



Compte-rendu de la Commission Handicap et Diversité 2025 du Réseau France 3

Membres de la Commission Présents : En présentiel : Elisabeth THEUIL (Clermont-Ferrand), Rabéa CHAKIR-TREBOSC (Bordeaux), Isabelle AUDIN (Paris Ile de France)

En visioconférence : Olivia BOISSON (Grenoble), Alexis DUMOULIN (Bordeaux), Arianne MASSEGLIA (Antibes), Olivier MELINAND (Brest), Sylvie TUSCQ-MOUNET (Bordeaux)

Excusés : Odile MARTIAL (Clermont-Ferrand), Lise RAJOT (Marseille)

Présents pour la direction : Yannick MONSNEREAU (Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité), Emmanuel SALANON (Responsable recrutement mobilité égalités des chances) – Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité, Florence FOLLEA Responsable Développement RH Réseau France 3 (en Visioconférence), Séverine THIREL Coordinatrice RH Réseau France 3

Ordre du jour : Bilan Handicap 2025 du Réseau France 3 et questions diverses

La commission handicap du CSE réseau France 3 s'est réunie le 23 juin 2026 afin d'étudier le bilan handicap 2025, établi par la Direction des parcours professionnels et de la diversité.

Ce bilan traduit la forte mobilisation de l'entreprise en faveur du handicap.

La commission tient à souligner les efforts engagés par la direction en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Réseau France 3. Le bilan fait apparaître plusieurs évolutions positives et de nombreuses actions menées dans les antennes, avec notamment, plusieurs webinaires :

« Fonctionnalités Microsoft 365 au service de l'inclusion », « Quiz handicap psychique », « Je passe le CAP de la RQTH » ou encore une sensibilisation au diabète.

Autre action, cette fois nationale : le DuoDay, avec 101 duos formés en 2025 pour le Réseau France 3.

Concernant la présentation du bilan, la direction a précisé que les 33 premières pages concernent principalement le bilan Handicap du Groupe France Télévisions.

Les pages 34 et 35 présentent un focus sur le Réseau France 3. Les pages 36 à 111 retracent principalement, en images, les actions menées dans les 24 antennes.

Certaines données relatives au Réseau F3 figurent toutefois dans la première partie.

La lecture du bilan reste parfois complexe en raison des différents périmètres utilisés. Les données concernent selon les pages le Groupe France Télévisions, France Télévisions ou le Réseau France 3, ce dernier étant présenté sous différentes appellations : « Réseau ICI », « pôles », ou encore « territoires ». Le périmètre concerné n'est pas toujours immédiatement identifiable.

Concernant la Fabrique, aucun de ses responsables n'a pu participer à la réunion. La direction avait demandé aux membres de la commission de choisir entre la présence de la responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité et celle d'un responsable de la Fabrique, les contraintes d'agenda ne permettant pas de réunir les deux. La commission a privilégié la présence de Yannick MONSNEREAU. Les questions concernant spécifiquement la Fabrique pourront donc être abordées lors de la présentation du bilan en CSE, comme l'a précisé la direction.

Pour cette présentation, nous avons donc choisi de privilégier les principaux chiffres propres au Réseau France 3 et le compte rendu reprend, lorsque cela est utile, des données plus larges concernant l'entreprise.

Quelques chiffres clés 2025 de France Télévisions

Au niveau du Groupe France Télévisions, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap atteint 8,72 % en 2025, en progression de 0,97 points. Le bilan recense 743 travailleurs en situation de handicap, soit 127 de plus qu'en 2024

Pour France Télévisions (hors filiales), ce taux atteint 9,76 %, en progression de 1,14 points. Le bilan recense 715 travailleurs en situation de handicap, soit 115 de plus qu'en 2024, ainsi que 71 nouvelles RQTH (54 en 2024).

En 2025, 19 recrutements de travailleurs en situation de handicap ont été réalisés (3 CDI, 12 CDD + de 3 mois et 4 alternants).

A titre de comparaison, le taux d'emploi moyen des travailleurs handicapés en France est de 4 %.

Le budget Handicap annuel de 420 000 € a été dépassé en 2025 : les dépenses atteignent 432 622 €, soit 103 % du budget, contre 97 % en 2024. Ce dépassement s'explique principalement

par la hausse des dépenses consacrées au maintien dans l'emploi, ainsi que par le doublement des dépenses liées aux dons pour les nouvelles RQTH.

L'accord Handicap actuellement en vigueur a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2030. La direction a indiqué que le budget annuel de 420 000 euros est « sacralisé » sur cette période.

