

Accord collectif Groupe M6 relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

2023/2024/2025

Entre les soussignés :

Le Groupe M6,

Représenté par Monsieur Christophe FOGGIO, agissant en qualité de « *Directeur des Ressources Humaines* », représentant de l'entreprise dominante ou dûment mandaté par les sociétés visées dans l'annexe 1.

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au périmètre du groupe tel qu'il est défini dans l'annexe 1.

CFE - CGC Journalistes représentée par :

Jean-Baptiste LEBLANC,

CFE CGC Publicité représentée par :

Cédric LECLERQ,

SNFORT représenté par :

Alain LASSALLE

SNME CFDT représenté par :

Pascal BROCHENIN,

SNRT CGT représenté par :

Cesareo GONZALEZ,

D'autre part,

ci-après désignées ensemble « les Parties »

Sont convenues du présent Accord de groupe, relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS
1
J T B L

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
I – MODALITES, CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD, ET BENEFICIAIRES	5
Article 1.1 : Durée de l’Accord	5
Article 1.2 : Périmètre de l’Accord	5
Article 1.3 : Les Bénéficiaires	5
II – PRINCIPES DE L’ACCORD	6
Article 2. Les Engagements chiffrés	6
Article 2.2 : Les acteurs et partenaires internes	6
III – PLAN D’EMBAUCHE ET DISPOSITIFS MIS EN OEUVRE	8
Article 3.1 : Présentation du groupe M6	8
Article 3.2 : Embauche et intégration de Travailleurs Handicapés	9
Article 3.2.2 : Dispositifs Relations écoles et Handicap	9
Article 3.2.3 : Dispositifs Intermittents et Handicap	10
Article 3.3 : Modalités de recrutements et référencement de partenaires	10
IV- LE PLAN DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	11
Article 4.1 : Aménagements et Compensations	12
Article 4.2 : Modalités spécifiques	13
Article 4.2.1 - Aides techniques et matérielles	13
Article 4.2.2 - Aides Humaines et Aide Animalière	13
Article 4.2.3 - Aides Organisationnelles	14
V - FORMATION PROFESSIONNELLE	15
Article 5.1 : Les mesures de formation professionnelle	15
VI – RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ	16
Article 6.1 – Professionnalisation du Secteur du Travail Protégé et Adapté	16
VII - ACCESSIBILITÉ ET ADAPTABILITÉ DES OUTILS	17
Article 7.1 – Accessibilité numérique et adaptabilité des outils	17
Article 7.2- Accessibilité des sites professionnels du Groupe M6	17
Article 8.1 – Dispositifs et outils de communication	18
IX – BUDGET DE L’ACCORD HANDICAP	18



Article 9.1– Calcul des effectifs pris en compte pour l’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés _____	18
Article 9.2 – Calcul du budget de l’Accord _____	18
Article 9.3 - Gestion du budget _____	19
X - LE SUIVI DE L’ACCORD _____	19
Article 10.1 – Commission de suivi _____	19
XI – DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD _____	19
Article 11.1 : Agrément par l’Autorité Administrative _____	19
Article 11.2 : Conditions d’adhésion _____	20
Article 11.3 : Dépôt et publicité de l’Accord _____	20
ANNEXE 2 _____	23
ANNEXE 3 _____	24
ANNEXE 5 _____	26

DS


DS
 CG

DS
 BP

DS


DS
 U

DS³


PREAMBULE

Le Groupe M6 est depuis de nombreuses années engagé en faveur des personnes issues de la diversité tant dans le choix des programmes qu'il diffuse que dans la politique d'emploi qu'il a mise en place.

En 2017, pour les dix ans de sa Mission Handicap et afin de renforcer son engagement et se donner davantage de moyens, le groupe a signé son premier Accord Handicap ; engagement renouvelé par le déploiement d'un second accord pour la période 2020-2022.

Les politiques handicap sont des politiques au long cours. Les dispositifs mis en place entre 2017 et 2019 ont pleinement porté leurs fruits entre 2020 et 2022 malgré un contexte compliqué, notamment sanitaire.

Plusieurs effets positifs sont à constater sur la période des deux accords (2017 - 2022) :

- Les déclarations volontaires progressent et s'accroissent :
 - o 13 reconnaissances entre 2017 et 2019
 - o 23 reconnaissances entre 2020 et 2022

Les collaborateurs apprécient l'engagement officiel du Groupe qui crée un climat de confiance favorable aux déclarations volontaires ; effet accentué par l'enrichissement des dispositifs proposés dans le second accord.

- Les recrutements progressent également de manière significative et ce sur tous types de contrats :
 - o 28 personnes dont 2 en CDI recrutées en 2017 et 2019 pour un engagement initial fixé à 10 contrats
 - o 35 personnes recrutées dont 9 CDI entre 2020 et 2022 pour un engagement initial fixé à 20 contrats

Les partenariats et dispositifs mis en place ont été ajustés et optimisés au fil des années.

- Les consciences évoluent grâce notamment aux actions de sensibilisation proposées aux collaborateurs tout au long de ces 6 années. Information et pédagogie sont deux leviers qui permettent de changer le regard porté sur le handicap.
- L'accompagnement des collaborateurs par le biais des dispositifs proposés dans l'accord (forfait santé, convention de transport, jours absences autorisés, télétravail supplémentaire...) a un impact positif sur leur qualité de vie au travail.

Fort de ce constat le Groupe M6 souhaite renouveler son engagement par le déploiement d'un troisième Accord Handicap afin de continuer sur cette lancée et soutenir la dynamique qui s'est progressivement mise en place.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS
4
J T B L

I – MODALITES, CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD, ET BENEFICIAIRES

Article 1.1 : Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2023, sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Direction Régionale Interdépartementale, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) des Hauts de Seine. Il prendra fin à la date du 31 décembre 2025, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Article 1.2 : Périmètre de l'Accord

Relève du champ d'application du présent Accord groupe M6, les sociétés expressément visées dans l'annexe 1.

En cas de changement dans la structure du groupe, conduisant à des modifications significatives du périmètre et ayant un impact sur la mise en œuvre de l'Accord, les parties conviennent de se rencontrer afin d'examiner les conséquences éventuelles sur le présent Accord.

En cas de refus d'agrément, l'ensemble des dispositions dudit Accord serait nul et non avenue. De nouvelles rencontres avec les partenaires sociaux seraient alors organisées pour définir le cadre dans lequel la politique handicap devra s'inscrire.

Article 1.3 : Les Bénéficiaires

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose une définition légale du handicap : « *constitue un handicap, au sens de la loi, 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* ».

Seront considérés comme bénéficiaires du présent Accord, les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail, dont la liste est précisée en annexe 3.

