

ACCORD TRIENNAL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A RADIO FRANCE

Entre les soussignés :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales

D'autre part,

ly
PNB
I.O
M2

Sommaire

Préambule	3
Titre liminaire	5
Article 1 – Champ d’application	5
Article 2 – Outils de pilotage et de suivi	5
Article 3 – Acteur-trices dans l’organisation et le pilotage de l’égalité professionnelle	5
Titre 1 – Domaine d’action relatif à l’accès à l’emploi	7
Article 4 – Objectifs fixés.....	7
Article 5 – Actions mises en œuvre	7
Article 6 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	7
Titre 2 – Domaine d’action relatif à la Rémunération effective	9
Article 7 – Objectifs fixés.....	9
Article 8 – Actions mises en œuvre	9
Article 9 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	9
Titre 3 – Domaine d’action relatif à la Formation professionnelle	10
Article 10 – Objectifs fixés.....	10
Article 11 – Actions mises en œuvre	10
Article 12 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	10
Titre 4 – Domaine d’action relatif à la Promotion professionnelle et au déroulement de carrière ...	11
Article 13 – Objectifs fixés.....	11
Article 14 – Actions mises en œuvre	11
Article 15 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	12
Titre 5 – Domaine d’action relatif aux Conditions de travail et à l’organisation du travail	13
Article 16 – Objectifs fixés.....	13
Article 17 – Actions mises en œuvre	13
Article 17.1 - Conciliation des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale	13
Article 17.2 - Mesures d’accompagnement dans le cadre de la parentalité	13
Article 17.3 - Respect du principe d’égalité de traitement entre les salarié-es à temps partiel et les salarié-es à temps plein.....	15
Article 17.4 - Adaptation des équipements et des espaces de travail.....	16
Article 18 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	16
Titre 6 – Domaine d’action relatif à l’évolution des mentalités ainsi qu’à la lutte contre les discriminations liées au sexe	18
Article 19 – Objectifs fixés.....	18
Article 20 – Actions mises en œuvre	18
Article 21 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions	19
Titre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales	20
Article 22 – Modalités de communication de l’accord aux salarié-es.....	20
Article 23 – Modalités de suivi et d’évaluation de la réalisation des engagements	20
Article 24 - Entrée en vigueur, durée, révision et dépôt de l’accord	20

M
PWB
ICD
JES

Préambule

Par le présent accord, Radio France renouvelle son engagement relatif à l'égalité professionnelle et s'engage à renforcer sa politique d'égalité des droits et des chances, enjeu majeur de cohésion sociale et atout essentiel pour le développement de l'entreprise.

De manière générale, Radio France, en qualité de groupe radiophonique remplissant une mission de service public et devant exercer sa responsabilité sociale et sociétale, s'engage à être un modèle de mixité qui recouvre tant la diversité que la parité et à renforcer la dynamique de progrès continu engagée depuis plusieurs années, notamment depuis l'obtention du Label diversité en 2013.

Ainsi, Radio France tient à souligner, dans le cadre du présent accord, sa politique de promotion en faveur de la diversité dont l'égalité professionnelle est une des composantes. En effet, la politique menée par Radio France est intégrée à la stratégie de l'entreprise et vise à :

- sur les antennes, progresser sur l'expression de la diversité de la société française dans toutes ses composantes ;
- dans le développement culturel et dans l'action éducative, accueillir tous les publics ;
- en externe, répondre à sa mission de service public et au devoir d'exemplarité qui lui incombe sur le plan sociétal ;
- dans sa gestion interne, refléter cette diversité dans les équipes à tous les niveaux et dans tous les métiers par une évolution des pratiques managériales et une gestion des ressources humaines fondée sur la prévention des discriminations et l'égalité de traitement et des chances et ce, dans l'ensemble des étapes de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est également affirmé que la lutte contre toutes les formes de discriminations, directes ou indirectes, constitue une priorité dans l'entreprise.

A cet égard, il est rappelé que, conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

Si la discrimination est avérée : dans le respect des règles applicables à Radio France, des mesures sont prises à l'encontre de l'auteur-e de la discrimination, parmi lesquelles une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les commissions de suivi effectuées dans le cadre de l'accord précédent 2015-2018 ont permis de constater une meilleure lisibilité de la politique égalité professionnelle et la nécessité de développer des actions de sensibilisation, de communication et de formation afin que l'égalité professionnelle soit efficiente au quotidien dans toutes les pratiques professionnelles au sein de Radio France.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment leur engagement de promouvoir de manière effective l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au sein de Radio

u
VE
AB
I.O
TRE

France sur la base des thèmes définis légalement. Elles sont également convenues de l'importance des domaines d'actions prioritaires suivants :

- Promotion professionnelle
- Evolution des mentalités et lutte contre les discriminations liées au sexe
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

En sus de ces actions, les parties sont convenues de l'importance de développer les dispositions suivantes dans le cadre du présent accord :

- Des mesures seront prises de manière à atteindre une plus grande mixité professionnelle dans certains métiers et dans l'accès aux postes d'encadrement ;
- Des mesures prioritaires seront consacrées à des actions de formation, de sensibilisation et de communication ciblées sur l'évolution des mentalités ainsi que sur la lutte contre les discriminations liées au sexe.