Au niveau de l'entreprise, les aides financières obtenues auprès de l'Agefiph représentent 66 512 € en 2025.

La direction a également indiqué avoir signé une convention de services avec l'Agefiph pour une durée de trois ans. Pour 2026, une enveloppe de 86 564 € sera mobilisable dans ce cadre sous la forme « d'un droit de tirage » afin de financer des mesures de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

En 2025, France Télévisions a consacré 2 121 681 € aux achats auprès du secteur protégé et adapté, contre 1 300 011 € en 2024, soit une hausse de 63,20 %. Ces achats correspondent à des prestations confiées à des structures faisant travailler des personnes en situation de handicap.

L'accord Handicap fixe au Groupe FTV un objectif de 800 000 € d'achats par an auprès de ce secteur. Grâce au développement de nouveaux marchés, cet objectif a été largement dépassé en 2025. La direction a notamment évoqué le développement de marchés dans les secteurs de la sécurité et de l'entretien des espaces verts, constituant des débouchés pour les personnes en situation de handicap.

Ces résultats témoignent de la réalisation des engagements pris dans le cadre de l'accord Handicap en matière de recours au secteur protégé et adapté.

Les principaux chiffres 2025 du Réseau France 3

En 2025, le Réseau compte 321 salariés en situation de handicap, soit 57 de plus qu'en 2024, ainsi que 33 nouveaux bénéficiaires. Parmi les 321 salariés concernés, 44 % sont journalistes et 56 % PTA, avec une répartition de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Le tableau page 11 présente le nombre de travailleurs en situation de handicap selon quatre pôles du Réseau France 3 (hors Corse) :

- ICI Nord-Est : 71 en 2025, contre 62 en 2024
- ICI Nord-Ouest : 75 contre 59 en 2024
- ICI Sud-Est : 68 contre 57 en 2024
- ICI Sud-Ouest : 94 contre 76 en 2024

Concernant le recrutement, les chiffres clés 2025 présentés pour le Réseau France 3 font état de 2 CDI, 2 alternants et 10 CDD.

Pour 2026, l'objectif de recrutement indiqué pour le Réseau est fixé à 5 personnes en CDI, CDD et/ou alternance.

Les dépenses Handicap du Réseau France 3

Le maintien dans l'emploi constitue une part importante des dépenses Handicap du Réseau. Dans le tableau page 21 ces données sont mentionnées « Réseau Ici ».

En 2025, les dépenses consacrées au maintien dans l'emploi s'élèvent à 176 754 euros, contre 118 049,39 euros en 2024. Les dépenses liées aux dons pour les nouvelles RQTH s'élèvent à 8 000 euros, contre 6 000 euros en 2024.

Au total, les dépenses identifiées pour le Réseau France 3 atteignent 184 754 euros en 2025, contre 124 049,39 euros en 2024 et représentent 42,71% du total des dépenses Handicap en 2025 contre 30,46% en 2024.

Les dépenses de « pilotage et suivi », « recrutement et intégration » ainsi que « formation et sensibilisation » sont prises en charge au niveau central pour plusieurs périmètres. Le bilan ne permet donc pas d'identifier la part correspondant spécifiquement au Réseau France 3. (Page 21)

Le tableau (page 22) détaille les dépenses de maintien dans l'emploi selon un découpage en quatre pôles du Réseau France 3 :

- Ici Nord-Est : 8 bénéficiaires et 11 actions, pour un total de 10 084 €, dont 1 030 € consacrés à la formation/reconversion.
- Ici Nord-Ouest : 23 bénéficiaires et 51 actions, pour un total de 47 435 €, dont 2 939 € consacrés à la formation/reconversion.
- Ici Sud-Est : 27 bénéficiaires et 54 actions, pour un total de 67 596 €, dont 8 101 € consacrés à la formation/reconversion.
- Ici Sud-Ouest : 24 bénéficiaires et 91 actions, pour un total de 58 700 €, dont 27 736 € consacrés à la formation/reconversion.

La commission a demandé davantage de précisions sur la nature des aménagements financés afin de mieux apprécier les actions mises en œuvre et leur adéquation avec les besoins des salariés et les objectifs de l'accord handicap.

La direction a rappelé les contraintes de confidentialité, tout en donnant plusieurs exemples de matériels financés, notamment du matériel de bureau ou des équipements spécifiques. Elle a également rappelé que l'achat de matériel au titre du handicap doit reposer sur une préconisation de la médecine du travail.

Les membres de la commission, également élus, ont rappelé à la direction qu'ils sont soumis à la confidentialité. Il ne s'agit pas pour eux d'identifier les personnes mais de mesurer la pertinence des actions entreprises.