Outre les conditions susvisées, pour bénéficier des dispositions de l'Accord, il est exigé que l'intéressé justifie de trois mois d'ancienneté dans le Groupe au cours des 12 derniers mois. Tous les contrats de travail exécutés au cours d'une période de 12 mois glissants, sont pris en compte. La condition d'ancienneté de trois mois équivaut, pour les journalistes pigistes, les artistes et les intermittents du spectacle, à un minimum de 60 prestations payées. Toutefois, chaque demande individuelle sera étudiée.

DS DS DS DS DS DS 5


II – PRINCIPES DE L'ACCORD

Article 2. Les Engagements chiffrés

Il est convenu que le Groupe M6 s'engage à porter son taux d'emploi à 3,5 %, à périmètre constant du présent accord.

Pour ce faire, la Mission Handicap accompagnera les équipes RH et les managers afin que 25 personnes soient recrutées sur la durée du présent Accord.

Ce chiffre représente essentiellement un objectif de recrutements pour tout type de contrat confondu, incluant à minima :

- 5 Contrats à Durée Indéterminée (CDI) ;
- 5 Contrats à Durée Déterminée (CDD) d'une durée minimale de 3 mois ;
- 5 contrats en alternance ;
- 10 stages.

Les effectifs déjà présents qui viendraient se déclarer de manière volontaire, seront valorisés en plus dans le taux d'emploi.

Pour rappel, le second accord handicap a permis la valorisation de 23 RQTH volontaires. La Mission Handicap continuera de déployer des actions d'information et de sensibilisation pour soutenir tout collaborateur concerné par cette démarche dans la confidentialité et le respect de leur volonté.

En matière d'achats responsables, le Groupe propose d'augmenter son engagement concernant le chiffre d'affaires confié auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) à hauteur de 200 000 € sur la durée triennale de l'Accord.

Article 2.2 : Les acteurs et partenaires internes

La Mission Handicap assure la mise en œuvre des actions définies dans le présent Accord et s'appuie sur des relais internes pour mener à bien ses principales missions, à savoir :

- Être l'Interlocuteur privilégié des collaborateurs sur la thématique handicap,
- Aider et conseiller les collaborateurs en situation de handicap ou qui le deviendraient dans leurs démarches administratives liées au statut de Travailleur Handicapé,
- Être garant du respect de la confidentialité des informations recueillies,
- Collaborer avec les équipes RH sur le parcours professionnel du Travailleur Handicapé (recrutement, intégration, formation, maintien et mobilité),
- Concourir au développement des achats responsables auprès du secteur protégé et adapté,
- Sensibiliser les collaborateurs du Groupe sur les questions liées au handicap,
- Piloter le plan d'actions de l'Accord et gérer le budget triennal.

Pour mener à bien ses différentes missions la Mission Handicap s'appuie sur les relais internes suivants :

Le Service de Santé au Travail :

- Identifie lors de la visite médicale de pré-embauche les besoins d'aménagements du poste ou des conditions de travail à mettre en œuvre, dans la mesure du possible, avant la prise de fonction. Une information est faite à la Mission Handicap afin que les devis et commandes soient réalisés si nécessaire.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS
6
J T B L

- Met en place une surveillance médicale renforcée dès lors que le salarié est reconnu en situation de handicap afin de mesurer l'impact du handicap sur son activité professionnelle et de proposer les aménagements nécessaires au bon exercice de son emploi.
- Assure un conseil auprès des salariés pouvant prétendre à la reconnaissance du statut de salarié en situation de handicap.
- Évoque le rôle de la Mission Handicap et les avantages de cet accord avec chaque collaborateur reçu en visite médicale pour lui-même et/ou pour son entourage professionnel.
- Présente à la Mission Handicap un bilan annuel des actions menées par le Service de Santé au Travail au sujet du handicap, dans le bilan annuel remis par le Service.

Le Service de Santé au travail du Groupe M6, dispose par ailleurs de spécialistes pouvant intervenir dans l'accompagnement d'un collaborateur (ergonomes, assistantes sociales, etc.).

La collaboration de proximité entre le Service de Santé au Travail et la Mission Handicap se poursuit avec un point semestriel proposé au Médecin du Travail et à l'infirmière. L'objectif de ce rendez-vous est d'assurer un suivi (technique, humain et/ou organisationnel) des collaborateurs en situation de handicap et d'étudier préventivement les situations susceptibles d'entrer dans le champ du handicap (statut à mettre en œuvre à l'issue d'un arrêt longue durée, retour en temps partiel thérapeutique, accompagnement en cas d'invalidité préconisée, etc.).

Comité de Maintien dans l'Emploi

La Mission handicap s'engage à créer un comité de Maintien dans l'emploi pour les collaborateurs concernés par une difficulté de santé. Composé des RRH et de la Mission Handicap, il se réunira à minima une fois par semestre pour étudier au cas par cas chaque situation évolutive ou à risque pour un collaborateur reconnu TH. Ce comité fera appel en fonction des besoins à des experts de la santé (médecine du travail, ergonome, etc) pour arbitrer les besoins spécifiquement liés à la pathologie de la personne. L'enjeu principal étant de garantir l'employabilité et d'éviter la désinsertion professionnelle.

Les dispositifs suivants pourront être proposés en fonction de la situation à étudier :

- Étude ergonomique – Aménagement du poste et de l'environnement de travail – Formation professionnelle – Bilan de compétences, Transition Pro pour une reconversion – Soutien psychologique – out placement.

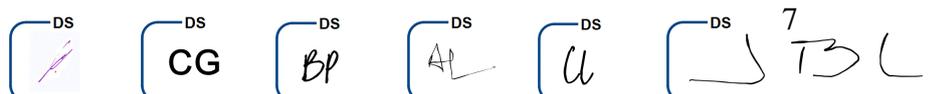
Les RH opérationnels :

Les RH opérationnels sont identifiés comme les référents RH Handicap. Leur mission principale est de contribuer au recrutement de candidats en situation de handicap. Ils sont force de proposition auprès des managers en présentant, dans la mesure du possible, des CV de candidats en situation de handicap correspondant aux profils recherchés dans les offres de postes à pourvoir.

La Mission Handicap se charge de mettre à leur disposition des outils spécifiques facilitant la création d'un vivier de candidats reconnus en situation de handicap. La réunion « Mobilité » rassemblant tous les pôles opérationnels RH met à l'ordre du jour la thématique handicap à raison d'une fois par mois afin d'assurer le suivi des actions menées en matière de recrutement.

Ils assurent également le suivi des collaborateurs de retour dans l'entreprise après un arrêt longue maladie et les orientent, si nécessaire, vers la Mission handicap qui prend le relais sur la mise en place de compensations éventuelles.

Les Managers :



Les managers sont promoteurs de la Politique Diversité du Groupe. La thématique handicap est valorisée notamment lors de l'accueil, l'intégration et le suivi des personnes en situation de handicap au sein de leur équipe.

