

Projet d'accord Egalité Professionnelle femmes/hommes présenté par la CGT

I. Préambule

Les parties signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle est un droit. Cet accord traduit leur volonté d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les domaines quelque soit leur statut dans l'entreprise.

A la date de l'accord les signataires constatent qu'au sein de Radio France la proportion des femmes (CDI et CDD, temps partiel inclus - hors cachetier(e)s) est de 43,5% . Hors CDD les femmes ne représentent plus que 42,9%, et 37, 8 % si l'on exclut les temps partiels. Les temps partiels non choisis sont à hauteur de 73% pour les femmes.

La différence de rémunération des CDI à temps complet est de 6,48% en défaveur des femmes. Ces chiffres montrent que Radio France ne fait pas exception et qu'il y existe une situation de disparité entre les femmes et les hommes.

Les actions que le présent accord définit ont pour objectif de corriger les inégalités constatées et d'œuvrer pour l'existence future d'une véritable égalité professionnelle à Radio France.

Les parties signataires s'engagent à ce que la dimension de l'égalité professionnelle soit prise en compte sérieusement et loyalement dans toutes les négociations et les accords à venir.

II. Recrutement

Le recrutement est clairement identifié comme l'une des premières sources de discrimination à l'encontre des femmes.

Non discrimination à l'embauche

- La proportion femmes/hommes dans le recrutement externe devra correspondre au minimum à la répartition existante à la sortie du système éducatif dans chacun des métiers.
Radio France veillera au respect de cette proportion en se référant aux chiffres fournis par l'Education Nationale. Ces données seront communiquées chaque année dans le rapport égalité professionnelle à la commission égalité professionnelle. Elles devront être accompagnées de l'indicateur de suivi du nombre de candidatures féminines par rapport au nombre de recrutements réalisés.
- La rédaction des intitulés d'offres d'emploi est non sexuée et non discriminante dans la formulation.
- Les personnes chargées du recrutement devront être sensibilisées afin de supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle. Lors des entretiens d'embauche les questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc...) sont proscrites conformément à l'article L 122-45.
- La direction s'engage à ce qu'à qualification et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauché(e)s sur les mêmes échelons et les mêmes grilles. Des statistiques annuelles seront communiquées à la commission égalité professionnelle et à la commission de suivi de l'accord sur la situation comparée du niveau de diplôme et du niveau de recrutement des hommes et des femmes.
- Radio France veillera à ce que la proportion des femmes recrutées soit au moins équivalente à la proportion de femmes candidates à des postes. Les données chiffrées de cet indicateur seront communiquées chaque année dans le rapport égalité professionnelle.

La mixité des métiers

Des métiers, en particulier dans la filière technique, restent encore très peu féminisés. Radio France veillera à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes et cherchera à établir une véritable mixité des métiers par les actions suivantes :

- Radio France cherchera, par des actions en concertation avec le Ministère de l'Education Nationale, à informer et orienter les élèves et les étudiant(e)s vers les métiers de la radio dans l'objectif de développer la mixité de certains métiers jusque là occupés principalement par des hommes.
- Radio France veillera à ce qu'à terme la totalité des métiers soient composés en proportion égale à celle de la sortie du système éducatif. L'évolution de la mixité de

certaines métiers et catégories cibles sera plus particulièrement suivie dans le rapport égalité professionnelle : techniques, encadrement, journalistes...

- Il sera procédé à un suivi et un accompagnement de l'intégration dans les métiers historiquement masculins ou féminins.

III. Rémunérations

Radio France s'engage à assurer l'équité salariale. En 2005, la rémunération moyenne des femmes en CDI à temps plein est inférieure de 6,48 % à celle des hommes. Cette inégalité, conséquence des éléments énumérés dans l'ensemble des chapitres de cet accord, devra être résolue par les réponses apportées à chacune de ces questions. Elle sera également corrigée par les actions suivantes :

- Radio France s'engage à mettre en place les outils de contrôle en concertation avec la commission égalité professionnelle du CCE afin de réduire cet écart. Les outils devront permettre l'étude précise par métier, par ancienneté, par sexe (voir aussi le chapitre déroulement de carrière).
- Radio France s'engage à consacrer dès 2007 une enveloppe destinée à une première phase de rattrapage des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Le plan de rattrapage sera élaboré à partir des données fournies par la direction à la demande de la commission égalité professionnelle et qui lui permettront ainsi qu'à la commission de suivi de l'accord de déterminer équitablement les secteurs et les salariées discriminés.
- Un bilan sur l'écart des rémunérations sera fait chaque année lors de la NAO et devra conduire à des corrections éventuelles du plan.

