



## **AVIS SUR LE RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES 2007**

Les élu-e-s du CCE constatent que le bilan chiffré sur l'égalité professionnelle hommes/femmes 2007 fait encore une fois apparaître un nombre certain de situations d'inégalités qui ne se résorbent pas. Les femmes à Radio France sont toujours plus nombreuses à travailler en CDD ainsi qu'à temps partiel non choisi. L'absence de femmes parmi les 10 plus fortes rémunérations perdure. La baisse constante de l'effectif féminin se poursuit dans la quasi-totalité des filières. Les femmes sont toujours moins payées que les hommes et occupent moins de postes d'encadrement et de direction.

Malgré les demandes, réitérées chaque année par la commission, il manque toujours dans le rapport des indicateurs obligatoires listés dans l'article D 423 – 1 du code du travail et d'autres que la commission estime essentiel à ses travaux (voir pièce jointe 1).

Si 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, se trouve enfin dans le rapport, l'évaluation de son coût, pourtant obligatoire, n'y figure toujours pas. Ce recensement révèle l'absence de politique volontariste de la direction de Radio France concernant la mise en place des mesures pour l'égalité professionnelle. Les élu-e-s attendent toujours que la direction de Radio France mette en œuvre l'ensemble des points de l'accord signé en 2007. Par exemple, sur l'évolution des mentalités (art. 10), il est spécifié que « lors de la rédaction de documents, la direction de Radio France ainsi que les organisations syndicales s'efforceront d'en féminiser les termes ». On peut constater que l'application de cet article se fait trop lentement (voir pièces jointes 2 et 3).

Par ailleurs, les élu-e-s du CCE, face à la difficulté persistante dans laquelle se trouve le Comité de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle à élaborer un outil de mesure des inégalités hommes/femmes fiable et efficace, estiment toujours indispensable l'intervention d'un cabinet d'expert-e-s.

L'ensemble de ces remarques amènent les élu-e-s du Comité Central d'Entreprise à émettre, une nouvelle fois, un avis négatif sur le rapport égalité hommes/femmes 2007.

**VOTE**  
**Cet avis est adopté à l'unanimité**

**Indicateurs obligatoires recensés dans l'article D432.1 du Code du Travail incomplets dans le rapport égalité professionnelle**

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (il manque les cachetiers et les CDD répartis par catégorie professionnelle)
- Répartition par catégorie professionnelle selon le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique (les chiffres ne sont pas présentés par catégorie professionnelle)
- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail (il manque les cachetiers et les CDD)
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motif (les chiffres ne sont pas présentés par catégorie professionnelle)
- Nombre de promotions suite à une formation
- Eventail des rémunérations par filière métier
- Répartition par poste de travail et par sexe selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches (en l'absence de document unique, les données sur les salariés soumis à surveillance spéciale seraient intéressantes)
- Le nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par sexe et par catégorie professionnelle.

Par ailleurs, la commission égalité professionnelle hommes/femmes estime que les indicateurs ci-dessous, déjà demandés dans les années passées, sont indispensables à ses travaux :

- Un tableau comparatif hommes/femmes de l'effectif total détaillant le nombre d'avancement et de promotions après 10 ans d'ancienneté ou tout chiffre permettant d'évaluer le nombre de promotions et avancements dans le temps selon le sexe par catégorie professionnelle et par région.
- La répartition des effectifs selon l'aspect choisi ou non des temps partiels par catégorie professionnelle.
- Une comparaison des niveaux de qualifications (niveau de diplôme) à l'embauche hommes/femmes
- Comparaison entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches pour chaque sexe par catégorie professionnelle.
- Répartition hommes/femmes des candidatures internes par catégorie professionnelle.
- Nombre de salariés (répartis par sexe et par métier) à temps partiel ayant participé à des stages de formation professionnelle
- Nombre de salariés (répartis par sexe et par métier) à temps partiel ayant obtenu une promotion ou un avancement.
- Répartition et éventail de la prime de sujétion (par sexe et par catégorie professionnelle)