Au quotidien, ils peuvent être amenés à identifier au sein de leur équipe de travail, un collaborateur qui rencontrerait une difficulté potentiellement liée à une situation de handicap, visible ou non visible. La Mission Handicap peut accompagner le manager qui le demande, dans sa façon d'aborder le sujet auprès de la personne en vue de déployer des compensations de l'accord si nécessaire.

La Communication interne :

La communication interne participe activement à la promotion de l'Accord Handicap. Cet accord permet de valoriser la marque Employeur, notamment en présentant les engagements pris en matière de Responsabilité Sociétale.

Elle contribue à l'organisation des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs du Groupe.

De fait, elle est le relai privilégié pour une communication collective s'appuyant sur les outils existants, notamment le Réseau Social d'entreprise.

Les Instances représentatives et organisations syndicales :

Leur mission principale est de faire la promotion de l'Accord Handicap auprès des collaborateurs. Pour ce faire, la Mission handicap s'engage à les inscrire à une formation spécifique afin de les doter d'outils, notamment sur leur rôle et les dispositifs clés du présent Accord.

Les ambassadeurs

Au sein du groupe, 12 ambassadeurs ont fait acte de candidature pour accompagner sur le terrain la Mission Handicap dans les projets qu'elle mène. Ils conservent ainsi leur mission de relais de communication interne et externe qui consiste notamment à :

- Participer aux réunions trimestrielles organisées par la Mission Handicap
- Être un relais d'information
- Promouvoir l'Accord Handicap auprès des collaborateurs
- Contribuer et participer à l'organisation d'événements internes
- Partager de bonnes pratiques

Pour leur permettre de mener à bien leur mission, des outils et des informations pratiques leurs seront transmis lors de réunion trimestrielles proposées par la Mission Handicap.

La Mission Handicap s'engage à prévenir les managers afin que les ambassadeurs soient disponibles pour les réunions organisées sur leur temps de travail.

III – PLAN D'EMBAUCHE ET DISPOSITIFS MIS EN OEUVRE

Article 3.1 : Présentation du groupe M6

Créé en 1987 autour de la chaîne M6, le Groupe Métropole Télévision est devenu avec les années un groupe plurimédia puissant, offrant une large gamme de programmes, de produits et de services disponibles sur les supports les plus divers : télévision, radio, internet, ...

L'offre de M6, seconde chaîne commerciale du marché, est complétée par les autres chaînes en clair W9, 6ter et Gulli. La famille de chaînes payantes (Paris Première, Téva, sérieclub, Canal J, Tiji, M6 Music, MCM, MCM Top et RFM TV) vient enrichir l'offre de programmes du Groupe, avec une large présence sur toutes les plateformes de diffusion.



Le Groupe M6 s'est démarqué très tôt avec le développement d'une offre non-linéaire, amorcée dès 2008 avec l'offre de rattrapage M6 Replay, devenue plateforme de divertissement 6play qui propose non seulement le replay des chaînes de TV mais également une quantité croissante de contenus exclusifs.

Le Groupe M6 détient également 3 radios, RTL, RTL2 et Fun Radio, lui permettant de proposer une offre plurimédia puissante.

Par ailleurs le Groupe a choisi très tôt de se positionner sur les marchés de la production et de la distribution de droits audiovisuels, notamment pour approvisionner les chaînes TV en contenus de qualité.

Enfin, fort de ses marques, de ses contenus, et des temps d'antenne et de publicité disponibles sur tous ses supports, le Groupe M6 a étendu progressivement ses activités par le biais de la diversification.

Prenant soin de développer la complémentarité de ses programmes, de répondre et d'anticiper les attentes de ses différents publics ainsi que leurs nouveaux modes de consommation, le Groupe M6 apparaît comme un éditeur de contenus résolument ancré dans l'ère des nouvelles technologies.

Article 3.2 : Embauche et intégration de Travailleurs Handicapés

Depuis le déploiement de la politique handicap du Groupe, le groupe compte parmi ses effectifs présents en 2022, 62 collaborateurs en situation de handicap :

- 49 CDI
- 2 CDD
- 7 alternants
- 4 stagiaires

Le groupe M6 réaffirme ses engagements en matière de recrutement de Travailleurs Handicapés et s'engage à intégrer de manière globale dans ses effectifs 25 personnes en situation de handicap, sous toute forme de contrat confondu, incluant 5 CDI, sur la durée triennale de l'Accord.

Article 3.2.1 : Dispositifs liés à l'Embauche de Travailleurs Handicapés

Conformément aux décrets de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, tout recrutement de Travailleur Handicapé sera valorisé quel que soit la durée et la nature du contrat de travail proposé. Dans la mesure du possible, la durée des contrats proposés est d'une durée égale à 6 mois voire supérieure.

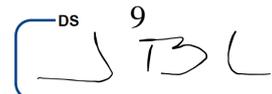
Face à ces engagements, il est important de rappeler que les recrutements du groupe M6 portent essentiellement sur des métiers spécifiques à haute qualification. Afin de développer le vivier de candidats reconnus en situation de handicap certaines filières métiers seront étudiées de manière prioritaire au regard des besoins à pourvoir : fonctions supports, informatique et audiovisuelle.

Parallèlement, face à la difficulté de trouver les compétences clés dans les métiers du Groupe, la Direction des Ressources Humaines et la Mission Handicap cherche à accompagner le développement des compétences via trois leviers potentiels d'intégration :

- ✓ Le recours à l'alternance
- ✓ L'accueil de stagiaire
- ✓ L'intermittence

Article 3.2.2 : Dispositifs Relations écoles et Handicap

La politique Relations écoles et Handicap reste un levier incontournable. Le Groupe M6 travaille en proximité avec les écoles cibles pour accueillir des étudiants en stage ou en alternance. Chacune



d'entre elle est informée de la politique handicap en place afin que les CV des candidats qui seraient en situation de handicap soient adressés à la Mission Handicap.

Les actions Relations écoles et Handicap comprennent :

- L'Accueil de stagiaires en situation de handicap,
- Le Recours à l'alternance,
- Les Forums Alternance,
- Les journées Portes ouvertes – Découverte des métiers

La Mission handicap maintient ses partenariats avec les écoles engagées en faveur de l'accueil et l'intégration d'étudiants en situation de handicap, favorisant ainsi une réelle passerelle vers l'emploi durable.

Les étudiants accueillis en alternance et en stage sont systématiquement reçus par la Mission Handicap en amont et en aval de leur collaboration avec le groupe afin de faciliter leur expérience professionnelle et d'étudier les possibilités d'embauche en CDD, CDDU ou CDI.

Article 3.2.3 : Dispositifs Intermittents et Handicap

De par son activité, le Groupe M6 peut recourir à des intermittents et des pigistes.

