

8 mars 2023	L'EGALITE FEMMES HOMMES A RADIO FRANCE Notre analyse de la politique menée par l'entreprise	SCORE
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 10/25		
Durée des enquêtes et méthodologie	Le recours a des prestataires extérieurs est une bonne chose. Mais il est toujours très difficile de savoir comment ces dossiers sont traités quand ils le sont au sein de la cellule. Le passage d'une philosophie de la recherche de preuves à celle d'un « faisceau d'indices » est-il réel et comment se traduit-il ? La CGT demande toujours qu'un délai d'un mois maximum soit fixé.	2 pts / 5 (+ 1 pt)
Confidentialité des témoignages	Sur ce point, les progrès réalisés semblent s'inscrire sur la durée. Mais confidentialité ne veut pas dire tenir à l'écart les représentant.e.s des salarié.e.s et limiter le nombre de référent.e.s.	3 pts / 5 (+ 1pt)
Remontée des alertes et sensibilisation	1 seul référent.e côté salarié.e.s pour une entreprise de 4000 personnes, c'est insuffisant ! La CGT demande toujours la mise en place d'1 référent.e par CSE conformément à la loi et d'un binôme femme/homme au niveau central. Le déploiement des conférences théâtralisées se poursuit et porte ses fruits.	2 pt / 5 (+1 pt)
Sanctions et communication	Il faut plus d'équité et de transparence. La communication aux équipes concernées par des enquêtes reste réalisée a minima ou défailante.	2 pts / 5
Transparence	Pas de suivi suffisamment fin et régulier du dispositif via la commission égalité professionnelle du CSE central et les élu.e.s. Les bilans en CSE constituent un premier pas mais les informations sont tellement génériques qu'il est difficile d'en débattre réellement et de progresser. Même le référent manque parfois d'informations. Les contours de ses missions doivent être redéfinies.	1 pt / 5
INEGALITES SALARIALES 14/25		
Enveloppe de rattrapage	Enfin une enveloppe à la hauteur des enjeux :10% de l'enveloppe globale des mesures salariales en 2023. L'effort étant conséquent, on attribue cette année la meilleure note à cet indicateur, mais il faudra poursuivre dans la durée !	5 pts / 5 (+ 3 pts)
Fixation d'objectifs et progression annuelle	Enfin des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de salaires. Mais le changement de méthodologie pour identifier les écarts pose un très sérieux problème.	2 pt / 5 (+ 1 pt)
Augmentation retour de congés mat	Parce qu'on est vraiment 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 toujours pas les CDDU, ce qui est illégal. Faut-il saisir l'Inspection du travail sur ce dossier pour que les choses bougent ? Un peu plus de transparence sur le calcul malgré tout.	1 pt / 5 (+1 pt)

Transparence	Le diagnostic des écarts de salaire FH qui précède l'attribution des mesures de rattrapage n'est pas partagé avec les OS ! Nous demandons qu'une réunion sur la méthodologie d'attribution des mesures se tienne rapidement. Le direction s'y est engagée mais toujours aucune date.	1 pt / 5 (+ 1 pt)
MIXITE DES EFFECTIFS 11/25		
Fixation d'objectifs sur des métiers où les femmes sont sous-représentées	Enfin des métiers ciblés et des objectifs fixés dans l'accord récemment renégocié ! Mais ces objectifs restent parfois peu ambitieux.	3 pt / 5 (+ 3 pts)
Progression annuelle de la part des femmes dans ces métiers	Nous stagnons encore dans l'ensemble, faute d'objectifs fixés jusqu'ici.	0 pt / 5
Fixation d'objectifs encadrement	Toujours pas d'objectifs précis fixés, alors que cela aurait pu être le cas dans le cadre de l'accord. Pas de pilotage donc de cet enjeu. Il y a néanmoins une politique d'incitation des directions d'antenne à féminiser les personnels encadrants.	2 pts / 5 (- 1pt)
Progression annuelle	Progression légère mais à un rythme très lent. Difficultés récurrentes à obtenir les données sur certaines catégories : responsables techniques, directrices de France Bleu notamment. Insupportable.	2 pts / 5
Texte Info emploi écriture inclusive	Youpi, les postes à pourvoir sont enfin libellés au féminin et au masculin. Il était temps. Il reste maintenant à généraliser l'écriture inclusive sur l'ensemble des documents qui régissent la vie de notre entreprise.	4 pt / 5 (+ 3 pts)
VIE PRO/VIE PERSO 12/25		
Congés maternité	La direction a enfin inscrit noir sur blanc la règle du remplacement quasi-systématique des congés maternité. Une bonne chose. La CGT demande que les élus puissent discuter des cas exceptionnels « impossibles à remplacer » selon la DRH, ce qui n'est pas fait.	4 pts / 5 (+ 2 pts)
Garde enfants	Pas de crèche. Pas de location de berceaux. Peut toujours mieux faire !	2 pts / 5
Parentalité et pas seulement au féminin	Il faut saluer l'allongement conséquent du congé paternité ou d'accueil de l'enfant. Mais la DRH doit communiquer sur ce nouveau droit, remplacer les personnes qui le prennent, et suivre cet indicateur.	4 pt / 5 (+ 3pts)
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 point / 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
		47 POINTS sur 100