Par ailleurs, le bilan fait totalement l'impasse sur les comités de maintien dans l'emploi. (Cf. Chapitre 6 de l'accord Handicap), autre levier précieux pour chaque salarié en situation de handicap qui aurait besoin d'aménagement spécifique et particulier pour rester en activité.

Concernant la formation, 286 travailleurs en situation de handicap ont été formés en 2025 au niveau du Groupe FTV, dont 139 relevant du Réseau. La commission a demandé qu'un focus spécifique sur les formations et reconversions des travailleurs en situation de handicap puisse être réalisé.

Les principaux sujets et questions abordés en commission

Les jours pour démarches administratives :

En 2025, 769 jours de congés supplémentaires Handicap ont été pris dans le Réseau France 3. S'y ajoutent 31,5 jours pour dossier administratif et 43,5 jours pour la survenance du handicap d'un enfant.

Les membres de la commission ont signalé des difficultés d'interprétation concernant les deux jours d'absence rémunérée prévus pour les démarches administratives liées à la RQTH.

La direction a rappelé que, selon l'accord, ces deux jours sont accordés sur justificatif uniquement pour l'obtention ou le renouvellement de la RQTH. Elle a précisé que leur utilisation avait parfois été tolérée, par endroits, pour d'autres démarches liées au handicap, mais que cette pratique n'était désormais plus admise. Elle a également reconnu que les outils d'information avaient pu créer une ambiguïté sur ce point. L'absence de communication sur cette orientation stricte de l'application du texte a pu heurter certains salariés et nous le regrettons.

Les membres de la commission ont évoqué la situation de salariés déjà reconnus RQTH devant effectuer de nouvelles démarches auprès de la MDPH en raison de l'évolution de leur handicap ou pour obtenir des droits complémentaires. Ces démarches peuvent conduire à un refus des deux jours lorsqu'elles ne correspondent ni à une première demande ni à un renouvellement de RQTH.

La direction a demandé que ces situations particulières lui soient remontées avec les justificatifs afin qu'elles puissent être examinées. Elle a néanmoins précisé qu'il n'était pas envisagé, à l'avenir, d'accorder de jours supplémentaires au-delà de ceux prévus par l'accord, compte tenu des contraintes budgétaires.

Les délais pour les remboursements de frais :

Les membres de la commission ont signalé des refus de remboursement de frais liés au handicap lorsque des dépenses engagées en fin d'année étaient présentées l'année suivante. La direction a expliqué que le budget étant annuel, une dépense engagée sur un exercice ne pouvait pas être imputée sur l'exercice suivant.

Les membres de la commission ont demandé qu'un rappel de cette règle soit fait aux salariés concernés, afin qu'ils puissent respecter les délais applicables. La direction a accepté cette demande.

Les licenciements pour inaptitude :

Les membres de la commission ont demandé à disposer d'un chiffrage plus précis des licenciements pour inaptitude concernant les salariés en situation de handicap, considérant que cet indicateur peut contribuer à apprécier l'efficacité des politiques de prévention et de maintien dans l'emploi.

La direction a indiqué disposer d'un bilan global des licenciements pour inaptitude, présenté en CSSCT centrale, mais sans identification spécifique des salariés en situation de handicap. Elle a précisé qu'un croisement des données provenant de différents bilans serait nécessaire pour disposer de cette information.

Les difficultés des salariés en invalidité :

Les membres de la commission ont signalé les difficultés de salariés envisageant un passage d'une invalidité de catégorie 1 à une invalidité de catégorie 2.

Ces salariés ne parviennent pas à connaître précisément les conséquences financières d'une telle décision : pension d'invalidité, prévoyance, maintien de revenus ou conséquences sur la retraite. Faute de simulation fiable et d'interlocuteur clairement identifié, certains hésitent à engager cette démarche.

Les membres de la commission ont proposé la mise en place de permanences avec des spécialistes d'Audiens, sur le modèle de celles existant pour les simulations de retraite. La direction s'est engagée à se rapprocher des services concernés afin d'étudier cette possibilité.

Les aménagements du temps de travail et leurs conséquences sur les collectifs :

La commission a alerté sur les conséquences que peuvent avoir certains aménagements du temps de travail dans un contexte de réduction des moyens : reports de charge, tensions dans les collectifs et risque de stigmatisation des salariés concernés, qui peuvent alors être perçus comme « privilégiés ».