La Mission Handicap s'engage à accompagner tout intermittent ou pigiste, dans les conditions de ce nouvel Accord, qui serait en situation de handicap ou qui le deviendrait. Des dispositifs de communication et d'information sont accessibles sur les outils dont ils disposent (dépôt d'un courrier dans les coffres forts électroniques, message d'information sur la borne de signature des contrats...).

Sur un effectif annuel moyen de 400 ETP intermittents/pigistes, la mission handicap espère au travers notamment de ses outils de communication sensibiliser et accompagner 0,5% de cette population dans une démarche de reconnaissance volontaire afin de faciliter leurs conditions de travail.

Article 3.2.4 : Intégration d'un collaborateur reconnu en situation de handicap.

Tout collaborateur nouvellement embauché se voit remettre la brochure d'Information relative à la politique handicap du groupe. L'occasion pour lui de mieux connaître ses interlocuteurs privilégiés et les dispositifs clés du présent Accord.

Il dispose par ailleurs d'un suivi de proximité avec son RRH opérationnel et son manager qui l'accompagnent spécifiquement dans sa prise de poste.

L'entretien de fin de période d'essai est également un moment d'échange privilégié pour ajuster au besoin les compensations qui seraient nécessaires à mettre en œuvre.

La Mission Handicap rencontre systématiquement tout nouvel arrivant en situation de handicap.

Article 3.3 : Modalités de recrutements et référencements de partenaires

La non-discrimination à l'embauche est un principe essentiel. Les recruteurs s'attachent à valider les compétences et la motivation des candidats qui sont les critères clés lors de la pré-sélection des CV.

Les recruteurs et les managers bénéficieront de support d'information relatif au déploiement de la politique handicap du groupe pour les mobiliser dans l'atteinte des objectifs du présent accord.

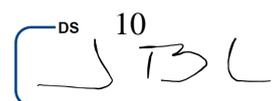
DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS 10


Des notices présentant les différentes modalités d'accès à l'emploi direct ou, projet de reconversion professionnelle pour les personnes handicapées seront rédigées et mises en ligne sur le réseau social d'entreprise afin d'illustrer les dispositifs existants en matière d'emploi et de découverte des métiers : Poec, Essai encadré, emploi accompagné, appuis spécifiques, inclus'PRO Formation, Transition Pro, etc...

La Mission Handicap continue de mettre à disposition des recruteurs des outils complémentaires en matière de sourcing :

- Cythèques en ligne pour la diffusion des offres sur des sites spécifiques (Agefiph)
- Partenariat avec les Cap emploi (visite de sites, présentation des métiers, recueil des CV potentiels) et Pôle Emploi
- Participation aux Forums
- Recours aux cabinets spécialisés
- Partenariats avec des associations qui œuvrent pour l'insertion de personnes handicapées

Enfin, dans le cadre d'un recrutement en cours, la Mission Handicap propose aux managers un dispositif pratique de préparation sur mesure en amont du rendez-vous avec le candidat en situation de handicap. L'objectif de cet accompagnement est de lever les freins au recrutement qui pourraient exister et permettre aux managers de se concentrer sur les compétences d'un candidat.

IV- LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi contribue activement à l'employabilité des personnes handicapées notamment grâce à l'octroi de dispositifs compensatoires d'une situation de handicap, finançables sur le budget d'un Accord Handicap.

Pour rappel, la loi du n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, modifie certains articles de la loi dite « Handicap » du 11/02/2005. L'objectif principal étant de renforcer les mesures d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu de travail ordinaire.

C'est pourquoi, consciente de l'enjeu d'employabilité de cette population, la Direction des Ressources Humaines souhaite déployer des dispositifs compensatoires pertinents, qui s'inscrivent en renfort des dispositifs réglementaires et institutionnels existants (sécurité sociale / mutuelles / CAF, etc).

Cependant, elle souligne que la possibilité de négocier un accord handicap a été révisée par décret. Ce qui implique notamment pour le groupe M6 ayant signé son accord en janvier 2020, la possibilité d'un dernier renouvellement sur une durée de 3 ans.

Il est donc important de mettre en place des compensations raisonnables pour les collaborateurs tout en préparant la sortie de l'Accord Handicap à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les compensations du présent accord, s'appuient pour certaines sur l'offre de services de l'Agefiph en vigueur actuellement, dans le but d'assurer une continuité autant que possible pour les collaborateurs accompagnés par la Mission Handicap.

L'entreprise encourage la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour les collaborateurs présentant les conditions requises. Un important travail de sensibilisation continuera d'être mené, notamment par la Médecine du Travail, Les RRH, La Mission Handicap et la Communication Interne afin d'aborder le sujet notamment dans le cadre d'un retour à l'emploi après une longue durée d'absence, soit en mi-temps thérapeutique, soit à temps plein.

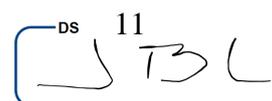
DS


DS
CG

DS
BP

DS


DS
U

DS 11


Cette reconnaissance permet ainsi aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le présent Accord et facilite un aménagement des conditions de travail.

Article 4.1 : Aménagements et Compensations

Un des enjeux de la Mission Handicap est d'éviter autant que possible la désinsertion professionnelle, conformément aux nouveaux dispositifs relatifs à la loi n° 2018_2021 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

L'entretien de liaison sera un réel outil pour conserver un lien avec le collaborateur en arrêt, permettant ainsi de préparer au mieux son retour dans l'entreprise.

En fonction des demandes et situations rencontrées dans le cadre professionnel, des dispositifs adaptés pourront être proposés afin de limiter, voire de compenser les effets du handicap dans la tenue du poste du collaborateur :

- Études et travaux avec des spécialistes de la santé (ergonome, médecin du travail, etc.) ;
- Adaptation du poste et de l'environnement de travail (mobilier de bureau, fauteuil, outils informatiques, rampes d'accès, accessoires spécifiques, etc.) Il est convenu que les postes aménagés restent fixes au regard du passage en travail *semi-flex* ;
- Aménagements individuels du temps de travail et des conditions de vie dans l'entreprise (adaptations des horaires, télétravail, cofinancements de prothèses, équipements spécifiques, interprètes LSF, etc.).

Tout aménagement sera mis en œuvre par la Mission Handicap avec le concours, des acteurs internes cités dans l'article 2.2 du présent Accord.

Le financement de ces aménagements et compensations dont certaines pourraient faire l'objet d'une validation par le Médecin du travail, sera pris en charge sur le budget de l'Accord, après déduction des compléments financiers déjà perçus par le demandeur (sécurité sociale, mutuelle, organismes spécialisés).

Chaque demande sera étudiée au cas par cas et tiendra compte du budget restant de l'Accord. Certaines pourront également être soumises à des montants forfaitaires, des conditions d'octroi et de durée.