Ces mesures dédiées permettront à chacun de prévenir les différentes manifestations du sexisme, d'adopter des comportements professionnels favorisant l'égalité de traitement, ne véhiculant pas de stéréotypes dans les relations de travail et la gestion des ressources humaines, et ce, dans la mesure où ceux-ci sont susceptibles d'entraîner des inégalités professionnelles.

Dans ce cadre, Radio France, soucieuse de préserver le respect et la dignité des salarié-es, affirme, qu'elle ne tolérera aucun comportement ou propos sexiste de la part de quiconque et ce, quelle que soit la fonction occupée dans l'entreprise. En effet, afin d'être dépassés, les préjugés et les stéréotypes doivent faire l'objet d'une prise de conscience collective de façon à ce que chacun identifie l'impact de ses représentations sur ses agissements, en tant que collaborateur mais aussi dans l'exercice de son métier.

- Pour ce faire, afin de structurer la démarche, il est nécessaire de formaliser un état des lieux objectif et régulier centré sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Dans cet objectif, Radio France s'engage dans le présent accord à mettre en place les outils de pilotage et de suivi qui permettront d'identifier les freins à l'égalité professionnelle, les risques de tout type de discrimination ainsi que de mesurer les évolutions réalisées.

Au-delà des actions menées dans le cadre de sa labellisation Diversité, Radio France entend renforcer sa démarche et envisage une candidature au Label « Egalité Professionnelle » durant la période d'application de cet accord, levier essentiel pour une mobilisation collective. Cela se traduira par des engagements forts réaffirmés au-delà de cet accord, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, il est convenu ce qui suit :

W
VB
PAB
ICD
142

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié-es de l'entreprise Radio France, femmes et hommes, quels que soient leur statut et leur couverture conventionnelle.

Article 2 – Outils de pilotage et de suivi

Radio France s'engage à inclure, dans le cadre d'un **baromètre interne**, réalisé tous les 18 mois au maximum, une série de questions relatives à la perception des salarié-es de l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et le sexisme. Cette étude périodique permettra d'évaluer l'impact des mesures mises en place et l'évolution des risques de discrimination, et ainsi de mettre en place toutes les actions correctives nécessaires.

Il est également rappelé que le présent accord est accompagné d'une **commission de suivi annuelle** avec les organisations syndicales signataires de l'accord qui a pour mission le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Parallèlement, des instances dédiées sont mises en place et contribuent à favoriser l'égalité des chances et de traitement au sein de Radio France, et ce, notamment sur le thème de l'égalité professionnelle :

- **Le Comité Diversité (CODIV) :**

Ce comité est transverse, présidé par un membre du Comité Stratégique (COSTRAT) et est composé d'intervenant-es de différents secteurs de l'entreprise.

Il a pour mission de proposer au (à la) Président-e Directeur-trice Général-e de Radio France les orientations stratégiques en matière de diversité et de définir l'ensemble des moyens et actions pour les mettre en œuvre.

Il se réunit 4 fois par an.

- **La Commission Diversité avec les organisations syndicales représentatives :**

Elle est composée de 2 représentant(e)s par organisation syndicale représentative, d'un-e représentant-e de la Délégation au dialogue social, du (de la) président(e) du Comité Diversité et du (de la) délégué(e) à l'égalité des chances et/ou du (de la) chargé-e de mission handicap et diversité.

Elle a pour objectif d'impliquer les partenaires sociaux dans la définition de la politique diversité en partageant avec eux le bilan des actions menées, en participant et transmettant des propositions, lors des réunions, sur les orientations qu'ils souhaitent voir porter au CODIV.

Pour cette raison, la commission diversité se réunit entre les réunions du CODIV, à raison de 2 fois par an.

Article 3 – Acteur-trices dans l'organisation et le pilotage de l'égalité professionnelle

Il est préalablement affirmé que ces enjeux sur l'égalité professionnelle nécessitent une véritable mobilisation de l'ensemble des acteurs de Radio France :

- **La délégation à l'Égalité des chances et le (la) délégué(e) à l'égalité des chances**

La Délégation à l'Égalité des Chances rattachée à la Direction Déléguée au Développement des RH s'appuie sur deux personnes (le (la) Délégué-e à l'égalité des chances et le (la) Chargé-e de mission handicap et diversité) disposant d'une expertise en la matière afin d'être le point de coordination de toute action et/ou décision.

Elle est chargée du pilotage de la politique diversité dont l'égalité professionnelle est une des composantes et de la coordination des différentes actions et s'appuie, pour ce faire, sur un réseau de référent-es et de correspondant-es dans les différentes entités de Radio France.

4
VB
PMB
JG
KZ

Dans ce cadre, le (la) délégué(e) à l'égalité des chances et le (la) Chargé-e de mission handicap et diversité les informent régulièrement par mail ou lors de réunions. Ils (elles) assurent également si besoin, des déplacements en région lorsque cela est nécessaire.

