



AVIS SUR LE RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES 2004

Les élu(e)s du CCE constatent que le bilan chiffré sur l'égalité professionnelle hommes/femmes 2004 fait apparaître un certain nombre de situations d'inégalité qui ne se résorbent pas et qui auraient même plutôt tendance à s'accroître.

Quelques données chiffrées complémentaires demandées par la Commission depuis le rapport 2001 ont été fournies. Toutefois, des données aussi importantes que la comparaison des évolutions de carrière dans le temps, les chiffres concernant les cachetiers et les CDD ou la présentation de tous les tableaux par métiers n'ont toujours pas été données.

Le recensement des mesures prises et à venir en vue d'assurer l'égalité professionnelle imposé par l'article L-432.3.1 du code du travail ne figure toujours pas dans le rapport présenté par la Direction.

Enfin aucune réunion de négociation sur l'égalité professionnelle ne s'est déroulée à Radio France alors que cette négociation obligatoire a été promise par la Direction en Juillet 2005 pour Septembre 2005.

En conséquence, les élu(e)s du Comité Central d'Entreprise s'abstiennent. Ils réitèrent leur demande de données chiffrées figurant en annexe I et demandent à nouveau que soient prises en compte les préconisations faites par la Commission en mars 2005 et recensées dans l'annexe II.

VOTE
A l'unanimité

ANNEXE I

Les demandes complémentaires de la commission

- ☞ Présentation de l'ensemble des chiffres par métiers et catégories (effectifs, salaires, embauches, temps partiels, congés non rémunérés, etc...).
- ☞ Présentation des lignes cachetiers et CDD dans chacun des tableaux.
- ☞ Un tableau comparatif hommes/femmes détaillant le nombre d'avancements et de promotions après 10 ans d'ancienneté ou tout chiffre permettant d'évaluer le nombre de promotions et avancements dans le temps.
- ☞ Le détail sur la rémunération des cadres de Direction,
- ☞ L'indication de l'aspect choisi ou non des temps partiels.
- ☞ Une comparaison des niveaux de qualifications à l'embauche hommes/femmes.

ANNEXE II

Les premières mesures que la Direction doit envisager.

Organiser la négociation obligatoire afin de mettre en place de véritables outils et mesures permettant de lutter pour l'égalité femmes/hommes.

- **Les outils**

- ☞ Veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations.
- ☞ Affinage des chiffres fournis à la Commission afin que celle-ci puisse réellement évaluer les inégalités et leurs causes.
- ☞ Mise en place d'un outil de statistiques permettant la comparaison de la composition des candidatures et des recrutements.

- **Rechercher et favoriser la mixité des filières et des métiers**

- ☞ Dans la mesure du possible Radio France doit au minimum respecter dans le recrutement externe la proportion hommes/femmes qui existe à la sortie du système éducatif. Radio France communiquera pour cela les chiffres fournis par l'Education Nationale chaque année à la Commission égalité professionnelle.
- ☞ Mise en place d'une politique active de formation professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers.
- ☞ Remplacement systématique des congés de maternité afin que l'arrivée de femmes dans un métier ne soit pas considérée comme une difficulté de fonctionnement à l'occasion d'éventuels congés de maternité.
- ☞ Adaptation des locaux ou des outils pour faciliter l'arrivée des femmes dans certains métiers.

- **L'égalité des salaires et des déroulements de carrière**

- ☞ Veiller à ce que le même système soit appliqué à l'embauche pour tous.
- ☞ Adopter une politique de limitation des créations de postes à temps partiel (non choisis).
- ☞ Veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisés dans leur déroulement de carrière et dans les nominations à des postes d'encadrement.
- ☞ Repérer systématiquement avant les CPS les inégalités par catégorie et par Direction afin de remédier aux situations existantes et d'empêcher que se créent de nouvelles inégalités.
- ☞ Mise en place d'un plan de rattrapage partout où des inégalités auront été constatées.
- ☞ Veiller à ce que le congé de maternité ne soit pas la cause d'un ralentissement des délais d'obtention des avancements et promotions.
- ☞ Organisation d'une enquête afin de déterminer les contraintes et les besoins liés aux enfants et à leur garde.