A l'issue de ces actions, le RRH informe la Mission Handicap. Avec le concours du Service de Santé au Travail, la Mission Handicap met en œuvre et finance les éventuels aménagements matériels ou organisationnels qui seraient nécessaires à la reprise de travail.

La Mission handicap, pour renforcer la prise en charge d'un parcours médical favorisant le maintien dans l'emploi, s'adosse sur le barème des remboursements du contrat de mutuelle en ajoutant le financement de prestations supplémentaires pour les collaborateurs qui présentent une situation de handicap reconnue.

La Mission handicap a cependant conscience que pour certaines personnes lourdement handicapées, une inaptitude peut-être décidée par la Médecine du Travail. Dans ce cas de figure, la Mission handicap et la Direction souhaite également accompagner le collaborateur, cette fois-ci dans le cadre d'une reconversion professionnelle d'entrepreneuriat.

Une aide financière d'un montant de 5 000 € pourra être accordée, sur étude du projet professionnel, afin de contribuer à sa concrétisation et mise en œuvre.

Article 4.2 : Modalités spécifiques

Article 4.2.1 - Aides techniques et matérielles

1. Prise en charge d'appareillages (prothèses auditives, capillaires, orthèse, etc.) : après déduction faite des remboursements obtenus par le collaborateur, une étude sur le reste à charge de sa dépense sera faite afin de proposer un financement complémentaire via le budget disponible de l'Accord, dans la limite de 1 600 € sur la durée de l'accord.
2. Afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier du télétravail, effectif depuis 2019, au sein du groupe, un forfait matériel pour les aménagements du domicile est mis en place, à hauteur de 1 200 € dans le but de rendre compatibles les outils et l'espace de travail avec cette nouvelle forme de travail à distance.

Article 4.2.2 - Aides Humaines et Aide Animalière

1. Afin d'adapter l'environnement de travail des collaborateurs en situation de handicap auditif le recours à des Interprètes en Langue des Signes (LSF) est proposé.
De la même manière, pour rendre accessible les contenus d'informations échangées en réunion de service, séminaire ou toute autre manifestation interne, le recours à la vélotypie pourra être mis en place.
2. Un forfait « Santé » de 500 € par an est mis en place dans le cadre d'actes paramédicaux supplémentaires aux dispositifs déjà pris en charge par la mutuelle afin de permettre aux collaborateurs un suivi médical renforcé.

Sont bénéficiaires les personnes reconnues en situation de handicap. Ce dispositif s'inscrit en complément des dispositifs de la sécurité sociale et de la mutuelle, une fois consommées, alors le financement d'un suivi complémentaire se fera directement par la Mission Handicap auprès de l'établissement médical ou du spécialiste.

3. Un dispositif de permanence Handicap externalisée est en place de façon continue via un numéro vert communiqué sur le réseau social d'entreprise « Blender » à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il s'agit de proposer un service de conseil et d'accompagnement sur la thématique handicap. Les appels restent strictement personnels et confidentiels.
4. Toute personne en situation de handicap visuel, auditif, moteur ou psychique possédant une carte d'invalidité ou une carte de priorité, peut se voir confier un chien guide ou d'assistance, gratuitement sur dossier auprès d'une école habilitée chien guide.

Les frais annexes (harnet-étrier, laisse, alimentation, accessoires, vaccins et soins vétérinaires) restent cependant à la charge de la personne. Une aide de Prestation Compensatoire du Handicap d'environ 50 € par mois peut être accordée sur demande du collaborateur auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Pour faciliter l'accès à l'emploi des collaborateurs bénéficiaires d'un chien guide, la Mission handicap propose une aide forfaitaire de 300 € permettant le financement des matériels d'accessibilité de l'animal (harnet-étrier et laisse).

Article 4.2.3 - Aides Organisationnelles

1. Absences autorisées

Afin d'accompagner les collaborateurs bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé, des absences autorisées rémunérées sont octroyées par la Direction des Ressources Humaines pour les démarches et soins liés à la situation de handicap : 5 jours fractionnables annuels. Ces absences ne sont pas proratisées en fonction du temps de travail.

2. Journées de Télétravail :

Le Télétravail représente un moyen de réponse aux besoins d'aménagements des conditions de travail pour les personnes en situation de handicap. A cet effet, l'Accord Handicap prévoit 8 jours de télétravail annuels supplémentaires, fractionnables, pour les personnes en situation de handicap.

Ces jours de télétravail sont proratisés en fonction du temps de travail du collaborateur concerné.

3. Aides aux transports

Modalités et contenus

L'aide aux transports est accordée notamment pour la prise en charge des surcoûts relatifs aux déplacements en lien avec le handicap et compte tenu de :

- Besoins liés à un problème durable de mobilité
- Besoins temporaires liés à une contexte médical et/ou au regard d'un contexte sanitaire

Elle peut prendre la forme suivante:

- une convention de transport (taxi, VTC, transporteur adapté) dans la limite d'un montant forfaitaire de 3 000 € par an, soit 9 000 € sur la durée de l'Accord. Ce montant pourra être revu à la hausse, de manière dérogatoire, en fonction des besoins de la personne au regard de sa situation de handicap.
- L'aménagement d'un véhicule personnel ou d'un tiers accompagnant, dans la limite d'un montant forfaitaire de 3 000 €.
- Une place de parking « place réservée personne handicapée » pourra être proposée dans la mesure du possible, après étude de la demande auprès des services Généraux.

4. Aides au logement

Il est rappelé que le Groupe M6 participe à l'effort de construction. A ce titre, l'Action Logement reste l'interlocuteur privilégié des collaborateurs en recherche d'un logement social.

Parmi les aides proposées en ligne sur le site d'Action Logement, le CIL Pass Assistance permet d'accompagner les collaborateurs en difficulté dans leur parcours résidentiel suite à un accident de la vie, dont la maladie et le handicap font partie. L'aide permet notamment le maintien dans le logement ou facilite l'accès au logement, pour les locataires comme pour les propriétaires. La Mission Handicap s'engage à accompagner le collaborateur dans sa démarche administrative et à soutenir le dossier auprès d'Action Logement.

En complément de cette aide, la Mission handicap souhaite accompagner les collaborateurs qui devraient pour raison de santé se rapprocher de leur lieu de travail.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS 14
J T B L

Pour un déménagement permettant un minimum de 5km de rapprochement du lieu de travail, une aide complémentaire forfaitaire de 1 500 € sera octroyée pour les frais de déménagement et prise en charge sur le budget de l'Accord.

V - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 5.1 : Les mesures de formation professionnelle

Conformément aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination, les parties rappellent que les personnes handicapées ont accès à tous les moyens de formation mis en place par le groupe M6.

Elles bénéficient également d'aménagements leur facilitant l'accès et le suivi des formations. Les adaptations techniques, matérielles et pédagogiques rendues nécessaires par leurs déficiences peuvent être prises en compte dans le budget de l'Accord.

Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2019, le Compte Personnel de Formation (CPF) est majoré de 300 € pour les Travailleurs Handicapés, ce qui porte le montant à 800 € par an, plafonné à 8 000€.

Pour aller plus loin dans la professionnalisation et l'employabilité des collaborateurs reconnus en situation de handicap, la Mission Handicap, sur étude de dossier, s'engage à financer un complément de formation sur le budget de l'accord.

Elle étudiera au cas par cas les demandes, en s'assurant en amont que tous les dispositifs de droit commun de la formation professionnelle ont été utilisés. Le financement s'effectuera alors sur la facture du reste à charge, émise par l'organisme de formation ou l'école de référence.

Article 5.2 : Formations spécifiques pour les collaborateurs handicapés

Les collaborateurs en situation de handicap ont une égale vocation à évoluer professionnellement au sein de l'entreprise au même titre que les autres collaborateurs. Le groupe M6 est particulièrement attentif au fait que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle.

La Mission handicap s'engage fortement en faveur de l'employabilité qui est mise en avant dans les dispositifs de la loi relative à la Liberté de Choisir son avenir professionnel.

A ce titre, des formations spécifiques et des dispositifs sur mesure sont prévus en faveur des collaborateurs en situation de handicap.

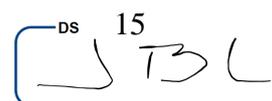
L'objectif principal étant de répondre au mieux au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des collaborateurs concernés (renfort des connaissances, validation des acquis, reconversion, etc.).

Au cas par cas, des aménagements spécifiques facilitant l'accès à la formation et à ses dispositifs sont mis en place :

- Accessibilité du site de la formation
- Modalités de transports
- Interprète en langues des signes

En complément de formations professionnelles, la Mission Handicap prévoit pour les collaborateurs en situation de handicap qui souhaitent travailler leur posture, leur acceptation du handicap ou, un projet professionnel :

- Une formation de développement personnel (posture, prise de parole en public, confiance...)



- Un accompagnement pour la constitution d'un dossier VAE et, prise en charge des coûts associés
- Un bilan de compétences

Ces actions pourront être financées sur le budget de l'Accord, complémentaire au budget de la formation professionnelle dès lors que le collaborateur a déjà suivi une formation dans le cadre du plan de développement des compétences sur la durée de l'accord.

Les demandes seront étudiées au cas par cas et financées en fonction du budget disponible de l'Accord en vigueur.

VI – RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté est composé d'Établissements de Services et d'Aides par le Travail (ESAT), d'Entreprises Adaptées (EA), d'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) et de Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

- Les ESAT proposent aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.
- Les EA permettent à leur personnel porteur de handicap de travailler en milieu ordinaire sur des missions ponctuelles et de découvrir les métiers du groupe M6.
- Les EATT ont pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de Travailleurs Handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire).
- Les TIH proposent des expertises métiers souvent sous forme de prestations intellectuelles, valorisables en achats responsables sur la contribution handicap.

Faire appel à ce secteur pour le Groupe représente un réel engagement sociétal auprès d'un public qui rencontre une difficulté à travailler en milieu ordinaire. En confiant certains de nos achats, nous permettons de favoriser de l'emploi pour des personnes en situation de handicap qui réalisent des prestations de services dans un environnement adapté.

La Mission Handicap a contribué au développement des Achats Responsables en réalisant une cartographie des achats du Groupe qu'elle a comparée à celle du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). Ce travail fait le constat que certains achats étaient déjà confiés à ce secteur et que l'élargissement était difficile à mettre en place au regard des besoins du groupe et des prestations proposées par le secteur protégé et adapté.

Le bilan des Achats confiés au STPA représente un chiffre d'affaires de 365 K€ s (arrêté à fin septembre 2022) sur la durée du présent accord.

Afin de maintenir une dynamique d'Achats Responsables, le Groupe M6 s'engage sur les 3 prochaines années à confier un chiffre d'affaires équivalant 200 K€ avec la volonté de contribuer au travers d'actions concrètes à sa professionnalisation.

Article 6.1 – Professionnalisation du Secteur du Travail Protégé et Adapté

Dans le cadre des prestations qui seront confiées au STPA pour le compte du Groupe M6 et afin de concourir à sa professionnalisation et à l'employabilité de ses bénéficiaires, la Mission Handicap met en place les actions suivantes :

- ✓ Co-financement de formations des bénéficiaires des EA et ESAT en fonction des compétences attendues sur les prestations achetées ;
- ✓ Interventions et dispenses de conseils au sein des Établissements du secteur protégé et Adapté ;
- ✓ Co-financement de matériels.

VII - ACCESSIBILITÉ ET ADAPTABILITÉ DES OUTILS

Article 7.1 – Accessibilité numérique et adaptabilité des outils

En matière d'accessibilité numérique, le groupe M6 s'engage à maintenir voire développer l'accès à l'information des données internes à destination de l'ensemble des collaborateurs. Les outils et applications mis à disposition des collaborateurs feront l'objet d'adaptation en cas de nécessité (logiciels adaptés, accès aux informations en ligne, traductions vocales, etc).

L'accessibilité du public aux programmes et contenus des différentes chaînes du Groupe M6 est une réelle préoccupation de la Mission Handicap. Dans la mesure du possible, une action de sous titrage, d'audio description ou de traduction en Langues des Signes Française pourra être partiellement prise en charge sur le budget de l'Accord.

Article 7.2- Accessibilité des sites professionnels du Groupe M6

L'accessibilité des bâtiments répond aux obligations légales et réglementaires. Dans la mesure du possible elle doit favoriser l'embauche, l'intégration, la formation et la mobilité professionnelle des collaborateurs en situation de handicap déjà en poste, ou nouvellement recrutés.

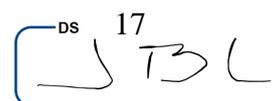
Si des travaux permettant des améliorations complémentaires doivent être mis en œuvre, la Mission Handicap et les équipes pluridisciplinaires étudieront la possibilité d'un financement partiel en fonction du budget restant de l'Accord.

VIII - INFORMATION, COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

La Mission Handicap profite de ce nouvel Accord pour renforcer ses outils et dispositifs de communication tant en interne qu'en externe. L'occasion pour elle d'être davantage visible auprès des collaborateurs, des partenaires externes qui œuvrent sur le handicap et du grand public.

Elle s'attache à mettre en œuvre des actions de communication et de sensibilisation en cohérence avec l'activité du Groupe, ses projets et ses programmes afin de mobiliser un plus grand nombre de participants. En effet, aborder des sujets du quotidien en y mêlant la thématique du handicap est une approche plus pertinente.