- **Les DRHG Paris et régions (Réfèrent-es Diversité/Handicap)**

Il s'agit des délégué-es RH & Gestion du réseau France Bleu, des chaînes nationales et des directions transversales.

Ils (elles) sont en charge du suivi des situations individuelles sur leur périmètre d'intervention respectif et de l'application des mesures des accords. Ils (elles) accompagnent l'évolution professionnelle des salarié-es en lien avec les équipes Délégation au développement des RH/Secrétariat général aux rédactions.

- **DRH : Délégation au développement des RH et Secrétariat général aux rédactions**

Ces délégations sont garantes des principes généraux de non-discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

Elles veillent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pendant leur parcours professionnel au sein de Radio France, tant sur le plan salarial que sur le plan de leur gestion de carrières, notamment concernant l'accessibilité aux postes d'encadrement et de direction.

- **Correspondant-es Diversité/Handicap Paris et régions**

Ils (elles) sont choisi-es parmi les collaborateur-trices volontaires après un appel à candidature.

Ils (elles) sont chargé-es d'animer les actions de sensibilisation mis en place dans leur structure de rattachement notamment, d'encourager le développement des partenariats associatifs (marrainage/parrainage pour encourager et accompagner des publics scolaires et universitaires dans l'accès aux études, le parcours professionnel, la découverte des métiers, notamment afin de favoriser une plus grande mixité dans les métiers).

Ils (elles) participent à l'état des lieux annuel des programmes intégrant le thème de la diversité à l'antenne.

Ils (elles) peuvent être amené-es à renseigner les collaborateur-trices sur les dispositions figurant dans les accords diversité et à les orienter vers les référents le cas échéant.

- **Services de santé au travail**

Les services de santé au travail sont chargés, également, de participer à la prévention des risques professionnels.

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

La Délégation à la prévention des risques professionnels conseille les directions et responsables dans l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que dans la mise en œuvre d'actions de prévention. Ces actions intègrent la prévention des risques psychosociaux, notamment du harcèlement moral et sexuel.

- **Service des affaires sociales**

Les assistant-es sociaux-les ont un rôle, également, d'accompagnement et d'information sur les mesures liées à la parentalité.

D'autres interlocuteurs-trices sont également concerné-es par la politique égalité professionnelle :

- **L'encadrement ;**
- **Les représentant-es du personnel ;**
- **L'ensemble des salarié-es de l'entreprise.**

Les coordonnées des différent-es interlocuteur-trices se trouvent dans l'intranet.

JE
Pub
ICD
R-2

Titre 1 – Domaine d'action relatif à l'accès à l'emploi

Article 4 – Objectifs fixés

Radio France se fixe pour objectifs, sur la durée de cet accord :

- d'améliorer le pourcentage de femmes et d'hommes recrutés dans un métier où leur sexe est sous représenté ;
- de tendre vers un taux de féminisation de 50% de l'effectif total de l'entreprise (CDI + CDD), sur la durée de l'accord ;
- de fixer des objectifs d'embauche de femmes et d'hommes afin de rééquilibrer la proportion femmes/hommes dans les emplois concernés.

Il est rappelé qu'en 2017, le pourcentage de femmes est de 43,3% sur l'effectif total de l'entreprise (CDI + CDD) présents au 31 décembre.

Article 5 – Actions mises en œuvre

○ Offres d'emplois

Pour ses offres d'emplois internes et/ou externes, Radio France s'engage à rechercher des intitulés dont les termes permettent sans distinction la candidature des femmes et des hommes.

Elle élimine les critères qui dans les définitions d'emplois seraient de nature à écarter spécifiquement la candidature des femmes ou des hommes.

○ Traitement des candidatures

Radio France prévoit, pour les salarié-es chargé-es du recrutement, des actions de sensibilisation afin de prévenir ou de supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle, notamment par le biais de formations.

Radio France, dans le cadre du guide de recrutement, intègre dans les processus de recrutement l'égalité des chances et de traitement incluant, notamment, les actions suivantes :

- Porter une attention particulière aux candidatures de la population sous-représentée au sein du métier pour garantir l'équilibre femmes/hommes au sein des équipes ;
- Intégrer au moins une candidature féminine à compétences égales pour renforcer la mixité des équipes au sein de l'encadrement.

Elle met également en œuvre un critère prioritaire dans le choix du recrutement de salarié-es sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage en cas de disproportion entre les femmes et les hommes dans certains métiers.

○ Développement de la mixité dans les métiers

Radio France réalise des actions de sensibilisation au sein des établissements de l'enseignement secondaire et supérieur de façon à œuvrer en amont pour une meilleure mixité dans les métiers (interventions de professionnels femmes et hommes, présentation des métiers et des parcours différents, ...).

