

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A RADIO FRANCE
--

Entre les soussignées :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives

D'autre part

Table des matières

Préambule	4
Chapitre 1 : Favoriser l'équilibre femmes/hommes dans l'accès à l'emploi pour tous les métiers	6
Article 1 : La situation / Le diagnostic	6
Article 2 : Les objectifs à horizon fin 2029	6
Article 3 : Les actions à poursuivre	8
1.3.1 Développer les viviers de recrutement et diversifier les candidatures	8
1.3.2 Garantir le respect de l'égalité de traitement et des principes de non-discrimination dans les recrutements	9
1.3.3 Faire évoluer les représentations et renforcer l'attractivité des métiers	10
Article 4 : Les indicateurs de résultats	10
Chapitre 2 : Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle dans leur parcours aux femmes et aux hommes	12
Article 1 : La situation / Le diagnostic	13
Article 2 : Les objectifs	13
Article 3 : Les actions à poursuivre	13
2.3.1 Objectivation des souhaits et des possibilités d'évolution dans les parcours professionnels	13
2.3.2 Accompagnement des parcours professionnels et accès aux fonctions à responsabilité	14
2.3.3 Rôle du management et de la filière RH dans les parcours	14
2.3.4 Prise en compte de moments clés du parcours professionnel	14
2.3.5 Suivi et pilotage des parcours professionnels	14
Article 4 : Indicateurs de résultat	15
Chapitre 3 : Les dispositifs de saisine et de suivi sur les salaires	16
Chapitre 4 : La formation professionnelle au service de l'égalité professionnelle	17
Article 1 : La situation / Le diagnostic	17
Article 2 : L'objectif	17
Article 3 : Les actions à poursuivre	17
Article 4 : Les indicateurs de résultats	17
Chapitre 5 : L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle	18
Article 1 : La situation / Le diagnostic	18
Article 2 : Les objectifs	18

Article 3 : Les actions	20
5.3.1 Remplacement des salariés en congés de maternité et d'adoption	20
5.3.2 Modalités de prise en charge du congé maternité/adoption pour les salariés non permanents (CDD, CDDU et pigistes)	20
5.3.3 Congé de paternité/ d'accueil de l'enfant	21
5.3.4 Prime de naissance/adoption	22
5.3.5 Prime de mariage / PACS	23
5.3.6 Emplacements de parking	23
5.3.7 Accompagnement de l'allaitement lors de la reprise du travail	23
5.3.8 Indemnités de garde d'enfant	24
5.3.9 Violences intrafamiliales	24
5.3.10 Douleurs invalidantes	25
5.3.11 Aide au parcours PMA	26
5.3.12 Nom de famille	27
5.3.13 Horaires de réunions	27
5.3.14 Livret parentalité	27
Chapitre 6 : Pilotage	29
Chapitre 7 : Les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'accord	30
Chapitre 8 : Les dispositions finales	31
Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	31
Article 2 : Modalités de communication de l'accord	31
Article 3 : Révision de l'accord	31
Article 4 : Dépôt et publicité de l'accord	31
ANNEXE : Compilation de nos indicateurs de résultats	33

Préambule

Radio France réaffirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité durable de sa politique sociale et de ressources humaines. Cet engagement s'inscrit dans la continuité des actions déjà engagées au sein de l'entreprise et dans la volonté partagée de faire progresser une égalité réelle, concrète et mesurable.

Radio France maintient sa volonté de lutter contre les inégalités salariales avérées. Elle entend que les efforts supplémentaires réalisés jusqu'en 2025 dans le cadre de ses NAO et du précédent accord égalité professionnelle n'aient pas été menés en vain et que les résultats obtenus ne soient pas dégradés pour les années à venir. Conformément à ses obligations légales, Radio France prend et continuera de prendre toute mesure nécessaire en cas d'identification de situation d'inégalité salariale avérée afin de la régulariser.

Le présent accord a pour objet de poursuivre et de renforcer la dynamique engagée en agissant sur l'ensemble des leviers qui structurent l'égalité professionnelle : l'accès à l'emploi, la mixité des métiers, les parcours professionnels, l'accès à la formation, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, ainsi que la prévention des situations susceptibles de créer ou d'aggraver des inégalités.

Les parties signataires entendent porter une attention particulière aux métiers dans lesquels les femmes demeurent sous-représentées. Radio France poursuivra les efforts engagés pour favoriser leur féminisation, en recherchant des solutions concrètes, adaptées à la réalité des métiers, des viviers de recrutement et des parcours professionnels. Il s'agit notamment de renforcer l'attractivité de certains métiers, de diversifier les canaux de recrutement, de mieux accompagner les trajectoires professionnelles et de poursuivre l'harmonisation des pratiques de recrutement, en s'appuyant sur un renforcement de l'utilisation des outils et des processus RH existants.

Une attention particulière sera portée aux métiers et filières dans lesquels les déséquilibres de représentation entre les femmes et les hommes demeurent les plus marqués. Radio France s'appuiera, à ce titre, sur un suivi régulier des recrutements réalisés dans ces domaines afin d'ajuster, lorsque cela est nécessaire, les actions engagées. Ce suivi pourra être complété, lorsque cela est pertinent, par un éclairage qualitatif permettant de mieux objectiver les critères ayant conduit aux choix opérés et d'identifier plus finement les leviers de progrès.

Le présent accord marque également une étape importante dans le renforcement des mesures relatives à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. Les parties signataires sont convaincues que l'accompagnement de la parentalité constitue un élément déterminant pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ce qu'il permet de prévenir les ruptures de parcours et de favoriser une répartition plus équilibrée des responsabilités professionnelles et personnelles.

À ce titre, les parties signataires entendent consolider les dispositifs existants qui ont démontré leur utilité et favoriser un accès le plus large possible à ceux-ci, tout en développant de nouvelles dispositions

visant à mieux accompagner la parentalité, à sécuriser les parcours professionnels lors d'événements de vie, à mieux prendre en compte certaines situations personnelles ou de santé ayant un impact sur le travail.

Les avancées prévues en matière d'accompagnement de la parentalité, d'organisation du travail et de soutien aux salariés confrontés à des situations particulières constituent, à ce titre, un axe structurant du présent accord.

L'égalité professionnelle n'a de portée réelle que si les objectifs du présent accord trouvent une traduction effective dans les pratiques de l'entreprise. Radio France affirme à cet égard l'importance d'une mise en cohérence entre les engagements du présent accord, les politiques et processus de ressources humaines, les pratiques managériales et les collectifs de travail. Cette ambition s'accompagne d'une déclinaison opérationnelle au plus près du terrain, dans les directions et les antennes, avec l'appui des managers, des acteurs de la filière RH et des différents relais mobilisés pour sa mise en œuvre.

L'ensemble de ces acteurs contribuent à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, dans une logique d'actions effectives, suivies et ajustées dans le temps.

Radio France réaffirme par ailleurs son exigence d'un environnement de travail respectueux de chacune et chacun.

Aucune forme de sexisme, de harcèlement sexuel, de violence sexuelle ou sexiste, ni plus largement aucun comportement discriminatoire, n'a sa place au sein de l'entreprise.

Fidèle au principe de tolérance zéro déjà affirmé dans ses précédents engagements, Radio France poursuivra ses actions de prévention, de signalement, de traitement des situations et d'accompagnement des personnes concernées.

Le présent accord vise ainsi à concrétiser l'ambition de Radio France de garantir une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'entreprise.