IV. Évolution professionnelle

Les chiffres fournis par le rapport sur l'égalité professionnelle symbolisent l'existence d'une inégalité évidente du déroulement de carrière des femmes comparé à celui des hommes.

Résorption des disparités

- Pour mesurer ce phénomène de façon plus précise, la direction s'engage à mettre en place dans les six mois suivant la signature de l'accord, un indicateur qui permette d'établir, par métier et par catégorie, la situation comparée des déroulements de carrière des femmes et des hommes par l'établissement d'un chiffrage du nombre de promotions et d'avancement après 10, 20, 30 et 40 ans d'ancienneté.
Le plan de rattrapage veillera entre autres à la résorption, hors CPS, de ces disparités afin de remettre les déroulements de carrière à niveau dans chacun des métiers.

Suppression des causes

- Afin que cette situation d'inégalité ne puisse se perpétuer, la direction s'engage, lors des CPS annuelles, à respecter la répartition femmes hommes de la population d'origine du métier et de la qualification dans les avancements et promotions.
- L'égalité professionnelle ne sera véritable que lorsque les femmes auront le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes chances d'accéder à des postes d'encadrement et d'encadrement de direction. Une vigilance particulière sera donc apportée, lorsqu'un poste sera à pourvoir, afin que la proportion de femmes de la filière soit respectée lors du choix à des postes d'encadrement.

V. Maternité

- Les congés maternité, paternité et adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le parcours professionnel et la rémunération de la (du) salarié(e)s. Les congés maternité, paternité et adoption sont, par conséquent, assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des droits à l'ancienneté, à congés payés, des primes et des promotions et avancements. Les avancements et promotions sont donc possibles pendant ces congés.
- Les femmes en congé maternité sont systématiquement remplacées afin que leur maternité ne soit pas considérée comme une entrave à la bonne marche du service.
- L'entreprise fera parvenir à la salariée en congé de maternité toutes les informations relatives à la vie de l'entreprise (note officielle, journal, etc...)
- Lors du retour d'un congé parental ou d'un congé maternité d'un an et plus, une formation du ou de la salariée est de droit afin de lui permettre l'actualisation de l'évolution de l'outil de travail.
- La convention collective permet à la femme enceinte de bénéficier de 10 h hebdomadaire d'allègement d'horaire à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'au 5^{ème} mois de l'enfant. Ce droit s'applique pleinement sans interférence de la prise des jours RTT.
- Si un changement de poste s'avère nécessaire pendant la grossesse, il se fera avec maintien intégral de la rémunération. Il est rappelé qu'à Radio France, le travail de nuit n'est pas autorisé pour les femmes enceintes qui se voient proposer pour la période concernée un emploi équivalent de jour sans perte de rémunération.

VI. Mobilité

- En cas de mobilité géographique d'un(e) salarié(e) dont le/la conjoint(e) travaille à Radio France, l'entreprise s'efforcera de proposer au/à la conjoint(e) un emploi similaire dans la nouvelle région d'affectation.
- La mobilité d'un(e) salarié(e) devra dans la mesure du possible être anticipée afin que la/le salarié(e) puisse prendre en compte ses obligations familiales et particulièrement le calendrier scolaire.

VII. Formation Professionnelle

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation.