Article 6 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties sont convenues de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Nombre de femmes et d'hommes en contrats d'alternance recrutés / an
- Nombre de femmes et d'hommes recrutés (temps partiel/temps plein) / an
- Taux de transformation de CDD en CDI (temps partiel/temps plein) / sexe / an
- Nombre et durée (par tranche) des contrats à durée déterminée (temps partiel/temps plein)

by
VF
AB
ICD
142

- conclus / domaine d'activité / sexe / an
- Nombre de CDDU de « grille » / sexe / direction / « grille »
 - Nombre de femmes et d'hommes ayant accédé au « planning journalistes » / an

VB
PWB
I (C)
m z

Titre 2 – Domaine d'action relatif à la Rémunération effective

Article 7 – Objectif fixé

Radio France se fixe pour objectif, sur la durée de cet accord d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité salariale et une égalité des droits entre tous-tes les salarié-es, femmes et hommes, au sein de Radio France, dans le déroulement de carrière, quels que soient leur statut contractuel, leur couverture conventionnelle et leur emploi

Article 8 – Actions mises en œuvre

Radio France maintiendra une enveloppe annuelle spécifique destinée et nécessaire à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici la fin de l'accord, cette mesure étant applicable tant pour les femmes que pour les hommes quel que soit leur niveau de classification dans l'entreprise.

Radio France élaborera un diagnostic annuel sur les écarts de rémunération. Cette analyse permettant d'identifier les éventuelles disparités est déterminée par population en fonction de leur couverture conventionnelle. Elle repose sur le sexe, le métier, l'âge, l'ancienneté, la rémunération ainsi que les périodes de maternité/adoption et de paternité et accueil de l'enfant pourra être présentée lors de la commission de suivi prévue au présent accord.

Par ailleurs, Radio France s'engage à répartir sans discrimination entre les femmes et les hommes les mesures salariales individuelles, en nombre et en nature hors mesures de rattrapage.

Article 9 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties sont convenues de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Rémunération moyenne mensuelle des salarié-es / sexe / domaine d'activité / an
- Rémunération médiane des salarié-es / sexe / domaine d'activité / an
- Répartition femmes/hommes des mesures salariales individuelles / an
- Nombre de mesures données en fonction du diagnostic annuel établi / an
- Rémunération moyenne mensuelle des salarié-es en CDDU « de grille » / direction / sexe / « grille »

UE H
PMB
I O
M Z

Titre 3 – Domaine d'action relatif à la Formation professionnelle

Article 10 – Objectifs fixés

Radio France se fixe pour objectifs, sur la durée de cet accord :

- de permettre un accès égal des femmes et des hommes à la formation ;
- de sensibiliser l'ensemble des salarié-es à l'égalité et la mixité professionnelles et la diversité.

Article 11 – Actions mises en œuvre

○ Non-discrimination dans l'accès à la formation

Radio France s'engage à développer la mixité au sein des équipes internes de formateurs-trices et de tutorat, ainsi qu'au sein des jurys professionnels composés au sein de l'Entreprise.

Radio France recherchera des formations qualifiantes et /ou diplômantes pour les salarié-es disposant d'une moindre qualification, sans exclure les formations de culture générale permettant une évolution de carrière.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité, congé d'adoption, congé et présence parentaux d'éducation et accident du travail ne porteront pas préjudice à chaque salarié-e dans l'acquisition de ses droits à formation individuelle. Elles seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre de la formation individuelle.

○ Actions de formation pour la promotion de la mixité

Radio France poursuit et développe les actions de sensibilisation sur le harcèlement, la discrimination et le développement de la mixité à destination de l'ensemble des salarié-es.

Il est précisé qu'elle met en œuvre des actions particulières spécifiques notamment auprès de l'encadrement, des nouveaux-elles embauché-es et des équipes de programmes et d'information.

Radio France continue également ses actions de formation à destination des salarié-es chargé-es du recrutement et des représentant-es du personnel.

De manière générale, elle met en place des nouvelles formes de modules de formation et de sensibilisation afin de toucher le maximum de salarié-es.

Enfin, elle s'engage à réaliser des supports et/ou des guides à la suite d'actions de sensibilisation/formation ou d'opérations exceptionnelles sur ces thèmes.

○ Articulation de la vie professionnelle et personnelle dans l'exercice de la formation

Radio France adapte les modalités de formation à proximité du lieu de travail et développe les formations décentralisées, afin de les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie personnelle et familiale.

Article 12 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties sont convenues de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Répartition femmes/hommes dans les formations / domaine d'activité / an
- Répartition femmes/hommes des salarié-es en CDDU et rémunéré-es à la pige dans les formations / an

VB
BB
ICD
1a2

Titre 4 – Domaine d'action relatif à la Promotion professionnelle et au déroulement de carrière

Article 13 – Objectifs fixés

Radio France se fixe pour objectifs, sur la durée de cet accord :

- d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la promotion professionnelle dans les fonctions à responsabilités ;
- d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des métiers ainsi que permettre une répartition équitable des tâches confiées aux femmes et aux hommes ;
- d'accompagner les managers par des actions de formation, notamment, afin de comprendre et soulever les freins à l'égalité professionnelle dans la promotion professionnelle ;
- d'améliorer le pourcentage de femmes dans les postes d'encadrement ;
- de tendre vers un doublement du nombre de femmes directrices de radios locales au sein du réseau France Bleu, d'ici la fin de l'accord.

