

**Procès-verbal de désaccord et Décision unilatérale de la Direction de Radio France
dans le cadre de l'article L.1142-9 du Code du travail
sur les mesures prises pour « l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes »**

Conformément à l'article L. 1142-9 du Code du travail, Radio France souhaite mettre en œuvre les mesures adéquates et pertinentes pour l'amélioration des résultats des indicateurs prévus à l'article D. 1142-2 du Code du travail, conformément à l'article L. 1142-9 du Code du travail et son décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 « *portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail* », pris en application de l'article 104 de la Loi n°2018-771 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018* ».

Radio France étant couverte par un accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 31 juillet 2018, une négociation sur la révision de cet accord s'est donc engagée, afin de mettre en œuvre les mesures susvisées, entre la société Radio France et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise à savoir : CFDT, CGT, FO, SNJ, SUD et UNSA.

Article 1 : Etat des propositions respectives

Les parties se sont rencontrées à deux reprises : les 5 juillet et 30 septembre 2019. Elles n'ont pu aboutir à un accord sur un texte conventionnel commun et établissent par la présente un procès-verbal de désaccord ainsi que la décision unilatérale définie ci-après afin de mettre en œuvre les mesures adéquates et pertinentes, conformément à l'article L.1142-9 du Code du travail.

La direction :

A titre préliminaire, la direction rappelle que :

- Radio France avait inscrit cette négociation dans l'objectif d'égalité salariale entre tous-tes les salarié-es, femmes et hommes, à Radio France et dans le cadre des dispositions légales en vigueur afin de compléter nos mesures existantes en la matière.
- Radio France a présenté dans les instances représentatives du personnel concernées le dispositif de traitement des alertes relatives aux harcèlements moral et sexuel, aux agissements sexistes et aux discriminations.
- Radio France a lancé un plan d'action « *Libérons la Parole* » afin de lutter contre les discriminations, le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes. Ce plan d'action inclut notamment des actions de formation, de communication et de sensibilisation ainsi que le renforcement de la cellule interne en charge de cette lutte.

La Direction a présenté le projet d'avenant final suivant :

Article 1 – Modification de l’article 8 « Actions mises en œuvre » du titre 2 « Domaine d’action relatif à la rémunération effective »

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 et 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.

Enfin, dans le cadre des mesures à mettre en œuvre conformément à l’article L. 1142-9 du Code du travail et, en application de l’article D. 1142-2 4°, Radio France s’engage à faire bénéficier d’une augmentation, les salariées de retour de congé maternité dans l’année de référence de leur retour de celui-ci, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, sous réserve qu’elles n’aient pas déjà bénéficié d’une augmentation salariale dans l’année de référence.

Cette mesure prend effet à la date de leur retour.

Le pourcentage d’augmentation ne pourra être inférieur au pourcentage d’augmentation moyen constaté (augmentations générales et individuelles) sur la durée dudit congé.

Elle est applicable à l’ensemble des salariées quels que soient leur statut et leur couverture conventionnelle, sous réserve qu’elles soient sous contrats de travail lors de la prise de leur congé maternité et au retour dudit congé.

Une note interne précisera les modalités d’application de cette mesure et sera transmise, pour information, annuellement aux organisations syndicales représentatives.

Article 2 – Modification de l’article 20 « Actions mises en œuvre » du titre 6 « Domaine d’action relatif à l’évolution des mentalités ainsi qu’à la lutte contre les discriminations liées au sexe »

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.

○ Rappel des dispositifs existants ou à venir relatifs à la prévention des risques, notamment du harcèlement, moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et notamment du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, Radio France rappelle les dispositifs mis en place et ceux à venir :

Il est rappelé que les moyens d'actions ouverts aux salarié-es de l'entreprise, victimes ou témoins de harcèlement moral, harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes, sont les suivants, en complément des voies de recours déjà existantes (hiérarchie, représentant-es du personnel, interlocuteur-trices RH):

- *Prise de contact avec le (la) référent-e Employeur désigné-e par l'employeur chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;*
- *Prise de contact avec le (la) référent-e du Conseil Social et Economique Central désigné-e par les représentant-es des salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;*
- *Saisine de la cellule d'écoute interne de traitement des éventuelles situations de discriminations;*
- *Alerte sur la plateforme d'alerte Loi Sapin 2 permettant à toute personne d'alerter en toute confidentialité de l'existence d'une situation à risque ou d'un comportement inapproprié (étant précisé que seuls les victimes ou témoins personnels de ces faits peuvent se saisir de ce dispositif destiné aux lanceurs d'alerte).*

Une réflexion est également en cours pour compléter ces dispositifs, en intégrant, dans le processus de traitement des alertes, la possibilité de recourir à une compétence additionnelle en prévention des RPS et psychologie du travail.

L'ensemble de ces dispositifs et de leurs modes de fonctionnement feront l'objet d'une procédure formalisée, qui sera présentée et communiquée auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera accordée à la traçabilité des alertes et de leur traitement.

Des actions de sensibilisation et de formation, pour certaines déjà déployées, continueront à être développées, afin que chaque acteur de l'entreprise soit en mesure de détecter ces situations et d'activer le cas échéant les dispositifs et procédures de prévention et de traitement mis en place.

- **Les organisations syndicales ont fait les dernières propositions suivantes :**

Il est rappelé que l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 31 juillet 2018 a été signé par les organisations syndicales suivantes : CGT, FO, SNJ et UNSA.

Le projet d'avenant de révision de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 31 juillet 2018, dans sa dernière version mise à signature, a recueilli la signature des organisations syndicales FO et UNSA.

Les autres organisations syndicales représentatives n'ont pas souhaité signer le projet d'avenant en raison d'une politique « Egalité Professionnelle » au sein de Radio France qu'ils estiment insuffisante, en particulier, au regard, tant de l'absence de remplacement systématique et temps pour temps sur la durée totale d'absence des salariées en congé maternité, que de l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Article 2 : Décision unilatérale

Radio France entend néanmoins appliquer unilatéralement les mesures proposées par la Direction et énoncées ci-dessus.

Article 3 : Formalités de dépôt de la Décision unilatérale

Le présent texte fera l'objet d'une procédure d'information/consultation du CSE Central et d'un dépôt dans les conditions réglementaires en vigueur.

Paris, le 10 décembre 2019

Pour la Direction

RADIO FRANCE