Enfin, Radio France s'engage, à la rentrée de septembre 2026 :

- à produire une étude qui détaille les temps de travail contractuels des chargés d'accueil du réseau ici par station (en indiquant s'il s'agit de temps partiel subi ou de temps partiel choisi) ;
- à ouvrir une concertation sur les organisations du temps de travail adaptées à la fonction de chargé d'accueil, tout en cherchant à définir celles qui seraient les plus adaptées, station par station, en vue de faciliter l'accès à un second emploi pour les salariés à temps partiel subi qui le demandent.

Chapitre 1 : Favoriser l'équilibre femmes/hommes dans l'accès à l'emploi pour tous les métiers

Radio France réaffirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, dont le recrutement constitue une base fondamentale, et confirme sa volonté de promouvoir une politique active en faveur de la mixité des métiers.

Elle s'engage à favoriser le recrutement du sexe sous-représenté dans l'emploi ou la fonction, dès lors que les candidats présentent réellement les compétences essentielles pour occuper le poste et démontrent une capacité d'adaptation leur permettant d'assurer la maîtrise du poste à courte/moyenne échéance.

À ce titre, elle se fixe pour objectif de progresser durablement vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein de ses effectifs, notamment dans les métiers où les femmes sont aujourd'hui sous-représentées.

La progression de la féminisation des effectifs, notamment en CDI, s'inscrit dans un temps long et dépend étroitement de la structure des recrutements. C'est pourquoi la composition des viviers de recrutement (alternants, CDD) constitue pour ce faire un levier déterminant.

En conséquence, les parties réaffirment l'importance de développer et de féminiser ces viviers en amont des recrutements, en renforçant l'attractivité de ses métiers auprès des femmes et en menant des actions visant à diversifier les parcours et les profils susceptibles d'accéder à ces emplois.

Cette approche globale, articulant féminisation des effectifs et travail sur les viviers de recrutement, vise à permettre des progrès durables et équilibrés de la mixité au sein de l'entreprise.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Le taux de féminisation de l'effectif total de Radio France dont le contrat est actif au 31/12/2025 (CDI + CDD + alternants + CDDU + pigistes) est de 44%.

Au 31 décembre 2025, l'effectif CDI est de 1 757 femmes et de 2 362 hommes.

Article 2 : Les objectifs à horizon fin 2029

Les objectifs fixés dans le cadre du précédent accord (2022-2025) n'ont pas été atteints de manière homogène selon les emplois, en raison notamment de facteurs structurels.

En particulier, sur certains métiers, la progression de la féminisation des effectifs a été limitée par un faible niveau de turnover, réduisant les possibilités de recrutement en CDI.

Par ailleurs, les recrutements ont été contraints par une faible proportion de candidatures féminines sur certains emplois, notamment technologiques, de technique son ou d'animation, en lien avec une présence encore limitée des femmes dans les filières de formation initiale correspondantes.

La progression de la féminisation s'inscrit nécessairement dans un temps long, les évolutions dépendant fortement des dynamiques de recrutement et des caractéristiques propres à chaque métier.

Dans ce contexte, Radio France poursuit l'objectif d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, en agissant sur la féminisation des effectifs et en veillant à ce que les recrutements contribuent à une répartition équilibrée des femmes et des hommes, en tenant compte de la situation propre à chaque métier.

- ☐ Partant d'un taux de féminisation de 42,7% pour les salariés en CDI dont le contrat est actif au 31/12/2025 (indicateur 115 A du rapport annuel unique), l'entreprise se fixe pour objectif un taux de féminisation CDI compris entre 44,7% et 46,7% au 31/12/2029.
- ☐ Augmenter le pourcentage de femmes CDI dans des emplois où elles sont est sous-représentées :
 - **Domaine technologies** : emplois NAC PTA de responsable de projets technologies, responsable de produit multimédia, ingénieur-e d'infrastructure, chef-fe de projet technologies, chef-fe de projet multimédia, administrateur-trice systèmes, réseaux, applications, chargé-e de projet technologies, technicien-ne supérieur-e de maintenance, technicien-ne de maintenance bureautique : partant d'un taux de féminisation CDI de 17,0% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux moyen pour ces emplois compris entre 18% et 20% au 31/12/2029,
 - **Personnels d'Antenne des Radios Locales** : à partir d'un taux de féminisation de 31,0% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux compris entre 34% et 36% au 31/12/2029,
 - **Technicien-ne supérieur du son** : à partir d'un taux de féminisation de 16,0% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux compris entre 17,0% et 18,0% au 31/12/2029,
 - **Agent d'accueil et de sécurité** : à partir d'un taux de féminisation de 23,1% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux compris entre 23,5% et 24% au 31/12/2029,
 - **Toutes fonctions de la convention journaliste** : à partir d'un taux de féminisation de 46,7% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux au moins égal à 50% au 31/12/2029.
- ☐ Par ailleurs, Radio France se fixe pour objectifs que la part des hommes dans les emplois fortement féminisés (notamment parmi les salariés du NAC PTA de la filière administrative où les hommes représentent 26,6% de l'effectif CDI au 31/12/2025) ne diminue pas.

Article 3 : Les actions à poursuivre

Les parties rappellent que le recrutement doit permettre à chacun, femme ou homme sans distinction, d'accéder aux différents postes proposés à l'embauche sur la base des compétences, de l'expérience et des aptitudes requises.

Dans ce cadre, Radio France poursuit une politique de recrutement attentive à la mixité et veille à favoriser le recrutement du sexe sous-représenté dans l'emploi ou la fonction, dès lors que les candidats présentent réellement les compétences essentielles pour occuper le poste et démontrent une capacité d'adaptation leur permettant d'assurer la maîtrise du poste à courte/moyenne échéance.

Radio France est attentive à sensibiliser les acteurs de la filière RH aux objectifs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de mixité des métiers, afin d'en assurer une prise en compte dans les pratiques de recrutement, et d'accompagner les managers dans leur mise en œuvre.

Afin de favoriser une progression durable de la mixité dans l'accès à l'emploi, Radio France entend agir à la fois sur les viviers de candidatures, sur le respect des principes de non-discrimination dans les recrutements et sur les représentations à associées à certains métiers.

1.3.1 Développer les viviers de recrutement et diversifier les candidatures

Compte-tenu du rôle déterminant des viviers dans la progression de la mixité de ses équipes, Radio France poursuit et renforce les actions destinées à élargir le nombre et la diversité des candidatures, en particulier dans les métiers où l'un des sexes est sous-représenté.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Poursuivre une politique volontariste en matière de stages école, d'alternance, et de CDD de droit commun, notamment dans les emplois où les femmes sont sous-représentées, afin de favoriser une meilleure mixité des candidatures. Pour cela, Radio France mène des actions ciblées auprès des écoles et structures pédagogiques et associatives qu'elle identifie en fonction de ses besoins;
- Mobiliser des salariées et salariés volontaires pour promouvoir les métiers de l'entreprise et partager des parcours professionnels diversifiés et inspirants;
- Veiller à ce que la communication sur les métiers et les opportunités de recrutement contribuent à renforcer leur attractivité auprès des publics;
- Opérer un suivi régulier des recrutements sur les emplois présentant les plus forts déséquilibres de représentation entre les femmes et les hommes, à savoir dans le domaine Technologies (emplois NAC PTA de responsable de projets technologies, responsable de produit multimédia, ingénieur-e d'infrastructure, chef-fe de projet technologies, chef-fe de projet multimédia, administrateur-trices systèmes, réseaux, applications, chargé-e de projet technologies, technicien-ne supérieur-e de maintenance, technicien-ne de maintenance bureautique, technicien.ne supérieur.e du son) et personnels d'antenne des radios locales, afin d'ajuster les actions engagées.

