprentissage versée aux organismes spécialisés
- Liste des aménagements/déménagements permettant une amélioration de l'accessibilité des lieux de travail

### Chapitre 3 – Maintien dans l'emploi

- Nombre de situations individuelles évoquées dans le cadre des réunions de maintien dans l'emploi
- Nombre d'aménagements de situation de travail :
  - Prévus par la convention de service signée avec l'AGEFIPH
  - Non prévus par la convention de service signée avec l'AGEFIPH
  - Ne dépendant pas de l'offre proposée par l'AGEFIPH
- Informations sur les actions d'adaptation aux mutations technologiques et accessibilité numérique
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié :
  - Absence autorisée pour effectuer des démarches administratives en vue de la RQTH
  - Absence autorisée afin d'entamer des démarches personnelles d'accompagnement psychologique individualisé

### Chapitre 4 – Mesures d'accompagnement des aidants de personnes en situation de handicap

- Aide aux parents d'enfants en situation de handicap :
  - Montant des aides accordées
  - Nombre de salariés parents concernés
- Nombre de salariés bénéficiant des :
  - Absences « enfants malades » pour les salariés parents d'enfants en situation de handicap
  - Absences rémunérées pour les salariés parents d'enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap
  - Absences rémunérées pour les salariés tuteurs ou curateurs d'une personne en situation de handicap

### Chapitre 5 – Formation, information et sensibilisation

- Nombre d'actions de formation réalisées
- Nombre de salariés formés
- Liste et descriptif des actions de sensibilisation à tous les types de handicap :
  - En interne
  - En externe

### Chapitre 6 – Recours au secteur protégé et au secteur adapté

- Montant dépensé au titre du recours au secteur protégé et adapté