Article 14 – Actions mises en œuvre

o Parcours professionnels, mixité et accès aux postes à responsabilité

Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, Radio France s'engage à présenter au recruteur au moins une candidature féminine pour les postes de direction dans la mesure où elle en dispose.

L'entretien professionnel permettra, notamment, d'identifier les possibilités d'accès à d'autres filières professionnelles et de favoriser ainsi l'accès aux cursus de formation mis en œuvre à cet effet.

o Mobilité professionnelle

Radio France s'engage à communiquer sur les mesures d'accompagnement à la mobilité, prévues notamment ci-après, afin de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la promotion professionnelle dans leur déroulement de carrière.

Une attention particulière sera apportée à la candidature en mobilité des salarié-es dont la/le conjoint-e (pacs, union libre) travaille à Radio France afin de permettre un rapprochement géographique des couples.

Un congé non rémunéré sera accordé au/à la salarié-e qui en fera la demande au motif de la mobilité géographique avérée de sa/son conjoint-e, que celle-ci/celui-ci travaille à Radio France ou dans une autre entreprise. Ce congé aura une durée maximale limitée à deux ans (1 an renouvelable une fois), permettant au/à la salarié-e d'évaluer la faisabilité de son insertion professionnelle dans son nouvel environnement. Au-delà, la prolongation du congé ne pourra être qu'exceptionnelle et soumise à l'appréciation de Radio France. Ce type de congé non rémunéré ne peut succéder à un autre type de congé sans solde légal ou conventionnel, à l'exception du congé parental.

De plus, Radio France facilite la mobilité géographique des femmes et des hommes pour une prise de fonctions à responsabilités en accompagnant la/le conjoint-e dans la recherche d'emploi par le biais d'un organisme extérieur spécialisé (bilan de compétences et définition du projet professionnel, bilan et conseil dans sa stratégie de recherche, techniques de recherche d'emploi, soutien logistique, entretiens de groupe...).

Enfin, Radio France s'engage à mettre en œuvre un plan d'actions à la suite de l'étude menée en 2017 sur les obstacles à l'évolution professionnelle des femmes au sein de réseau France Bleu. Celui-ci sera constitué dans le cadre de groupes de travail dont un sera consacré à la mobilité géographique, plus

h
JR
PhB
IC
lu z

particulièrement dans le réseau France Bleu.

D'autres freins à la promotion professionnelle ont été identifiés et pour lesquels la Direction a décidé de mettre en place un groupe de travail spécifique sur la lutte contre les comportements sexistes et les stéréotypes à Radio France plus globalement.

Article 15 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et des actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties ont convenu de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Nombre de salarié-es ayant bénéficié, pour leur conjoint-e, d'un accompagnement à la mobilité / an
- Pourcentage de salarié-es femmes/hommes dans les instances de gouvernance et au comité des managers (COMAN) / an
- Pourcentage de salarié-es femmes/hommes dans la filière « management » de l'accord collectif des personnels techniques et administratifs, des salarié-es en CDDU et des musicien-nes des formations permanentes du 31 mars 2017 / an
- Pourcentage de salarié-es femmes/hommes dans la filière « encadrement » de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015 / an
- Pourcentage de salarié-es responsables de programmes femmes/hommes / an

NE
Pub
I CD
m 2

Titre 5 – Domaine d’action relatif aux Conditions de travail et à l’organisation du travail

Article 16 – Objectifs fixés

Radio France se fixe pour objectifs, sur la durée de cet accord :

- d’assurer l’égalité dans l’organisation et les conditions de travail pour permettre la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salarié-es ;
- de s’assurer de l’adéquation des équipements et des espaces de travail afin de favoriser l’égal accès à tous les emplois et permettre l’exercice de son métier dans les meilleures conditions pour tous les salarié-es.

Article 17 – Actions mises en œuvre

Article 17.1 - Conciliation des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale

En matière de durée du travail, il est rappelé que chaque salarié-e doit bénéficier du respect de sa vie personnelle.

En conséquence, les réunions (de service, de travail, de négociation, etc...) doivent être planifiées, dans toute la mesure du possible, en évitant les horaires tardifs.

Les échanges de mails et/ou d’appels téléphoniques professionnels en dehors des horaires de travail sont à proscrire.

Afin de consolider ces actions, Radio France élaborera une charte des temps dans l’année suivant l’entrée en vigueur de l’accord.

Article 17.2 - Mesures d’accompagnement dans le cadre de la parentalité

Rappel des dispositions conventionnelles relatives à la parentalité

Les signataires tiennent à rappeler les dispositions conventionnelles en vigueur relatives à la parentalité, tout particulièrement celles relatives à la maternité :

- Réduction de la durée hebdomadaire de travail de 10 heures à partir du 6ème mois de grossesse et jusqu’à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement
Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être cumulées et prises sur une journée dans la semaine, à la demande de l’intéressée et sous réserve des nécessités de service. Ces heures ne sont pas reportables d’une semaine sur l’autre.
En cas de travail à temps partiel, ces 2 heures ou 10 heures sont proratisées en fonction du taux d’activité.
- Congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines pour allaitement sur présentation d’un certificat médical.

Les dispositions relatives aux jours de congés pour « évènements familiaux » sont prévues dans le cadre des accords d’entreprise en vigueur à Radio France pour chacune de ses populations.

Dispositions relatives à la Parentalité

L’absence pour congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption ou parental d’éducation, ne doit en aucun cas constituer un frein à l’évolution salariale et au déroulement de carrière des salarié-es. A cet égard, Radio France réaffirme que le départ d’une salariée en congé de maternité ne constitue pas un motif d’exclusion des mesures salariales individuelles.

VF
PUB
ICD
122

La Direction des Ressources Humaines effectuera un examen spécifique du parcours de carrière pouvant éventuellement donner lieu à une mesure individuelle pour les salarié-es ayant été en congé maternité/adoption et n'ayant bénéficié d'aucune mesure dans les 3 ans suivant leur retour effectif.

Conformément à l'article L. 1225-25 du Code du travail, à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par conséquent, en cas de congé maternité pendant un contrat à durée déterminée d'usage, cette disposition est applicable pendant l'exécution du contrat de travail en cours.

Par ailleurs, lorsque pour des raisons légales, comme par exemple la contre-indication de travailler la nuit, la salariée est amenée à changer de poste pendant sa grossesse et/ou sa période d'allaitement, sa rémunération, incluant les éléments variables payés en moyenne sur les 12 derniers mois, est intégralement maintenue.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales (L. 1225-7 et L. 1225-8 du Code du travail) un régime protecteur de la femme enceinte prévoit la possibilité d'une mutation provisoire d'emploi en raison de l'état de santé, soit à l'initiative de l'intéressée soit à celle de son employeur.

Informations pendant les congés liés à la parentalité

De plus, pendant la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail), la ou le salarié-e recevra à son domicile les informations relatives à la vie de la société (notes de service à diffusion générale, magazine interne ...).

Entretiens post congés maternité/adoption/parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail)

En outre, il sera proposé au / à la salarié-e qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail), un entretien avec la/le Délégué-e Ressources Humaines et Gestion de sa Direction. Cet entretien, qui fera l'objet d'un compte rendu, doit être l'occasion de faire un point, notamment sur ses missions/activités et sur les possibilités et les dispositifs de formation si nécessaire.

Formation sur l'outil de travail post congés maternité/adoption/parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail)

Lors du retour de ces congés, une formation sur l'outil de travail sera systématiquement proposée, si celui-ci a évolué.

Indemnités de garde d'enfants

Une indemnité de garde d'enfants est prévue afin de compenser les frais de garde déclarés aux services fiscaux d'un enfant à charge de moins de trois ans, ou de moins de quatre ans en cas de non admission dans les écoles maternelles. Cette indemnité est versée, sur présentation de justificatifs, pour chaque enfant répondant aux conditions visées ci-dessus. Cette indemnité est portée à 8€ bruts par jour et pourra faire l'objet de revalorisations.

Le versement de cette indemnité est plafonné à 22 jours par mois en fonction du nombre de jours travaillés.

Le plafond d'attribution de cette indemnité est de 2 300€ bruts de salaire de qualification par mois et pourra faire l'objet de revalorisations.

Cette indemnité est attribuée sous condition de plafond à première demande ; par la suite le versement sera maintenu jusqu'au 3ème ou 4ème anniversaire (en cas de non admission dans les écoles maternelles) de l'enfant concerné.

En cas de signature du présent accord, Radio France s'engage à mettre en œuvre une condition spécifique d'attribution de l'indemnité de garde d'enfant « de jour » susvisée à destination des salarié-es à temps partiel non choisi. Ainsi, le plafond d'attribution de cette indemnité sera porté à 1 900€ bruts de salaire de qualification. Dans ce cas, le salaire de qualification sera calculé proportionnellement au taux contractuel.

u
VB
PWB
ICD
122

Une indemnité de garde d'enfants âgés de moins de douze ans est également prévue pour les salariées parents isolés pour lesquels l'horaire de travail débute ou se termine entre 23 heures et 6 heures ou pour les salarié-es dont la/le conjoint-e effectue des horaires de travail débutant ou se terminant entre 23 heures et 6 heures.

Cette indemnité est versée sur présentation, pour chaque nuit concernée, de justificatifs de frais de garde et de justificatifs établis par l'employeur du(de la) conjoint-e pour travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures).

Cette indemnité est fixée à 16,50€ bruts par nuit et pourra faire l'objet de revalorisations.

Cette indemnité est versée par nuit travaillée et est plafonnée à 22 nuits par mois.

Le plafond d'attribution de cette indemnité est de 3 500€ bruts de salaire de qualification par mois et pourra faire l'objet de revalorisations.

Radio France s'engage à maintenir l'indemnité de garde d'enfants pendant le congé maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant ou pendant l'arrêt maladie lié à la grossesse, sur présentation de justificatifs.

Remplacement des salarié-es en congés de maternité et parental d'éducation à temps partiel ou « total »

Radio France s'engage à remplacer les salariées en congé maternité et les salarié-es en congé parental d'éducation à temps partiel ou « total », dans la mesure du possible, en fonction des contraintes opérationnelles et dans le respect du cadre budgétaire.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Radio France rappelle le droit de prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs porté à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples pour le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, conformément à l'article L. 1225-35 du Code du travail.

Dans ce cadre, Radio France, dans sa recherche d'amélioration de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et afin de favoriser la parité parentale, s'engage à maintenir la rémunération pendant la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Livret parentalité

Par ailleurs, le livret parentalité (droits légaux et conventionnels des parents liés à l'arrivée d'un enfant au foyer : droits avant l'arrivée de l'enfant, à son arrivée et lors de la reprise du travail) est mis à jour régulièrement sur l'Intranet et est transmis à chaque nouveau-elle arrivant-e.

Nom de famille

La/le salarié-e nouvel-le embauché-e peut demander à utiliser son nom de famille ou d'usage, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, sur présentation de justificatifs produits par les services de l'Etat civil.

En cas de mariage, de divorce ou de veuvage en cours d'exécution du contrat de travail, la/le salarié-e pourra demander, auprès de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation d'un justificatif produit par les services de l'Etat civil, à utiliser son nom de famille ou son nom d'usage.

Par ailleurs, dans le cadre professionnel, le choix du pseudonyme du(de la) salarié-e sera respecté.

Emplacements de parking

Radio France s'engage à permettre l'accès à des emplacements de parking aux salariées enceintes sur justification médicale.

Article 17.3 - Respect du principe d'égalité de traitement entre les salarié-es à temps partiel et les salarié-es à temps plein

Radio France s'engage à assurer le respect du principe d'égalité de traitement entre les salarié-es à temps partiel et les salarié-es à temps plein.

ly
ve
PMB
ICD
14E

Radio France réaffirme que le temps partiel ne doit pas affecter la carrière professionnelle des salarié-es.

Radio France rappelle, que l'exercice du temps partiel choisi doit pouvoir s'exercer, y compris sur des postes à responsabilités.

Les salarié-es à temps partiel bénéficient d'un accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salarié-es à temps plein.

Radio France s'engage, également, à répartir sans discrimination les mesures salariales individuelles entre salarié-es à temps partiel et salarié-es à temps plein.

Les parties signataires conviennent que la réduction du recours au temps partiel non choisi participe à diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Enfin, Radio France rappelle, conformément aux dispositions légales en vigueur, la priorité des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein pour les postes se libérant ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et qui ont les compétences et les qualifications requises.

Article 17.4 - Adaptation des équipements et des espaces de travail

Radio France s'engage à aménager systématiquement des espaces non mixtes lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice du métier : vestiaires, douches, toilettes, salles de repos...

Au cours de l'évaluation des risques professionnels, Radio France veille à mettre en place des équipements de sécurité nécessaires à l'exercice du métier et adaptés aux deux sexes.

Dans les métiers nécessitant le port d'un uniforme, Radio France s'engage à mettre à disposition ou, le cas échéant, à prendre en charge les coûts liés à l'achat des vêtements de grossesse adaptés à la fonction pour les salariées enceintes, en cas de besoin.

Conformément aux textes relatifs à la prévention de la pénibilité, Radio France s'engage à déterminer les métiers répondant aux critères de pénibilité définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les activités concernées feront l'objet de mesures de prévention visant à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes, comme par exemple la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, vêtement de sécurité...), la mise en place de la surveillance médicale renforcée ou la limitation du port de charge en fonction du sexe.

Lors de l'évaluation des risques professionnels, il est tenu compte du critère de mixité.

Article 18 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties sont convenues de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Pourcentage de salarié-es à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une mesure salariale individuelle dans l'année
- Pourcentage de salarié-es à temps partiel ayant suivi une formation dans l'année
- Pourcentage de cadres à temps partiel à l'initiative du (de la) salarié-e / an
- Nombre de congé paternité et d'accueil de l'enfant pris / an
- Nombre d'entretiens opérationnels de reprise réalisés dans l'année à l'issue d'un congé maternité/adoption/parental d'éducation « total »

h
VE
AMB
ICD
KE

- Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une indemnité de garde d'enfants (temps partiel/temps plein) / an
- Nombre de congés maternités remplacés / an

4
V5
PAB
ICD
192

Titre 6 – Domaine d'action relatif à l'évolution des mentalités ainsi qu'à la lutte contre les discriminations liées au sexe

Article 19 – Objectifs fixés

Radio France se fixe pour objectif, sur la durée de cet accord :

- de sensibiliser sur les stéréotypes et les préjugés pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 20 – Actions mises en œuvre

○ Sensibilisation et communication

Radio France poursuit les dispositifs et les campagnes de communication et d'information :

- à l'externe sur les métiers nécessitant une plus grande mixité ;
- en interne, notamment sur l'espace intranet consacré à l'égalité professionnelle et pendant le plan annuel de communication interne relative à l'égalité et à la mixité professionnelle.