Ce suivi aura pour vocation d'illustrer certaines situations de recrutements dans lesquelles, malgré l'existence d'une ou plusieurs candidatures féminines, celles-ci n'ont pas été retenues.

1.3.2 Garantir le respect de l'égalité de traitement et des principes de non-discrimination dans les recrutements

Radio France réaffirme que les recrutements doivent être conduits dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidates et les candidats.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Fonder les critères de sélection sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes et exigences objectives du poste ;
- Veiller à ce que les offres d'emploi, les supports de communication et les modalités de recrutement soient rédigés et conduits de manière non discriminatoire et non stéréotypée et présentent explicitement les caractéristiques du poste et les compétences requises (pages emplois du site de recrutement, annonces, sites partenaires) ;
- Rechercher systématiquement, lorsque cela est possible, la constitution d'équipes de recrutement mixtes, en particulier pour les postes dans les métiers où les femmes sont sous-représentées afin de croiser les regards et de limiter les biais ;
- S'appuyer sur des dispositifs RH, outils et pratiques de recrutement formalisés et validés par la DRH centrale : le guide de recrutement, la grille de présélection des candidatures ainsi que la grille d'appréciation de la candidature suite à entretien, permettant d'objectiver les décisions, de sécuriser les choix de recrutement et d'harmoniser les pratiques, afin de garantir une égalité de traitement des candidatures ;
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de formation des managers, des équipes RH, notamment les acteurs RH nouvellement recrutés, et des personnes participant aux recrutements à la prévention des discriminations à l'embauche et à la lutte contre les biais et stéréotypes ;
- Dans les emplois où un sexe est sous-représenté, porter une attention particulière à l'identification, l'examen et l'intégration des candidatures idoines, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidates et candidats. Les actions engagées ont pour objectif d'élargir les profils susceptibles d'intégrer les viviers de recrutement, mieux faire connaître ces métiers auprès du sexe sous-représenté et **renforcer durablement la mixité des viviers.**
- **Concernant spécifiquement les offres de postes en CDI sur les emplois de Technicien-ne supérieur-e du son et de PARI, où les femmes sont sous-représentées, c'est sur la féminisation des viviers de salariés en CDD** sur lesquels s'appuient principalement les recrutements en CDI que sera portée une attention particulière. À cette fin, Radio France veillera à diversifier les candidatures reçues et à porter une attention particulière aux candidatures féminines.
- Pour les autres offres de postes CDI sur les emplois où un sexe est sous-représenté, **rechercher, dans la mesure du possible, la présence d'au moins une candidature féminine dans le processus de sélection.** A défaut, les équipes RH peuvent réexaminer les actions d'identification de candidatures féminines qu'elles ont menées, et, exceptionnellement, relancer ou élargir la diffusion de l'offre pour favoriser une plus grande mixité. Cette recherche légitime ne doit néanmoins jamais mettre en risque les délais ou le respect des modalités de recrutement.

- Porter une attention particulière aux conditions d'accueil et d'intégration des salarié-es dans les métiers où l'un des sexes est sous-représenté, afin de favoriser un environnement de travail inclusif et propice à leur maintien dans l'emploi. ;
- Veiller à l'information des écoles, partenaires et prestataires de recrutement sur les objectifs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de mixité et leur proposer de mener avec eux un travail de diversification des futures candidatures dans les métiers où l'un des sexes est sous-représenté.

1.3.3 Faire évoluer les représentations et renforcer l'attractivité des métiers

Au-delà des actions conduites sur les viviers et les recrutements, Radio France entend agir sur les représentations associées à certains métiers, afin de favoriser une meilleure projection des femmes et des hommes dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise et d'encourager des candidatures plus diversifiées.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions déjà envisagées à Radio France autour de la valorisation des parcours, témoignages et de la lutte contre l'autocensure, et de la promotion de "rôles modèles" et d'ambassadeurs et d'ambassadrices internes.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Valoriser, en interne comme en externe, des parcours professionnels diversifiés de femmes et d'hommes exerçant des métiers dans lesquels leur sexe est sous-représenté ;
- Développer des actions de sensibilisation et de mise en visibilité de parcours permettant de lutter contre les phénomènes d'autocensure, de sous-évaluation de ses compétences et de difficultés à se projeter dans certains métiers ou fonctions ;
- Favoriser, en particulier auprès d'étudiantes ou lycéennes, des occasions d'échanges et de découvertes des métiers de nature à renforcer leur confiance et les perspectives pour s'y projeter.

Article 4 : Les indicateurs de résultats

1. Taux de féminisation de l'effectif total en CDI au 31/12/N
2. Taux de femmes en CDI dans le domaine technologies (emplois NAC PTA de responsable de projets technologies, responsable de produit multimédia, ingénieur-e d'infrastructure, chef-fe de projet technologies, chef-fe de projet multimédia, administrateur-trices systèmes, réseaux, applications, chargé-e de projet technologies, technicien-ne supérieur-e de maintenance, technicien-ne de maintenance bureautique) au 31/12/N
3. Taux de femmes en CDI dans l'emploi de PARL au 31/12/N

Accord égalité professionnelle 2026-2030

4. Taux de femmes en CDI dans l'emploi de technicien supérieur du son au 31/12/N
5. Taux de femmes en CDI dans l'emploi d'agent d'accueil et sécurité au 31/12/N
6. Taux de femmes en CDI dans les fonctions de la convention journaliste en CDI au 31/12/N
7. Taux des hommes en CDI parmi les salariés du NAC PTA de la filière Administrative au 31/12/N
8. Nombre de stagiaires sur les formations sur le recrutement sans discrimination (managers d'équipe et filière RH) sur la durée de l'accord
9. Taux de femmes PARL matinalières en CDI au 31/12/N

Chapitre 2 : Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle dans leur parcours aux femmes et aux hommes

Radio France réaffirme qu'à compétences égales, les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle, notamment lorsqu'il s'agit de postes à responsabilités.

Radio France continue à encourager les acteurs de la filière RH et les managers à jouer leur rôle crucial dans la diffusion d'une culture propice à la mixité à tous les niveaux de responsabilité auprès de leurs équipes.

Elle leur fournit l'accompagnement nécessaire pour traduire dans leur quotidien et de façon concrète une posture respectueuse des différences et intolérante à toute forme de discrimination et de sexisme.

À ce titre, l'entreprise fonde son action sur les principes suivants :

- S'appuyer sur des processus RH structurés qui permettent d'objectiver les décisions, afin de sécuriser les décisions et de garantir l'équité des parcours professionnels des femmes et des hommes ;
- Garantir autant de possibilités d'évolutions professionnelles aux femmes qu'aux hommes en s'appuyant sur les compétences et la performance;
- Veiller à ce que le recours au temps partiel, les interruptions d'activité liées à la parentalité et les contraintes de mobilité géographique ne constituent pas un frein aux souhaits d'évolution professionnelle des femmes comme des hommes ;
- Porter une attention particulière aux emplois, présentant des écarts de représentation entre les femmes et les hommes, afin de favoriser une représentation plus équilibrée des deux sexes, sans créer de situation inverse ;
- Poursuivre la dynamique engagée dans le cadre du précédent accord, ayant permis de faire progresser la représentation des femmes dans les fonctions à responsabilité avec pour cible une cohérence avec leur proportion dans les effectifs ;
- Inscrire son action dans le respect des obligations relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les cadres de direction et les membres des instances dirigeantes de l'entreprise ;
- Porter une attention particulière à la bonne tenue des revues RH qui permettent une vision complète pour l'identification des potentiels, les souhaits de mobilité et la préparation des plans de succession, et qui contribuent ainsi à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans l'accès aux responsabilités.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

En 2025 (à fin décembre) :

- 86 femmes ont changé de poste sur 1 757 soit 4,9% de leur effectif CDI (indicateur 115 du rapport annuel unique) ;
- 69 hommes ont changé de poste sur 2 362 soit 2,9% de leur effectif CDI (indicateur 115 du rapport annuel unique) ;
- Le nombre de femmes ayant bénéficié d'une promotion hors campagne salariale annuelle est de 116 sur 246, soit 47,2% des évolutions ;
- Le nombre de femmes managers d'équipe est de 295 sur 715 managers d'équipe, soit 41,3%.
- Sur les 57 recrutements ou nominations de manager d'équipe, 51% sont des femmes ;
- La répartition femmes-hommes parmi les cadres de direction au forfait jour dans l'effectif CDI au 31/12/2025 est de 38% de femmes et 62% d'hommes ;
- La répartition femmes-hommes en ETP au sein du COMEX est de 55% de femmes et 45% d'hommes ;
- La répartition femmes-hommes en ETP au sein du CODIR est de 48% de femmes et 52% d'hommes.

