

8 mars 2022 L'EGALITE FEMMES HOMMES A RADIO FRANCE Notre analyse de la politique menée par l'entreprise		SCORE
<b>VIOLENCES SEXISTES</b>		
Durée des enquêtes et méthodologie	Des enquêtes encore beaucoup trop longues ! Certaines viennent de se terminer après plus de 6 mois d'instruction. La direction dit faire appel désormais à des professionnels extérieurs pour accélérer la cadence. La méthode doit encore faire ses preuves. La CGT demande qu'un délai d'un mois maximum soit fixé.	1 pt / 5
Confidentialité des témoignages	Il y a du mieux. Mais l'envoi d'un courriel à la cellule d'alerte continue d'alimenter plusieurs boîtes mails ! Un comité de saisine trop important reste en place.	2 pts / 5
Remontée des alertes	1 seul référent côté salariés pour une entreprise de 4000 personnes, c'est insuffisant ! La CGT demande la mise en place d'1 référent par CSE régional conformément à la loi et d'un binôme femme/homme au niveau central.	1 pt / 5
Sanctions et communication	De beaux discours et quelques sanctions récentes mais aucune grille pour harmoniser ces sanctions en fonction du degré de gravité des faits, ce qui laisse la porte ouverte à l'arbitraire. Il faut plus d'équité et de transparence. Communication aux équipes toujours inexistante ou défaillante, plusieurs exemples récents à l'appui.	2 pts / 5
Transparence	Aucun suivi suffisamment fin et régulier du dispositif via la commission égalité professionnelle du CSE central et les élus.	0 pt / 5
<b>INEGALITES SALARIALES</b>		
Enveloppe de rattrapage	Enveloppe de 30 mesures par an. Aucune corrélation entre l'ampleur des inégalités salariales et l'importance de l'enveloppe ! Elle doit être revalorisée. Seul point positif : ne bénéficie en principe plus qu'à des femmes, ce qui n'était pas le cas avant 2020.	2 pts / 5
Fixation d'objectifs et progression annuelle	Aucun objectif de résorption des écarts de salaires. Stagnation des écarts en 2020. Disparités pouvant aller jusqu'à 7 à 9% selon les métiers.	1 pt / 5
Augmentation retour de congés mat	Parce qu'on est sympa, on inclut cette catégorie qui ne correspond qu'au strict respect de la loi. Depuis 2018 (seulement!) Radio France augmente systématiquement toutes les femmes à leur retour de congé maternité (augmentation de la moyenne des augmentations générales)	5 pts / 5
Conformité Index	N'inclut pas les CDDU, ce qui est illégal. Pas de transparence du calcul.	0 pt / 5
Transparence	Le diagnostic des écarts de salaire FH qui précède l'attribution des mesures de rattrapage n'est pas partagé avec les OS ! Opacité totale.	0 pt / 5
<b>MIXITE DES EFFECTIFS</b>		
Fixation d'objectifs sur des métiers où les femmes sont sous-représentées	Pas d'objectifs précis. Pas de métiers cibles, pas de pilotage. Autant de points demandés par la CGT. Résultat : pas de politique de recrutement à proprement parler aujourd'hui, même si des discussions sont en cours.	0 pt / 5

Progression annuelle de la part des femmes dans ces métiers	Stagne sur plusieurs métiers où les hommes sont sur-représentés : comme ceux de la technique, des programmes à France Bleu, agent.e.s de sécurité.	0 pt / 5
Fixation d'objectifs encadrement	Pas d'objectifs précis. Pas de pilotage. Il y a néanmoins une politique d'incitation des directions d'antenne à féminiser les personnels encadrants.	2 pts / 5
Progression annuelle	Progression légère mais insuffisante pour les directrices de radio locale et les journalistes. Régression en 2020 pour les Responsables de programme. Pas de chiffre concernant les responsables techniques !	2 pts / 5
Texte Info emploi écriture inclusive	Tous les libellés de postes sont au masculin !! Retour récent de la mention HF, insuffisante.	1 pt / 5
<b>VIE PRO/VIE PERSO</b>		
Congés maternité	Taux de remplacement insuffisant. La direction s'est engagée à faire mieux. La CGT demande la mise en place d'un suivi des cas exceptionnels « impossibles à remplacer » selon la DRH.	2 pts / 5
Garde enfants	Pas de crèche. Pas de location de berceaux. Peut mieux faire ! même si cette année : revalorisation de l'indemnité garde d'enfants.	2 pts / 5
Parentalité pas seulement au féminin	Le guide de la parentalité à Radio France doit être réédité. Il faut communiquer et inciter à la prise totale du congé paternité allongé dans son intégralité, et suivre cet indicateur.	1 pt / 5
Temps partiels subis et choisis	Combien de temps partiels subis sur des postes occupés par des femmes, transformés en temps plein ? Trop peu. A quand un nombre de temps partiels choisis répartis à égalité entre les hommes les femmes dans l'entreprise ? Il y a 3 fois plus de femmes aux 4/5ème. L'entreprise doit informer sur les droits des salarié.e.s et encourager l'égalité.	1 pt / 5
Familles monoparentales	Des actions plus précises doivent être envisagées, pour répondre à cette problématique de société majeure qui n'épargne pas les salariées de Radio France.	1 point / 5
		<b>26 POINTS sur 100</b>