La question d'un forfait jours réduit mis en place pour une période test de six mois, en lien avec des restrictions médicales, a également été soulevée. La direction a indiqué que ce dispositif, assimilé à du temps partiel, ne constituait pas une obligation pour l'employeur et que cette période permettait de vérifier si l'organisation mise en place fonctionnait.

La question du report de charge et du risque de stigmatisation n'a toutefois pas fait l'objet d'une réponse spécifique de la direction.

La formation des managers :

Les membres de la commission ont interrogé la direction sur la formation des managers au handicap, après avoir fait état de propos ou de comportements inadaptés dans certaines situations.

Selon la direction, les managers sont progressivement formés dans le cadre du cursus managérial, par groupes de 8 à 12 personnes, à raison de huit sessions par an, même si certains ne suivent pas ce module. Cette formation au handicap n'est par ailleurs plus prise en compte dans les indicateurs de leur part variable, contrairement à ce qui existait auparavant. Interrogée sur l'efficacité et le suivi de ces formations, la direction a indiqué que les situations inappropriées devaient lui être remontées. Les managers sont évalués lors de leur entretien

annuel et peuvent être à nouveau formés si nécessaire, l'efficacité de ces formations s'appréciant davantage dans la durée.

Les référents Handicap du Réseau France 3 :

Les référents Handicap présents dans les antennes constituent une particularité du Réseau France 3.

Les membres de la commission ont demandé que les référents puissent bénéficier d'une formation et d'un accompagnement afin de renforcer ce maillage et de leur permettre de jouer un rôle plus actif auprès des salariés en situation de handicap. La direction n'a pas été en mesure de répondre favorablement à cette demande à ce stade.

Concernant l'accompagnement individuel, la direction n'a pas vu d'obstacle de principe à ce qu'un salarié soit accompagné par le référent Handicap de son antenne, dès lors que celui-ci utilise ses heures de délégation. Elle a demandé que les éventuels refus lui soient remontés. Elle a toutefois précisé qu'un premier échange avec le manager pouvait, selon les circonstances, avoir lieu sans le référent, celui-ci pouvant intervenir dans un second temps.

L'accessibilité des locaux :

Les membres de la commission ont demandé qu'un bilan de l'accessibilité des locaux du Réseau France 3 puisse être présenté. Cet état des lieux permettrait d'identifier les sites non accessibles aux travailleurs en situation de handicap, les travaux réalisés et les éventuelles mesures de compensation mises en place.

La direction a indiqué que ces informations étaient déjà présentées dans le cadre de la commission de suivi de l'accord Handicap. Elle a reconnu que certains sites ne sont toujours pas aux normes, notamment en raison de contraintes immobilières, du caractère historique de certains bâtiments ou de priorités budgétaires. Elle considère néanmoins que ces situations doivent principalement être traitées au niveau local ou régional.

Les membres de la commission ont souligné les limites de cette réponse lorsque les démarches locales ou régionales n'aboutissent pas.

L'accessibilité et l'efficacité des dispositifs :

Les membres de la commission ont interrogé la direction sur la possibilité de disposer d'un bilan de l'efficacité des dispositifs, aménagements et outils mis en place. L'objectif est de mieux identifier les difficultés rencontrées sur le terrain et de recueillir le retour des salariés en situation de handicap.

La question de l'accessibilité numérique a été soulevée, notamment pour les salariés malentendants pouvant rencontrer des difficultés lors des visioconférences lorsque plusieurs personnes parlent simultanément. La possibilité de disposer de plusieurs solutions adaptées aux besoins des salariés, plutôt que d'un outil unique, a également été évoquée.

La direction a indiqué qu'elle ne disposait d'aucun bilan à ce sujet.

Concernant plus spécifiquement l'accessibilité numérique des outils, la direction a précisé que ce domaine relevait de la direction du numérique, où une personne intervient sur l'ensemble de ces sujets.

Les comités de maintien dans l'emploi :

Les membres de la commission ont demandé davantage de visibilité sur les comités de maintien dans l'emploi prévus par l'accord, notamment concernant le nombre de réunions, leur fonctionnement et les situations prises en charge.

La direction s'est engagée à présenter un focus sur ces comités lors de la prochaine commission Handicap.

En conclusion :

Le bilan 2025 fait apparaître des évolutions positives et des moyens importants consacrés à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les échanges en commission mettent néanmoins en évidence plusieurs points de vigilance, notamment concernant la lisibilité de certaines données, l'accessibilité, l'effectivité des aménagements, l'information et la formation des salariés, la formation des managers ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi.

La commission restera attentive aux suites apportées aux demandes formulées et à leur traduction concrète pour les salariés en situation de handicap.