Article 2 : Les objectifs

- ☐ Veiller à ce que la répartition des femmes et des hommes dans toutes les évolutions de parcours professionnels soit cohérente avec leur représentation respective dans les effectifs concernés, à compétences égales.
- ☐ Faire progresser la représentation du sexe le moins présent dans les postes à responsabilité, notamment au sein des instances dirigeantes.
- ☐ Direction des stations locales du réseau Ici : à partir d'un taux de féminisation de 22% au 31/12/2025, l'entreprise se fixe pour objectif un taux de femmes directrices au moins égal à 35% au 31/12/2029.

Article 3 : Les actions à poursuivre

Dans la continuité des actions engagées dans le cadre du précédent accord, Radio France poursuit le renforcement des dispositifs visant à garantir des parcours professionnels équitables entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur des processus objectivés.

2.3.1 Objectivation des souhaits et des possibilités d'évolution dans les parcours professionnels

- Maintenir le cadre commun des dispositifs et pratiques RH, garantissant l'équité des décisions en matière de promotion, de mobilité et d'accès aux postes à responsabilité ;
- Veiller à tenir la bonne réalisation des entretiens annuels (entretiens d'objectifs et entretiens de bilans et de développement), afin de formaliser les perspectives et d'accompagner les parcours professionnels ;

- Poursuivre la généralisation des revues RH, permettant d’objectiver les parcours et d’identifier les potentiels (femmes et hommes) ;

2.3.2 Accompagnement des parcours professionnels et accès aux fonctions à responsabilité

- Poursuivre la mobilisation des dispositifs d’accompagnement des parcours professionnels, afin de garantir des conditions équitables d’accès aux fonctions à responsabilité ;
- Mettre en place, lorsque cela est utile, des dispositifs souples de mentorat, de parrainage ou de mise en relation interne, fondés sur le volontariat, afin d’accompagner les salariés dans la préparation d’évolutions vers des postes à responsabilité ;
- Favoriser le recours à des parcours individualisés, permettant d’accompagner les évolutions professionnelles et les transitions (mobilités, changements de fonctions...).

2.3.3 Rôle du management et de la filière RH dans les parcours

- Poursuivre l’intégration des enjeux d’égalité professionnelle dans les pratiques managériales et RH ;
- Maintenir les actions de sensibilisation et de formation relatives à la prévention des discriminations, des stéréotypes et du sexisme, afin de garantir une égalité de traitement dans les décisions managériales et RH ;
- Renforcer la mobilisation des acteurs RH et des managers afin d’assurer une application homogène des enjeux d’égalité professionnelle dans l’ensemble des décisions ;
- Sensibiliser et encourager les salariés à se positionner sur des opportunités d’évolution professionnelle, notamment vers des fonctions à responsabilité, en veillant à lutter contre les phénomènes d’auto-censure ou de sous-évaluation des compétences.

2.3.4 Prise en compte de moments clés du parcours professionnel

- S’appuyer sur le plan d’actions triennal 2025-2027 relatif à la Gestion des emplois, des compétences et à l’accompagnement des parcours professionnels, notamment en matière de 2ème partie de carrière et de fin de carrière ;
- Porter une attention particulière aux étapes structurantes du parcours professionnel (retours d’absence notamment liés à la parentalité, mobilités, accès à de nouvelles responsabilités, évolutions de périmètre) ;
- Veiller à ce que ces moments fassent l’objet d’un accompagnement adapté, permettant de sécuriser les trajectoires.

2.3.5. Suivi et pilotage des parcours professionnels

- S’appuyer sur tous les dispositifs RH existants pour assurer un pilotage continu et objectif des parcours professionnels ;
- Suivre les données relatives aux parcours professionnels, notamment les mobilités, mutations et accès à de nouvelles responsabilités, afin d’identifier les écarts entre femmes et hommes ;
- Porter une attention particulière, dans les démarches d’identification des potentiels et de préparation des plans de successions, à la représentation des femmes et des hommes dans les viviers pour les postes à plus hautes responsabilités ;

- Consolider les dynamiques engagées ayant permis une progression de la représentation des femmes dans les fonctions managériales, tout en veillant à maintenir un équilibre global entre les femmes et les hommes.

Article 4 : Indicateurs de résultat

1. Répartition femmes-hommes des membres des instances dirigeantes
2. Répartition femmes-hommes des cadres de direction au forfait jour
3. Répartition femmes-hommes au sein du COMEX
4. Répartition femmes-hommes au sein du CODIR de Radio France
5. Répartition femmes-hommes parmi les directeurs des stations ICI
6. Répartition femmes-hommes de la communauté des managers d'équipe
7. Répartition par sexe du nombre de mutations

Chapitre 3 : Les dispositifs de saisine et de suivi sur les salaires

Comme indiqué en préambule du présent accord, Radio France maintient sa volonté de lutter contre les inégalités salariales avérées.

Elle entend que les efforts supplémentaires réalisés jusqu'en 2025 dans le cadre de ses NAO et du précédent accord égalité professionnelle n'aient pas été menés en vain et que les résultats obtenus ne soient pas dégradés pour les années à venir.

La direction s'engage à ce que - chaque année sur la durée de l'accord - la part des femmes promues dans le cadre de la campagne salariale annuelle (CSC / CPS) soit au moins égale à leur représentation dans l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à ses obligations légales, Radio France prend et continuera de prendre toute mesure nécessaire en cas d'identification de situation d'inégalité salariale avérée afin de la régulariser.

- Lorsqu'un salarié estime faire objet d'une inégalité salariale, il peut saisir : son Responsable RH de proximité qui le relaiera,
- ou directement la DRH centrale (Secrétariat général aux rédactions pour les journalistes, Direction du Développement RH et des Parcours Professionnels pour les autres fonctions)
- ou le cas échéant la Référente Employeur en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste si le salarié considère qu'il s'agit d'une discrimination salariale fondée sur son genre.

Le salarié qui aura procédé à la saisine bénéficiera d'un retour suite à l'analyse par la DRH de son positionnement salarial par rapport à un périmètre déterminé par la DRH, garante de l'homogénéité de traitement des situations au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de ce dispositif, les demandeurs n'accèdent pas aux éléments de rémunération individuels de leurs collègues.

Par ailleurs, Radio France produit annuellement dans son Rapport annuel unique :

- les niveaux de rémunération **contractuelle** moyens par accord collectif de rattachement ou par filière GEPP (indicateurs 214 pour les CDI et CDD de droit commun, indicateurs 215 pour les CDDU et pigistes) ventilés par sexe, par âge ou par niveau,
- par principe, ces moyennes incluent des salariés dont l'expérience, l'âge et les fonctions assurées sont de nature et de niveaux différents.