- Radio France luttera contre la déqualification de certains métiers ouvriers peu rémunérés en particulier les métiers de service (notamment les métiers du nettoyage) en proposant des formations qualifiantes et/ou diplômantes, sans exclure les formations de culture générale qui permettront une évolution de carrière. Ces métiers étant assez largement féminisés une incitation particulière sera faite vers les femmes, tout en respectant la proportion femmes/hommes dans le métier.
- Des formations à l'égalité seront proposées à tout nouveau membre de la commission égalité professionnelle du CCE.
- Radio France se rapprochera de la CPNEF-AV et notamment de l'Observatoire des métiers de l'AFDAS afin de réfléchir aux besoins en formation initiale ou continue (notamment mise en place de CQP) lorsque les formations existantes de l'Education Nationale ne permettent pas d'accéder à certains métiers de la radio ou lorsque les femmes sont trop peu nombreuses à être issues de ces formations. Les actions de formation viseront à favoriser l'entrée de femmes, notamment demandeuses d'emploi, dans des métiers à dominante masculine. Radio France favorisera les formations en alternance et les périodes de professionnalisation.
- Radio France accélérera la mise en place de passerelles vers certains métiers de façon à permettre une plus grande mobilité en veillant à rééquilibrer les métiers dans un souci de mixité pour les secteurs massivement masculinisés comme pour les secteurs massivement féminisés.
- Radio France devra veiller à cet équilibre de la mixité à travers les actions du plan de formation.
- Des actions de sensibilisation du management au principe de non discrimination et au respect de l'égalité homme/femme seront intégrées aux modules de formation au management.
- La commission égalité professionnelle du CCE veillera particulièrement à l'indicateur de suivi du taux de féminisation des formations.
- Il s'agira de réduire l'écart de participation à la formation entre les femmes et les hommes.
Pour cela il s'agira d'améliorer l'organisation de la formation : formation faites au plus près du domicile ou du lieu de travail afin de limiter les déplacements et permettre le retour au domicile chaque soir si nécessaire, formations plus courtes et plus nombreuses, voire plus décentralisées.
- Si le déroulement de la formation est éloigné, Radio France verse une indemnité de garde d'enfant au parent qui en justifiera la nécessité

- Radio France veillera à une véritable mixité de l'équipe de formateur(trice)s, et tuteur(trice)s internes.
- Lors du retour d'un congé parental ou d'un congé maternité d'un an et plus, une formation du ou de la salariée est de droit afin de lui permettre l'actualisation de l'évolution de l'outil de travail.

VIII. Travail à temps partiel

- Radio France se fixe comme objectif, dès la signature de l'accord, d'entamer une baisse du recours au travail à temps partiel non choisi.
- Dans les métiers comme celui de chargé(e) d'accueil, historiquement à temps partiel imposé, il sera systématiquement proposé au (à la) salarié(e) de bénéficier des heures dégagees par des postes devenus vacants afin d'atteindre un temps complet.
- Le temps partiel choisi n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière, la promotion, la formation.
- Radio France veillera à ce que les effets de la maternité, des congés et du temps partiel soient neutralisés et le retard de carrière corrigé.
- Le temps partiel choisi doit pouvoir s'exercer sur tous les postes y compris sur des postes à responsabilités.
- *Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent exercer une activité à temps complet et les salarié(e)s qui souhaitent exercer une activité à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité sur tout recrutement pour l'affectation sur un emploi de même qualification. (in CCCPA, chap. III, art. 10-1).*

IX. Vie privée et vie professionnelle

- Les salarié(e)s disposent, par la convention collective, de jours pour enfants malades : 6 par an pour un enfant, 9 pour deux et 12 pour trois. Les parents isolés bénéficieront quant à eux de 9, 12 et 15 jours par an.
- Les salarié(e)s disposent d'une demi journée à chaque rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6^e de l'enfant.
- L'indemnité pour garde d'enfants pour les enfants de moins de 3 ans est portée à, elle concerne les salaires inférieurs à 2000 euros net. Cette indemnité sera dégressive à partir de 2000 euros jusqu'à 2500 euros.
- Radio France prévoit dans l'année qui suit la signature de l'accord l'instauration d'une indemnité pour la garde des enfants entre 3 et 11 ans.
- Dans les métiers comportant des horaires atypiques, lorsque les 2 parents se trouvent dans l'impossibilité de garder leur(s) enfant(s) en raison de leurs horaires de travail, Radio France s'engage à mettre en place une indemnité de garde d'enfants sur justification de la non perception de ce type d'indemnité par l'autre conjoint.

X. Organisation du travail. Conditions de travail

L'organisation et les conditions de travail peuvent constituer des facteurs déterminants d'entrave à la féminisation d'un métier. L'objectif est d'adapter les postes de travail à tout(e) salarié(e) quelque soit son sexe. Pour cela, les CHSCT examineront les conditions de travail propres à certains métiers (environnement, pénibilité, lieux de travail, locaux de travail...) afin d'éviter toute discrimination.