Par ailleurs, en fonction des situations rencontrées par les différents acteurs de l'entreprise : managers, équipes RH, partenaires sociaux, collègues d'un collaborateur en situation de handicap, ou toute partie prenante des thématiques du présent accord , des modules de formation pourront être mis en place et pris en charge par la Mission handicap.



Article 8.1 – Dispositifs et outils de communication

Plusieurs dispositifs de communication interne sont déployés pour informer du renouvellement de l'Accord mais aussi pour son animation tout au long de sa durée triennale :

- Présentation des points clés du nouvel Accord réalisée dans chacune des filiales,
- Communications et informations régulières sur le suivi du plan d'actions de l'Accord et les projets en perspective (Réseau social d'entreprise ou autre support du Groupe M6),
- Création d'outils d'informations facilitant la compréhension du sujet handicap et ses (livrets, brochures, fiches pratiques, guides, affiches, articles, etc.)
- Campagnes d'informations thématiques,
- Campagnes d'informations relatives à la reconnaissance volontaire de la Qualité du statut de travailleur handicapé (Hotline Handicap).
- Ateliers de sensibilisation
- Participation aux événements duoday, SEEPH...

Ces différents dispositifs sont à destination des collaborateurs de l'entreprise mais aussi de toute personne nouvellement embauchée, quelle que soit la forme de son contrat de travail et que celle-ci soit en situation de handicap ou non.

En matière de communication externe, la Mission Handicap s'adosse à la marque employeur pour développer sa visibilité et son attractivité vis-à-vis des candidats en situation de handicap.

Avec le concours des équipes RH, la Mission Handicap participe aux forums emplois spécialisés et sera force de proposition pour valoriser la politique handicap sur les offres de poste à pourvoir au sein du groupe M6.

IX – BUDGET DE L'ACCORD HANDICAP

Article 9.1– Calcul des effectifs pris en compte pour l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) est intégrée dans la DSN depuis janvier 2020, conformément à la loi n°2018_771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi une contribution annuelle est due auprès de l'URSSAF si l'obligation n'est pas respectée, à savoir 6% de Travailleurs Handicapés présent dans l'effectif annuel moyen d'assujettissement.

Sur la base des saisies mensuelles en DSN réalisées par le groupe M6, l'URSSAF se charge en début d'année N+1, de calculer les effectif suivants :

- Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH
- Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'OETH internes à votre entreprise
- Effectif moyen annuel des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Permettant ainsi de mesurer le taux d'emploi et de calculer le montant de la contribution annuelle.

Article 9.2 – Calcul du budget de l'Accord

Sur la base des éléments transmis par l'URSSAF, qui peuvent faire l'objet d'un ajustement en cas de régularisations en DSN qui n'auraient pas été prises en compte d'un mois sur l'autre, la Mission Handicap se charge de calculer, via l'outil de l'Agefiph, le montant de la contribution annuelle qui devient son budget de fonctionnement prévisionnel.

Le groupe M6 consacre ainsi un montant égal à celui qui aurait dû être versé à l'URSSAF au titre de son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés pour le financement du plan d'actions annuel du présent Accord.

Le montant est révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.

Les montants prévus qui ne seraient pas dépensés, seront reportés sur l'exercice suivant.

Article 9.3 - Gestion du budget

La Mission Handicap définit des lignes budgétaires pour chacun des axes du plan d'actions de l'Accord Handicap. Les budgets sont donnés à titre indicatif s'appuyant sur le montant prévisionnel de la contribution. Ils fixent des priorités pour les trois années d'application. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages, entre les lignes budgétaires, sans remettre en cause l'équilibre général du budget du présent Accord.

Le budget non utilisé sur une année est reporté sur l'exercice suivant.

La Direction des Ressources Humaines, plus particulièrement la Mission Handicap, reste gestionnaire du budget du présent Accord.

Chaque société s'engage à verser la somme qu'elle a provisionnée au titre de la contribution qu'elle aurait dû verser à l'URSSAF sur le centre d'imputation « Mission Handicap ». Pour les deux années suivantes de l'Accord, le même procédé sera appliqué.

Le budget de l'Accord fera l'objet d'un ajustement en fonction des entrées et des sorties des sociétés du périmètre tel que défini à la date de signature de l'Accord.

X - LE SUIVI DE L'ACCORD

Article 10.1 – Commission de suivi

Une commission de suivi du présent Accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent Accord et de représentants de la direction et notamment de la DRH dont la Mission Handicap.

Elle se réunit une fois par an, au plus tard au 1^{er} trimestre de l'année N+1, durant l'application de l'Accord.

Elle dresse le bilan des actions réalisées au regard du plan d'actions de l'Accord. Elle se prononce sur les modalités de mise en œuvre, les évolutions éventuelles des dispositions de l'Accord.

Au regard de la sortie réglementaire d'un accord Handicap au 31 décembre 2025, elle se réunira au plus tard 6 mois avant la fin du présent accord afin d'étudier les nouvelles modalités qui pourraient être mises en œuvre. Il s'agira de mener une réflexion ayant pour objectif de maintenir la politique handicap du groupe en étudiant les dispositions transitoires proposées par les partenaires institutionnels (DRIETS, AGEFIPH, MDPH, CAP EMPLOI).

XI – DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Article 11.1 : Agrément par l'Autorité Administrative



Le texte de l'Accord est adressé par voie télématique auprès de la DRIETS des Hauts de Seine (92).

Le présent Accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus par celle-ci, il sera réputé nul et non avenu.

Cet Accord exonère le Groupe M6 de tout versement de contributions financières à l'URSSAF pendant toute la durée de validité du présent Accord.

Article 11.2 : Conditions d'adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent Accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra pas être partielle ; elle concernera nécessairement l'ensemble du présent Accord.

Article 11.3 : Dépôt et publicité de l'Accord

Le présent Accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative, notamment par la transmission de la copie du courrier de notification ou, du courrier électronique, ou du récépissé de l'avis de réception reçu à l'issue du dépôt du présent Accord sur la plate-forme dédiée à la télé-déclaration des Accords.

Conformément à la nouvelle procédure de dépôt des Accords qui s'applique à tous les textes conclus à partir du 1^{er} septembre 2017, le présent Accord sera déposé en ligne sur la plate-forme de télé-procédure : www.teleAccord.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire signé et agréé, sera adressé par voie postale au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes des Hauts de Seine.

Les parties conviennent de signer le présent accord par le biais de la solution électronique Docusign utilisée au sein du Groupe M6 et reconnaissent la validité du présent accord formalisé sur support électronique ainsi que l'effet juridique de la signature électronique.

Fait à Neuilly sur Seine, le 14 décembre 2022

Pour le Groupe M6

Monsieur Christophe FOGLIO

DocuSigned by:

6EA9B5293704403...