Au-delà de leur actuelle mise en ligne sur la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), Radio France s'engage à les publier au sein de l'entreprise dans les délais qui seront prévus lorsque la directive européenne sur la transparence salariale sera transposée en droit français.

Le nombre de saisines individuelles portant sur une éventuelle inégalité salariale sera partagé avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Chapitre 4 : La formation professionnelle au service de l'égalité professionnelle

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Sur toute la période 2021-2025, 2 844 salariés par an en moyenne ont suivi au moins une formation :

- **43,4% de femmes** et 56,6% d'hommes parmi les salariés formés, **soit un chiffre plus favorable pour les femmes** que la répartition femmes/hommes de l'effectif CDI au 31/12/N sur la période de l'accord : 42,6% de femmes et 57,5% d'hommes

Sur toute la période 2021-2025, 67 358 heures de formation en moyenne par an ont été dispensées, dont 39,9% ont été suivies par des femmes.

Article 2 : L'objectif

- Maintenir un accès à minima proportionnel à l'effectif des hommes et des femmes à la formation.

Article 3 : Les actions à poursuivre

Pour permettre la réalisation de ces objectifs, Radio France poursuivra les actions suivantes :

- Sensibiliser régulièrement les managers d'équipe sur la nécessité de rappeler, lors des entretiens annuels notamment, le droit à un accès égalitaire à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Responsabiliser les managers d'équipe sur la mise en œuvre effective des demandes de formation émises par des femmes, une fois celles-ci validées, et les inciter à être à l'écoute des besoins qu'elles pourraient formuler ;
- Identifier les éventuels freins à l'accès à la formation pour les femmes, notamment veiller à offrir des stages de formation au plus près du lieu de travail aux parents isolés pour lesquels la formation qui nécessiterait un déplacement pourrait s'avérer un obstacle ;
- Suivre et réactiver l'accès à la formation des salariées ayant eu un congé maternité ;
- Veiller à intégrer la politique Egalité 360° dans les stages de formation éditoriale ;
- Poursuivre les formations pour permettre aux femmes de prendre la mesure des facteurs de réussite et des freins d'une carrière au féminin.

Article 4 : Les indicateurs de résultats

1. Pourcentage de femmes salariées ayant accès à la formation parmi les salariés formés sur la durée de l'accord
2. Nombre de stagiaires sur les formations de lutte contre les biais et stéréotypes sur la durée de l'accord

Chapitre 5 : L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle

Radio France affirme qu’une bonne articulation entre activité professionnelle et vie personnelle est une condition de l’égalité professionnelle, en particulier pour prévenir les ruptures de parcours et les inégalités susceptibles de survenir lors d’événements de vie.

Radio France travaille dans une logique de consolidation et de renforcement des dispositifs existants ayant démontré leur utilité à Radio France et veut faire preuve de sa volonté de favoriser un accès le plus large possible à ceux-ci. A cet égard, Radio France souhaite renforcer ses dispositifs d’accompagnement de la parentalité, quel que soit le statut, en recherchant des modalités adaptées aux réalités des collaborations, dans le respect des cadres applicables.

Par ailleurs, pour répondre à la diversité des situations rencontrées, Radio France développe ici de nouveaux champs et de nouvelles dispositions pour offrir un cadre sécurisant aux salariés en contribuant à un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Entre 2022 et 2025, sur 208 salariés en congé maternité/adoption, 189 ont été remplacés au moins partiellement, soit un taux de 90,87 %.

Entre 2022 et 2025, 220 salariés ont bénéficié d’un congé paternité/ accueil de l’enfant.

Article 2 : Les objectifs

Radio France se fixe les objectifs suivants sur la durée de cet accord :

- ☐ Garantir des conditions de travail sécurisées pour les salariés en amont et au retour des congés maternité / adoption, comme pour les équipes pendant leur absence.

Cet objectif s’appuie notamment sur le principe de remplacement des salariés en congé maternité ou adoption, l’anticipation de l’organisation du travail, la mise en place, lorsque cela est nécessaire, d’un plan d’organisation et de régulation de la charge de travail, ainsi que sur les entretiens organisés avant le départ et au retour du congé.

- ☐ Consolider et renforcer les dispositifs autour de la parentalité, garantir un accompagnement structuré des salariés au départ et au retour des congés liés à la parentalité, en veillant à ce que ces dispositifs soient connus et accessibles pour l’ensemble des salariés.

Cet objectif se traduit notamment par les entretiens liés aux congés maternité, d’adoption et parental, le livret parentalité, les dispositifs relatifs au congé paternité et d’accueil de l’enfant, ainsi que les mesures d’accompagnement prévues à l’occasion d’une naissance, d’une adoption ou d’un mariage / Pacs.

- ☐ Agir en faveur d'une organisation du travail permettant une meilleure conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des salariés.
Cet objectif s'appuie notamment sur les indemnités de gardes d'enfants, leur maintien dans certaines situations liées à la parentalité ou à la grossesse, ainsi que sur l'attention portée à l'organisation des réunions et certaines situations pouvant impacter l'activité professionnelle (douleurs invalidantes ou parcours PMA).
- ☐ Favoriser un accès le plus large possible aux dispositifs d'accompagnement de la parentalité adaptés aux réalités des contrats et des collaborations pour les salariés, quel que soit leur statut.
Cet objectif se traduit notamment par des dispositions spécifiques ou adaptées en faveur des salariés non permanents, en particulier les CDD, pigistes et CDDU, s'agissant de la prise en charge des congés maternité / adoption, du congé paternité / d'accueil de l'enfant, ainsi que de la prime de naissance / adoption.
- ☐ Développer un accompagnement des salariés confrontés à des situations personnelles difficiles, en mobilisant les ressources internes (service social, médecine du travail, mission handicap et services RH) et en menant des actions de sensibilisation.
Cet objectif s'appuie notamment sur les dispositifs prévus en matière de violences intrafamiliales et de douleurs invalidantes, ainsi que sur la mobilisation du service social, de la médecine du travail, de la filière RH, et selon les situations, des autres acteurs internes compétents.

Article 3 : Les actions

5.3.1 Remplacement des salariés en congés de maternité et d'adoption

Radio France pose comme principe de remplacer sur leur poste, temps pour temps, les salariés en congé maternité/adoption sur toute la durée de leur absence. Ce principe vaut bien entendu aussi pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement.

En cas d'impossibilité exceptionnelle et pour les situations où le remplacement ne peut absolument pas être mis en œuvre, le manager en expose les raisons objectives et présente au DRHG de sa direction, un plan d'organisation et de régulation de la charge de travail qui constituera un plan de prévention pour l'équipe concernée.

La DRH Centrale pourra, si besoin, apporter son expertise en soutien au DRHG et au manager.

Le manager réalisera des points réguliers sur la charge de travail avec l'équipe pendant toute la durée du congé maternité/ adoption.

Dans l'hypothèse où le remplacement ne s'effectue pas poste à poste, la situation fera l'objet d'une présentation lors de la commission de suivi de l'accord.