La direction s'engage à mettre en place tout dispositif permettant une véritable mixité des métiers par les actions suivantes :

- Un aménagement systématique d'espaces non mixtes sera prévu lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice du métier : vestiaires, douches, toilettes, salles de repos...
- Les équipements nécessaires à l'exercice du métier devront être adaptés aux deux sexes : vêtements, équipements de protection....
- Pour les métiers nécessitant des opérations physiques le CHSCT étudiera tous les outils indispensables qui permettront d'améliorer les conditions de travail des salarié(e)s des deux sexes.
- Le document unique devra prendre en compte le critère mixité du poste de travail.
- Aucune réunion professionnelle ne doit commencer après 18h.

XI. Évolution des mentalités

La réalisation d'un certain nombre des actions prévues dans l'accord nécessite une véritable prise en charge par l'ensemble de l'entreprise et implique une nécessaire évolution des mentalités.

C'est pourquoi Radio France décide de :

- Faire parvenir l'accord égalité professionnelle à l'ensemble des salarié(e)s.
- Bannir toute référence sexuée sur un certain nombre de métiers dans la communication d'entreprise.
- Organiser des campagnes d'information en interne sur les métiers pour lesquels c'est nécessaire afin d'aller vers une plus grande mixité.
- Créer une page intranet consacrée à l'égalité professionnelle avec publication de l'accord et du rapport annuel.
- Mettre en place des actions de sensibilisation de l'encadrement. Elaborer un code de conduite parmi l'encadrement pour éviter et bannir les attitudes stéréotypées causes de discrimination.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de communication en direction des hommes sur les dispositifs de congés liés à la parentalité pour expliquer que l'ensemble des droits à congé attachés aux enfants concernent aussi bien les hommes que les femmes.
- Lutter de façon déterminée contre le harcèlement sexuel.
- Respecter le choix de la femme mariée quant au nom d'usage qu'elle souhaite utiliser dans l'entreprise.
- Féminiser les termes dans les notes de la direction, les lettres aux collaborateur(trice)s, aux élu(e)s, etc. Même fastidieux, ce détail a son importance dans la volonté de changer les mentalités.

XII. Les outils

Radio France s'engage à mettre en place les outils indispensables à la mesure et au contrôle d'éventuelles disparités entre les hommes et les femmes.

Ces outils, qui sont demandés par la commission égalité professionnelle et auxquels cet accord fait référence pour un certain nombre d'entre eux seront fournis dans le rapport égalité professionnelle 2006 puis affinés et précisés si nécessaire en relation avec les demandes de la commission.

La commission réclame d'ores et déjà les outils suivants :

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)
- Pyramide des âges par **catégorie professionnelle** (les chiffres fournis sont répartis par convention et accord)
- 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 salarié(e)s soumis(es) à surveillance spéciale seraient intéressantes)

Indicateurs complémentaires indispensables aux travaux 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 pour chacun des tableaux
- 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 salarié(e)s — réparti(e)s 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)

Les signataires porteront une attention toute particulière à la situation des cachetier(e)s pour lequel(le)s aucun chiffre n'a été fourni pour le moment. Ils veilleront à ce que les disparités puissent être mesurées et résorbées pour cette catégorie comme pour l'ensemble des salarié(e)s de Radio France.

XIII. Commission de suivi

La commission de suivi composée de représentants de la direction et des organisations syndicales signataires aura pour mission :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord
- La mise en place des plans de rattrapage qui s'avèreraient nécessaires
- L'actualisation des chapitres de l'accord si nécessaire
- La prise en compte de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations à venir.

XIV. Dispositions finales

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salarié(e)s quel que soit leur localisation géographique et leur statut. Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Deux mois avant l'arrivée du terme des trois ans, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées. En fonction de ce bilan, les parties pourront décider de renouveler l'accord pour une nouvelle durée déterminée. En cas de non renouvellement signifié par l'une ou l'autre des parties (direction ou ensemble des organisations syndicales) à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le terme initial des trois ans, l'accord cessera immédiatement et de plein droit de produire tout effet.