Elle s'engage à animer le réseau des référent-es et correspondant-es Diversité/Handicap de manière à inscrire la diversité, plus particulièrement l'égalité professionnelle, dans les pratiques des entités opérationnelles.

Elle s'engage également à accompagner le développement de projets, avec des associations partenaires de Radio France, en faveur de l'égalité des chances notamment la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes, dès l'école sur la durée de l'accord.

○ Label égalité

Radio France souligne, dans le cadre de cet accord, sa volonté de candidater au « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Elle affirme sa volonté de renforcer ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans une dynamique de progrès continu, une visite d'évaluation a été menée en mars 2018 en vue de candidater au label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Radio France mettra en place un plan d'action, notamment sur la base de la feuille de route établie par l'AFNOR, en particulier pour lutter contre le sexisme en mettant en avant les valeurs de respect et pour favoriser l'accès aux femmes aux postes d'encadrement.

○ Lutte contre les discriminations

Radio France a réaffirmé sa volonté de lutter contre toutes les formes de discriminations à travers la création fin 2016 d'une cellule interne qui complète les voies de recours déjà existantes (hiérarchie, représentant-es du personnel, interlocuteur-trices RH) et illustre les engagements de l'entreprise dans la lutte contre les discriminations.

Cette cellule interne a pour objet le traitement des éventuelles situations de discriminations. Tout-e salarié-e s'estimant victime ou agissant en tant que témoin ou représentant-e du personnel peut faire appel à cette cellule interne.

VE
PAB
ICD
MSE

- Rappel des dispositifs existants ou à venir relatifs à la prévention des risques, notamment du harcèlement sexuel

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et notamment du harcèlement moral et sexuel, Radio France rappelle les dispositifs mis en place et ceux à venir tels que, par exemple, la mise en place d'une charte de prévention du harcèlement moral et sexuel, la mise en place d'une cellule d'alerte et d'une procédure de traitement des signalements l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux lors de la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques et la mise en place d'actions ciblées de sensibilisation et de formation sur la prévention du harcèlement et de la discrimination.

Article 21 – Indicateurs suivant la réalisation de ces objectifs et actions

Afin de suivre la réalisation de ces objectifs et actions auxquels Radio France s'est engagée, les parties sont convenues de s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de communication relatives à la mixité dans les métiers menées / an
- Nombre de sensibilisation et formations dédiées à la mixité pour l'encadrement organisées / an
- Nombre d'actions de sensibilisation et de formation sur le harcèlement et la discrimination menées / an
- Nombre de rendez-vous femmes/hommes dans le cadre de la cellule interne de traitement des éventuelles situations de discriminations dans lesquels le critère du sexe est évoqué par le (la) salarié-e/ an

VE
PB
I
RZ

Titre 7 – Modalités de suivi et dispositions finales

Article 22 – Modalités de communication de l'accord aux salarié-es

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

L'accord fait également l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise.

De plus, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur l'accord, celui-ci est présenté aux DRHG chargé-es de relayer les informations auprès des salarié-es.

La Délégation à l'Égalité des Chances adresse au domicile des salarié-es de Radio France, un guide pratique sur les dispositions prévues dans l'accord Égalité professionnelle.

Ce guide sera mis en ligne sur Intranet.

Article 23 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

La commission de suivi sera composée de représentant-es de chacune des parties, à raison de 2 personnes désignées par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentant-es de la Direction.

Elle se réunira annuellement et aura pour mission le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

L'élaboration et la mise en œuvre du plan de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes feront l'objet d'une concertation spécifique au sein de la commission de suivi.

De même, la commission aura pour objet, notamment, de porter à la connaissance de la Direction, les cas individuels des salarié-es.

Dans le cadre de cette commission de suivi et en cas de signature du présent accord, Radio France s'engage à :

- étudier la possibilité technique de créer un indicateur sexué lié aux salarié-es travaillant à la pige et un autre lié à la durée de collaboration des CDD de droit commun ;
- étudier la possibilité de réaliser une étude objective sexuée sur la rémunération des salarié-es en CDDU.

Article 24 - Entrée en vigueur, durée, révision et dépôt de l'accord

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2018.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

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 lettre recommandée avec avis de réception.

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 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

64
VB
PUB
I O
WZ

○ 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, *631 juillet 2018*

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

CFDT

J. Luciani
Jean-Claude LUCIANI

Directeur Délégué
à la Stratégie sociale et aux Ressources humaines

CGT

Jean-Hathier ZAHAS DSC
[Signature]

FO

[Signature]

SNJ

[Signature]

SUD

UNSA

Philippe BALLET *[Signature]*