Par ailleurs, dans une logique d'accompagnement des parcours et de préparation des périodes de transition, les salariés bénéficient des dispositifs suivants :

- Un entretien avec le responsable ressources humaines et/ou le supérieur hiérarchique est proposé à tout salarié au plus tard 2 mois avant son départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental afin d'estimer les conditions de cette interruption, d'anticiper et de préparer au mieux le retour du salarié au regard de ses souhaits éventuels.
- Dans l'hypothèse d'un remplacement qui ne se ferait pas poste à poste, une réflexion pourra être engagée avec la/ le salarié, et partagée avec l'équipe sur les modalités de son remplacement et l'anticipation de la répartition du travail.
- Un entretien sous la forme d'un entretien professionnel de reprise avec le responsable ressources humaines et le manager doit être mené avec le salarié dans le mois suivant son retour pour chaque congé maternité, d'adoption ou congé parental. Il a pour objet d'examiner les conditions de reprise du travail du salarié, de l'informer des évolutions potentielles au sein de l'entreprise ou de son service et d'envisager les actions de formations nécessaires pour accompagner les changements éventuels. A la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu avant la date effective du retour.

5.3.2 Modalités de prise en charge du congé maternité/adoption pour les salariés non permanents (CDD, CDDU et pigistes)

Radio France souhaite par le présent accord poursuivre et renforcer les dispositifs déjà présents dans certains chapitres de ses accords d'entreprise, accompagnant les salariés non permanents, au-delà des dispositions légales, comme le congé supplémentaire d'un mois pour allaitement (sur présentation d'un certificat médical).

Pour rappel, les salariés en CDD de droit commun bénéficient du maintien de leur rémunération en totalité, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale pendant le congé maternité ou adoption, conformément aux dispositions de l'article 2.1.1 de l'accord d'entreprise concernant la part de protection sociale assurée par l'employeur en date du 11 mars 2013.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe sur la prise en charge du congé maternité/adoption est ouvert aux salariés en **CDD de droit commun justifiant** :

- Soit d'un contrat au début du congé maternité /adoption ou si son dernier contrat a été effectif dans les 2 mois précédent le début du congé maternité /adoption et qu'au jour du début du congé maternité /adoption, le CDD totalise au moins deux ans de collaboration continue ou non depuis son entrée à Radio France
- Soit d'une collaboration continue supérieure à 3 mois au sein de Radio France au moment du début du congé maternité /adoption
- Soit d'une collaboration continue ou non de 360 jours minimum depuis son entrée à Radio France et si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent le début du congé maternité /adoption.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe sur la prise en charge du congé maternité/adoption est ouvert aux **salariés CDDU et pigistes justifiant** :

- Soit d'un contrat de travail ayant débuté antérieurement au 1^{er} octobre de l'année précédant la naissance et ayant cessé postérieurement au 30 avril de l'année de naissance,
- Soit ayant totalisé au moins 400 heures de collaboration sur la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'année précédant la naissance et le 30 juin de l'année de naissance.

→ A cette fin, Radio France s'engage à compléter, pendant la durée de leur contrat, les indemnités perçues de la sécurité sociale et le cas échéant de l'organisme de prévoyance, à due concurrence du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler pendant la période de contrat couverte par le congé maternité/adoption.

Les conditions d'éligibilité de ces nouveaux dispositifs feront l'objet d'une information spécifique.

5.3.3 Congé de paternité/ d'accueil de l'enfant

Pour rappel, le congé paternité comporte les 2 périodes légales distinctes suivantes :

- ✓ Une période obligatoire de 4 jours calendaires accolée aux 3 jours de naissance,
- ✓ Une période de 21 jours calendaires ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, indemnisés pour partie par la sécurité sociale, avec maintien de salaire de l'employeur pour l'autre partie.

Le congé peut être fractionné, c'est-à-dire pris en en plusieurs périodes : il doit alors être pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours pour chaque période.

Le congé de paternité/accueil doit débiter dans un délai de 6 mois suivant la naissance/accueil de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

→ Radio France s'engage à remplacer les salariés en congés paternité/d'accueil de l'enfant dans la mesure du possible, en fonction des contraintes opérationnelles et dans le respect du cadre budgétaire.

→ Radio France réaffirme ici son engagement pris sur la période 2022-2025 d'améliorer les conditions légales d'un congé de paternité / d'accueil de l'enfant en l'ayant abondé de 25 jours calendaires supplémentaires.

→ A date du présent accord et au-delà du dispositif déjà appliqué de **maintien de la rémunération par l'employeur sur toute la période du congé de paternité / d'accueil de l'enfant y compris la période complémentaire de 25 jours :**

- ✓ aux **salariés permanents**,
- ✓ aux **salariés en CDD de droit commun sous contrat au moment du congé de paternité / d'accueil de l'enfant**,

Radio France s'engage à :

- ✓ **l'étendre aux CDD de droit commun justifiant :**
 - Soit d'un dernier contrat effectif dans les 2 mois précédant le début du congé paternité/d'accueil de l'enfant et qu'au jour du début du congé paternité/d'accueil de l'enfant, le CDD totalise au moins deux ans de collaboration continue ou non depuis son entrée à Radio France,
 - Soit d'une collaboration continue supérieure à 3 mois au sein de Radio France au moment du début du congé paternité/d'accueil de l'enfant,
 - Soit d'une collaboration continue ou non de 360 jours minimum depuis son entrée à Radio France et si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédant le début du congé paternité/d'accueil de l'enfant,
- ✓ **renforcer l'accompagnement des salariés en CDDU sur le congé paternité/accueil de l'enfant en faisant bénéficier des** dispositions suivantes les **salariés CDDU justifiant :**
 - D'un contrat de travail ayant débuté antérieurement au 1^{er} octobre de l'année précédant la naissance/accueil de l'enfant et ayant cessé postérieurement au 30 avril de l'année de naissance/accueil de l'enfant, ou
 - D'au moins 400 heures de collaboration sur la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'année précédant la naissance/accueil de l'enfant et le 30 juin de l'année de naissance/accueil de l'enfant.

A cette fin, **Radio** France prévoit l'instauration pendant la durée de leur contrat, d'un complément aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et indemnité Journalières de prévoyance, sans subrogation, et ce dès le premier jour du congé, afin de garantir l'équivalent en net de ce que le salarié aurait perçu s'il avait pu continuer à travailler durant la période de contrat couverte par le congé paternité/accueil de l'enfant.

Les conditions d'éligibilité de ces nouveaux dispositifs feront l'objet d'une information spécifique auprès des salariés concernés.

5.3.4 Prime de naissance/adoption

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, Radio France souhaite élargir l'accès à la prime de naissance/adoption aux salariés non permanents quel que soit le statut, selon les conditions de durée de collaboration suivantes :

Pour les salariés en CDD de droit commun et piges justifiant :

- Soit d'un contrat au moment de l'évènement ou si son dernier contrat a été effectif dans les 2 mois précédents le jour de l'évènement et qu'au jour de la survenance de l'évènement le CDD totalise au moins deux ans de collaboration continue ou non depuis son entrée à Radio France : la prime est versée dans son intégralité.
- Soit d'une collaboration continue supérieure à 3 mois au sein de Radio France au moment de l'évènement : la prime est calculée au prorata du temps de présence, rétroactivement sur une année à compter du jour de l'évènement.
- Soit d'une collaboration continue ou non de 360 jours minimum depuis son entrée à Radio France et si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent l'évènement : le droit au versement de la prime est ouvert et son montant est proratisé sur l'année de date à date précédant l'évènement en fonction du nombre de jours de contrat sur cette période.

Pour les salariés en CDDU justifiant d'une des conditions suivantes, la prime est versée dans le respect des règles de proratisation prévues dans l'annexe 2 du Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, CDD et Musiciens de formations permanentes de Radio France de mars 2017 :

- Soit d'un contrat de travail en cours dans les deux mois précédents le jour de l'évènement,
- Soit d'un contrat de travail ayant débuté antérieurement au 1^{er} octobre de l'année précédant la naissance/adoption et ayant cessé postérieurement au 30 avril de l'année de naissance/adoption : la prime est proratisée selon les conditions prévues dans l'annexe 2 du Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, CDD et Musiciens de formations permanentes de Radio France de mars 2017,
- Soit d'au moins 400 heures de collaboration sur la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'année précédant la naissance/adoption et le 30 juin de l'année de naissance/adoption.

Ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé n'a pas perçu d'indemnité dans le cadre d'une procédure de rupture anticipée de contrat, de rupture conventionnelle, de départ ou de mise à la retraite ou de fin de collaboration.

5.3.5 Prime de mariage / PACS

Elle est attribuée dans les mêmes conditions que la prime de naissance/adoption ci-dessus.

5.3.6 Emplacements de parking

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

5.3.7 Accompagnement de l'allaitement lors de la reprise du travail

L'entreprise veillera, en proximité et dans la mesure des possibilités propres à chacune de ses emprises, à rechercher des solutions adaptées permettant aux salariées allaitantes de tirer et de conserver leur lait dans de bonnes conditions lors de leur reprise de travail. Ces recherches seront sincères mais ne pourront générer des travaux ou aménagements des espaces de travail trop lourds pour le collectif.

Les salariées concernées pourront se rapprocher de leur responsable RH de proximité pour examiner les solutions pouvant être mises en place.

5.3.8 Indemnités de garde d'enfant

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 de 9 € bruts par jour à la date du présent accord.

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, à la date du présent accord, de 2 300€ bruts de salaire de qualification par mois. Attribué sous condition de plafond à première demande, par la suite son versement sera maintenu jusqu'au 3ème ou 4ème anniversaire (en cas de non-admission dans les écoles maternelles) de l'enfant concerné.

Pour les salariés à temps partiel non choisi, c'est une indemnité de garde d'enfant « de jour » qui est prévue et son plafond d'attribution est de 1 900€ bruts de salaire de qualification. Dans ce cas, le salaire de qualification est calculé proportionnellement au taux contractuel.

Enfin, une indemnité de garde d'enfants âgés de moins de douze ans est prévue pour les salariés parents isolés pour lesquels l'horaire de travail débute ou se termine entre 23 heures et 6 heures ou pour les salariés dont le conjoint effectue des horaires de travail débutant ou se terminant entre 23 heures et 6 heures. Le plafond d'attribution de cette indemnité est de 3 500€ bruts de salaire de qualification par mois.

Cette indemnité est fixée, à la date du présent accord, à 17,50€ bruts par nuit.

Elle est versée par nuit travaillée et est plafonnée à 22 nuits par mois, sur présentation, pour chaque nuit concernée, de justificatifs de frais de garde et de justificatifs établis par l'employeur du conjoint pour travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures).

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

5.3.9 Violences intrafamiliales

- ☐ Accompagnement et personnes-ressources

Considérant l'impact que les violences intra-familiales génèrent dans leur vie ainsi qu'au travail sur les femmes et hommes concernés, Radio France s'engage à :

- Proposer aux salariés qui seraient dans cette situation un accompagnement adapté fondé sur l'écoute et la confidentialité ;
- Faciliter l'accès aux démarches à engager en permettant qu'elles s'effectuent sur le temps de travail ;
- Mobiliser les personnes-ressources (service social, médecine du travail et RH de proximité).

Radio France précise, que tout salarié en situation de conflit et/ou de difficulté dans sa vie personnelle peut faire appel à la ligne d'écoute et aux personnes-ressources citées conformément à leur champ d'intervention au sein de l'entreprise.

Le salarié concerné peut, selon sa situation et en fonction du besoin d'appui recherché, s'adresser à l'une des personnes ressources suivantes : ligne d'écoute, service social d'entreprise, médecine du travail, filière RH de proximité, ou, s'il le souhaite, son manager.

Ces acteurs ont vocation à recueillir la parole, orienter le salarié vers l'interlocuteur le plus adapté, et, lorsque cela est nécessaire et avec l'accord de l'intéressé, assurer une coordination adaptée dans le respect de la confidentialité.

Les modalités pratiques de signalement, d'orientation et de mobilisation des personnes-ressources feront l'objet d'une information dédiée et accessible sur l'intranet.

☐ Rôle du service social

Le service social d'entreprise joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des salariés victimes de violences intrafamiliales. Il constitue un espace d'écoute confidentiel où les personnes concernées peuvent s'exprimer en toute sécurité. Les assistantes sociales informent les salariés sur leurs droits, les orientent vers des structures spécialisées (associations, services juridiques, dispositifs d'aide) et les accompagnent dans leurs démarches.

Au sein de l'entreprise, le service social peut également proposer des aménagements adaptés à la situation de la victime en lien avec la filière RH et le manager, par exemple pour ajuster l'organisation du télétravail, permettre de faire différentes démarches (dépôt de plainte, démarches administratives, recherche de logement), pour mettre en place de mesures de protection ou une médiation. Son objectif est de soutenir la / le salarié, de favoriser sa sécurité et de lui permettre de maintenir, dans la mesure du possible, son équilibre professionnel et personnel.

Dans une logique de prévention et d'amélioration continue, Radio France s'engage à :

- Sensibiliser les managers et la filière RH à la détection des signaux faibles et à l'orientation vers les dispositifs appropriés ;
- Etudier l'opportunité de s'inscrire dans des démarches partenariales de référence en matière de prévention et d'accompagnement des violences intrafamiliales, telles que l'adhésion à des dispositifs reconnus, et d'en diffuser les outils et ressources auprès des acteurs RH.

5.3.10 Douleurs invalidantes

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, l'entreprise reconnaît que certaines pathologies gynécologiques, notamment les dysménorrhées accompagnées de douleurs invalidantes, peuvent avoir des conséquences significatives sur la santé et l'activité professionnelle des salariées concernées.

Ces situations, encore largement méconnues ou insuffisamment prises en compte dans le monde du travail, sont susceptibles d'entraîner une altération temporaire mais réelle des capacités de travail, sans pour autant remettre en cause l'engagement professionnel des salariées.

Aussi, Radio France souhaite mettre en place des mesures dédiées visant à prévenir les situations de désavantage professionnel et à lutter contre toute forme de stigmatisation de ces pathologies.

Sur présentation d'un certificat médical établi par le médecin traitant ou un médecin spécialiste, transmis au service des ressources humaines de la direction concernée dans le respect d'une stricte confidentialité vis-à-vis des collègues de la salariée, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre, selon la situation et la nature de l'activité exercée.

- Une autorisation de flexibilité sur les jours de télétravail pour les salariées dont les activités peuvent être effectuées à distance ;
- La mise en place de 10 jours d'autorisation d'absences rémunérés par an pour les salariées ne pouvant pas bénéficier du télétravail du fait de leur activité, ou dans l'impossibilité totale de travailler du fait de l'intensité des douleurs.

Les modalités d'application de ces 10 jours ouvrés d'absence rémunérés sont les suivantes :

- Ils peuvent être pris par demi-journées ou par journée complète, consécutives ou non,
- Le plafond est fixé à 2 jours par mois ;
- Ces jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Ces mesures ont vocation à être mises en œuvre de manière adaptée, individualisée et proportionnée, en lien avec les acteurs RH et de santé au travail, afin de concilier soutien à la salariée, protection de sa santé et organisation du travail.

Dans une logique de prévention et de qualité de vie et des conditions de travail, Radio France s'engage à sensibiliser les salariés, les managers et la filière RH aux pathologies concernées, à leurs impacts potentiels et aux modalités d'accompagnement prévues par l'entreprise.

5.3.11 Aide au parcours PMA

Pour rappel, les dispositions de l'article L. 1225-16 du Code du travail prévoient que les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires.

De plus, le conjoint ou la conjointe de la personne entrée dans un parcours de PMA est autorisée, sous réserve de présentation d'un justificatif, à s'absenter pour assister à trois de ces examens pour chaque protocole de parcours PMA. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

La loi du 30 juin 2025 a fixé de nouvelles mesures permettant des autorisations d'absence pour :

- Les hommes salariés qui doivent recevoir des traitements médicaux contre l'infertilité ;
- Leur conjoint qui souhaite les accompagner.

En cas de parcours de PMA réalisé à l'étranger, des autorisations d'absence complémentaires de 24 heures à 72 heures maximum peuvent être examinées, sur présentation de justificatifs, afin de prendre en compte les contraintes spécifiques liées au déplacement et au protocole médical.

5.3.12 Nom de famille

Le salarié nouvellement embauché 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.

La/le salarié pourra demander, auprès de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation d'un justificatif officiel produit par les services de l'Etat civil, à utiliser son nom de famille ou son nom d'usage. La gestion administrative est dans tous les cas basée sur les documents officiels d'état civil.

Dans les situations de transition de genre, une attention particulière est portée à la prise en compte, dans le cadre professionnel, du nom et du prénom d'usage du salarié afin de respecter son identité, dans des conditions compatibles avec la loi et les contraintes des outils de gestion.

Par ailleurs, dans le cadre professionnel, le choix du pseudonyme du salarié sera respecté.

5.3.13 Horaires de réunions

Radio France maintient son objectif à appliquer des horaires de réunion s'intégrant dans les amplitudes horaires normales liées à l'activité des salariés, afin de contribuer concrètement à une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle dans l'organisation du travail.

5.3.14 Livret parentalité

Radio France met à disposition des salariés un livret parentalité, regroupant l'ensemble des informations utiles sur les droits légaux et conventionnels en vue d'accompagner les salariés dans leur parentalité.

Ce livret est mis à jour régulièrement et accessible à l'ensemble des salariés via l'intranet. Il est également transmis à chaque nouvel arrivant. Article 4 : Les Indicateurs de résultats

1. Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes)
2. Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année et remplacés
3. Nombre de congés maternité/adoption de CDDU indemnisés
4. Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant commencés dans l'année par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes)

Accord égalité professionnelle 2026-2030

5. Modalités de prise et de remplacement des congés paternités
6. Nombre de bénéficiaires des indemnités de garde d'enfant par sexe
7. Nombre de bénéficiaires de la prime de naissance/adoption par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes).
8. Nombre de femmes ayant eu recours au nouveau dispositif mis en place sur les douleurs invalidantes.

Chapitre 6 : Pilotage

La politique d'égalité professionnelle de Radio France est mise en œuvre dans le cadre de rôles et responsabilités bien définis, garantissant le pilotage, la coordination et le suivi des engagements du présent accord en s'appuyant sur ses acteurs internes :

- La Direction des Ressources Humaines (DRH centrale) ;
- La Délégation à l'égalité, diversité, handicap ;
- La Direction du Développement RH et des Parcours Professionnels, le Secrétariat général aux rédactions, avec la Délégation à la formation professionnelle ;
- La Délégation Santé, Sécurité au Travail, Qualité de vie et Conditions de travail ;
- Les managers d'équipe ;
- Les représentants de la filière Ressources Humaines dans les directions opérationnelles ;
- Les équipes de la Direction de la Performance RH, avec le pilotage RH pour le suivi des indicateurs (DRH centrale) ;
- Les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel (notamment les élus de la commission égalité professionnelle du CSE central) ;
- Le Comité Egalité 360 et le réseau des ambassadeurs volontaires.

Chapitre 7 : Les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'accord

Une commission de suivi se réunit au moins une fois par an afin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Cette commission sera chargée d'analyser la situation au regard des différents thèmes contenus dans le présent accord et de suggérer des propositions d'amélioration.

Pour mener à bien sa mission, la commission de suivi s'appuiera notamment sur :

- Un bilan des actions correctives réalisées communiqué annuellement par la Direction ;
- Un document récapitulatif de l'ensemble des indicateurs du présent accord.

Les parties signataires pourront convenir de compléter ces indicateurs par d'autres indicateurs permettant d'améliorer l'analyse.

Chapitre 8 : Les dispositions finales

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Il est applicable pour une durée de 4 ans à compter de cette date, soit jusqu'au 30 juin 2030

Article 2 : Modalités de communication de l'accord

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

L'accord fait également l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise (Textos, Intranet).

Article 3 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions de l'article 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 accusé 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.

Article 4 : 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.

Accord égalité professionnelle 2026-2030

Fait à Paris, le

Pour la direction

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

CFDT

CGT

FO

SNJ

SUD

UNSA

ANNEXE : Compilation de nos indicateurs de résultats

Chapitre 1 - Favoriser l'équilibre femmes/hommes dans l'accès à l'emploi pour tous les métiers

1. Taux de féminisation de l'effectif total en CDI au 31/12/N
2. Taux de femmes en CDI dans le domaine Technologies (emplois NAC PTA de responsable de projets technologies, ingénieur-e d'infrastructure, chef-fe de projet technologies, administrateur-trices systèmes, réseaux, applications, chargé-e de projet technologies, technicien-ne supérieur-e de maintenance, technicien-ne de maintenance bureautique) au 31/12/N
3. Taux de femmes en CDI dans l'emploi de PARL au 31/12/N
4. Taux de femmes en CDI dans l'emploi de technicien supérieur du son au 31/12/N
5. Taux de femmes en CDI dans l'emploi d'agent d'accueil et sécurité au 31/12/N
6. Taux de femmes en CDI dans les fonctions de la convention journaliste en CDI au 31/12/N
7. Taux des hommes en CDI les salariés du domaine d'activités gestion d'entreprise (des familles de métiers du NAC PTA de développement des ressources, du juridique, d'organisation et de gestion administrative des ressources) au 31/12/N
8. Nombre de stagiaires sur les formations sur le recrutement sans discrimination (managers d'équipe et filière RH) sur la durée de l'accord
9. Part des femmes PARL matinalières en CDI

Chapitre 2 – Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle dans leur parcours aux femmes et aux hommes

1. Répartition femmes-hommes des membres des instances dirigeantes
2. Répartition femmes-hommes des cadres de direction au forfait jour
3. Répartition femmes-hommes au sein du COMEX
4. Répartition femmes-hommes au sein du CODIR de Radio France
5. Répartition femmes-hommes parmi les directeurs des stations ICI
6. Répartition femmes-hommes de la communauté des managers d'équipe
7. Répartition par sexe du nombre de mutations

Chapitre 3 – Les dispositifs de saisine et de suivi sur les salaires

1. Nombre de saisines individuelles portant sur une éventuelle inégalité salariale par an

Chapitre 4 – La formation professionnelle au service de l'égalité professionnelle

1. Pourcentage de femmes salariées ayant accès à la formation parmi les salariés formés sur la durée de l'accord
2. Nombre de stagiaires sur les formations de lutte contre les biais et stéréotypes sur la durée de l'accord

Chapitre 5 – L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

1. Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes)
2. Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année et remplacés
3. Nombre de congés maternité/adoption de CDDU indemnisés
4. Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant commencés dans l'année par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes)
5. Modalités de prise et de remplacement des congés paternités
6. Nombre de bénéficiaires des indemnités de garde d'enfant par sexe
7. Nombre de bénéficiaires de la prime de naissance/adoption par type de population (CDI, CDD, alternants, CDDU, pigistes)
8. Nombre de femmes ayant eu recours au nouveau dispositif mis en place sur les douleurs invalidantes.