Pour les organisations syndicales représentatives :

CFE – CGC Journalistes représentée par :
Jean-Baptiste LEBLANC,

DocuSigned by:

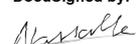
7605FEF023D64A7...

CFE CGC Publicité représentée par :
Cédric LECLERQ,

DocuSigned by:

5617D0CF528B407...

SNFORT représenté par :
Alain LASSALLE,

DocuSigned by:

F54EC64CC17D410...

DS
BP

DS
CG

SNME CFDT représenté par :
Pascal BROCHENIN,

DocuSigned by:

BROCHENIN PASCAL

87BD913908C445F...

SNRT CGT représenté par :
Cesareo GONZALEZ.

DocuSigned by:

Césareo GONZALEZ

AE0A8A1F5FBD4B6...

DS


DS
AL

DS
U

DS
J T B L
21

ANNEXE 1

PERIMETRE DE L'ACCORD : LISTES DES SOCIETES

A la date de la signature de l'Accord en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

- Métropole Télévision ;
- L'UES Jeunesse, constituée des Sociétés M6 Thématique et Jeunesse TV ;
- L'UES Publicité, constituée des Sociétés M6 PUBLICITE, M6 INTERACTIONS, M6 EDITIONS, M6 CREATION, M6 EVENEMENTS ;
- L'UES Les Musicales, constituée des Sociétés SERC et SODERA ;
- L'UES SND, constituée des Sociétés SND, M6 FILMS et M6 DEVELOPPEMENT ;
- La Société Paris Première
- La Société EDI TV ;
- La Société SEDI TV ;
- La Société M6 GENERATION ;
- La Société C. PRODUCTIONS ;
- La Société STUDIO 89 PRODUCTIONS ;
- La Société GM6 ;
- La Société M6 DIGITAL SERVICES ;
- La Société M6 DISTRIBUTION DIGITAL ;
- La Société M6 COMMUNICATION ;
- La Société M6 STUDIO ;
- La Société CANAL STAR ;
- La Société FM GRAFFITI ;
- La Société MEDIA STRATEGIE ;
- La Société RADIO PORTE SUD ;
- La Société SPRGB.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS 22
JTB L

ANNEXE 2

LISTE DES BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD

1. **Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH)** attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
2. **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP)** 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.
3. Les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou 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.
4. Les **personnes mentionnées** à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - Les invalides de guerre 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 ou des campagnes de guerre ;
 - Les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service (également mentionnés au 9° de l'article L.5212-13 du code du travail) ;
 - Les personnes qui dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ou lors d'une mission d'assistance à personne en danger, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, contracté ou vu s'aggraver une maladie induisant une incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
5. Les **personnes mentionnées** aux articles L.395 et L.396 du même code, notamment :
 - les conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale, ou d'une personne mentionnée à l'article L.394 décédée ou disparue dans des circonstances définies dans cet article (cf. 4) ;
 - les personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au point 4 ou titulaire d'une pension pour aliénation mentale ;
 - les orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans ;
 - les enfants de moins de 21 ans de militaires titulaires d'une pension pour aliénation mentale, et de personnes mentionnées à l'article L.394 (cf. 4)) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées à cet article.
6. Les **titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
7. Les **titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH)**.

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS 23
J T B L

ANNEXE 3

BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Budget prévisionnel effectué sur la base des DOETH 2022 simulées à fin septembre 2022 pour les sociétés intégrées dans le périmètre de l'accord.

Budget prévisionnel de **271 800 €**

Budget Prévisionnel	2023		2024		2025	
Thèmes	Budget	Répartition en %	Budget	Répartition en %	Budget	Répartition en %
Plan d'embauche et intégration	81 540 €	30%	81 540 €	30%	81 540 €	30%
Maintien dans l'emploi	81 540 €	30%	81 540 €	30%	81 540 €	30%
Formation professionnelle	27 180 €	10%	27 180 €	10%	27 180 €	10%
Accessibilité et adaptabilité des outils	13 590 €	5%	13 590 €	5%	13 590 €	5%
Information, communication et sensibilisation	40 770 €	15%	27 180 €	10%	27 180 €	10%
Pilotage de l'Accord	27 180 €	10%	40 770 €	15%	40 770 €	15%
Total	271 800 €	100 %	271 800 €	100 %	271 800 €	100 %

DS


DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS²⁴
J T B L

ANNEXE 4

SITUATION DES OBLIGATIONS D'EMPLOI

DOETH simulées au 30 septembre 2022

Société	Effectifs assujettis	Obligation	ETP collaborateurs < 50 ans	ETP collaborateurs < 50 ans	BOETH manquants	Taux d'emploi majo
METROPOLE TELEVISION	1027	61	24,29	10,96	20,27	3,97
M6 FILMS	Non assu.					
M6 THEMATIQUE	61	3	0	0,54	2,19	1,33
EDI TV (W9)	Non assu.					
PARIS PREMIERE	Non assu.					
SEDI TV (TEVA)	Non assu.					
C.PRODUCTIONS	112	6	1,28	0,81	3,51	2,23
M6 PUBLICITE	299	17	3,85	0,27	12,74	1,42
M6 INTERACTIONS	Non assu.					
M6 EDITIONS	Non assu.					
M6 EVENEMENTS	Non assu.					
M6 DISTRIBUTION DIGITAL	22	1	1	0	0	6
M6 DIGITAL SERVICES	47	2	0,88	0	1,12	1,87
SOCIETE NOUVELLE DE DISTRIBUTION (SND)	64	3	0	0	3	0
M6 DEVELOPPEMENT	Non assu.					
STUDIO 89 PRODUCTIONS	186	11	2	0	9	1,08
M6 COMMUNICATION	Non assu.					
M6 STUDIO	Non assu.					
M6 CREATIONS	Non assu.					
SNDA	Non assu.					
GM6	Non assu.					
M6 GENERATION	Non assu.					
SODERA – RTL2	35	2	0	0	2	0
SERC – FUN RADIO	27	1	0,48	0	0,52	1,78
JEUNESSE THEMATIQUE	Non assu.					
FM GRAFFITI	Non assu.					
MEDIA STRATEGIE	Non assu.					
CANAL STAR	Non assu.					
RADIO PORTE SUD	Non assu.					
SPRGB	Non assu.					

DS
[Signature]

DS
CG

DS
BP

DS
AL

DS
U

DS 25
JTB L

ANNEXE 5

GLOSSAIRE

ACMS : Association interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de santé au travail de la région IDF

CPF : Compte Personnel de Formation

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés

DRIEETS : Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

ESAT : Établissement et Service d'Aide au Travail

LSF : Langue des Signes Française

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MH : Mission Handicap

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

PCH : Prestation Compensatoire du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

STPA : Secteur du Travail Protégé et Adapté

TH : Travailleur Handicapé

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé

URSSAF : Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales

