

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A RADIO FRANCE

Entre les soussignées :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives

D'autre part

M

RF

F.T.

*3G R.9
F.A.S.*

Préambule

Radio France, premier groupe radiophonique français et acteur engagé de l'espace démocratique et du lien social place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans distinction de statut, au cœur de ses priorités.

Cet engagement est inscrit dans sa vocation d'entreprise de service public de référence.

Il traduit l'attention qu'elle porte à son devoir d'exemplarité, et à sa responsabilité à l'égard de l'ensemble de ses salariés et de la société qui fait face aujourd'hui aux défis de la place des femmes et des hommes dans la société et de l'adaptation aux nouveaux modes de vie.

Radio France entend être au diapason des attentes et des valeurs de tous les publics auxquels elle s'adresse chaque jour sur ses antennes et dans ses programmes.

Radio France est convaincue que le principe d'égalité professionnelle, ciment de sa cohésion sociale, est porteur de sa modernisation, de sa performance et de ses projets stratégiques pour l'avenir : elle entend ainsi irriguer toutes ses activités, tous ses processus et toutes ses pratiques avec les valeurs de l'égalité professionnelle.

La Direction de l'entreprise incarne ce principe au quotidien et chacun en est acteur au sein de l'entreprise : responsables ressources humaines, managers d'équipes, salariés et organisations syndicales.

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur attachement au principe fondamental d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans distinction de statut conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du Travail¹ prohibant toute discrimination.

L'objectif est d'assurer aux salariés une égalité de traitement réelle dès la procédure de recrutement et tout au long de leur parcours au sein de Radio France.

A ce titre, Radio France maintient le principe selon lequel pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité salariale et une égalité des droits est assurée entre tous les salariés, femmes et hommes, dans le déroulement de carrière, quels que soient leur statut contractuel, leur couverture conventionnelle et leur emploi.

Cet accord amplifie la démarche initiée et concrétisée notamment avec la signature de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018-2021, aujourd'hui arrivé à échéance, et avec le programme Egalité 360°, qui renforce l'engagement de Radio France en faveur de l'égalité sous toutes ses formes, sur ses antennes et en interne, et auprès de tous ses publics.

¹ Il est rappelé à cet égard que l'article L.1132-1 du Code du travail récemment modifié par la loi n° 2020-760 du 20 juin 2020 dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Radio France a pour objectif de poursuivre et intensifier les efforts menés en vue de résorber durablement les écarts encore existants.

Les parties s'accordent pour accentuer la dynamique engagée et à identifier de nouvelles priorités pour faire de l'égalité professionnelle une réalité concrète et mesurable, partagée à tous les niveaux de l'entreprise.

Elles entendent offrir aux salariés de Radio France un cadre de travail propice à l'inclusion de tous dans le respect de leurs différences et créer un environnement incitatif à instaurer une culture et des pratiques en faveur de la mixité et de la lutte contre toute forme de discrimination. Intransigente sur toute forme de sexisme et déjà fortement engagée dans la lutte contre toute conduite inappropriée, Radio France entend poursuivre ses actions concrètes et continuer sans relâche à combattre les stéréotypes et les préjugés de genre.

Par ailleurs, les parties rappellent les attendus et engagements pris auprès de tous les salariés de l'entreprise par la Présidente directrice générale² :

- Aucune remarque, propos ou blague sexiste, LGBTI-phobe, raciste ou discriminatoire, à l'oral comme à l'écrit, n'est accepté au sein des collectifs de travail et dans les relations interpersonnelles.
- Aucune attitude visant à imiter, mimer ou exprimer des comportements à connotation discriminatoire notamment sexuelle homophobe, lesbophobe, transphobe ou raciste n'est acceptée.
- Aucun geste et contact physique déplacé n'est accepté.
- Aucune remarque ou propos visant à dénigrer le travail produit n'est accepté.

Ces engagements s'inscrivent dans la démarche globale lancée en 2017 et renforcée en 2019 avec la démarche « Libérons la parole » pour lutter contre le harcèlement sexuel, les comportements et agissements sexistes. Ils reposent sur les principes suivants :

- Tolérance zéro sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Tous les faits remontés via le dispositif de traitement des alertes donnent lieu à une analyse impartiale pour qualifier les faits dans des délais raisonnables.
- Tout fait répréhensible donne lieu à une sanction adaptée.
- Toutes les personnes plaignantes, victimes ou témoins, sont protégées, quel que soit leur statut. La confidentialité est assurée tout au long de la procédure.

Le plan d'action sur les violences internes et les outils mis en œuvre pour tenir ces engagements sont portés à la connaissance des élus du CSE Central au cours de l'année 2022. La direction s'engage à ce qu'ils soient partagés avec l'ensemble des salariés, tout statut confondu, par une communication spécifique et par une mise à disposition sur l'intranet.

Dans le présent accord, les parties signataires se fixent les objectifs généraux sur les domaines suivants :

- **Le recrutement (Chapitre 1) :** favoriser l'équilibre des femmes / hommes dans l'accès à l'emploi. Radio France pose pour principe de favoriser le sexe sous représenté dans les domaines qui le nécessiteront.

² note de direction adressée à tous les salariés du 6 avril 2021 sur les comportements attendus dans les relations au travail à Radio France.

M

AF

F.T.

36

51

2.8

50

- **La rémunération (Chapitre 2) :** réduire durablement les écarts de rémunération. Radio France réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement, à postes et compétences égales.
- **La gestion des parcours professionnels (Chapitre 3) :** garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle aux femmes comme aux hommes, y compris pour les postes à responsabilités. Radio France rappelle que les interruptions d'activité liées à la parentalité ne sauraient en aucun cas constituer un frein dans le parcours professionnel.
- **La formation professionnelle (Chapitre 4) :** garantir un accès égal à la formation professionnelle aux femmes et aux hommes.
- **L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Chapitre 5) :** Radio France réaffirme son engagement en faveur de l'équilibre vie privée /vie professionnelle, composante essentielle de la qualité de vie au travail au service de l'égalité femmes / hommes.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise Radio France, femmes et hommes, quels que soient leur statut contractuel et leur couverture conventionnelle.

A cette fin, il est convenu ce qui suit :



Chapitre 1 : Favoriser l'équilibre femmes/hommes dans l'accès à l'emploi pour tous ses métiers

Radio France réaffirme son engagement à favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi dont le recrutement constitue une base fondamentale.

L'entreprise se fixe pour objectif prioritaire d'atteindre la parité dans ses effectifs. Elle est déterminée à améliorer durablement sa féminisation, notamment dans les emplois où les femmes sont moins représentées. A ce titre, elle met en place une politique volontariste pour favoriser l'attractivité de ces métiers et y faciliter l'accès des femmes.

Pour ce faire, elle affirme sa volonté de mettre en œuvre le principe de recruter en priorité les candidats ou candidates qui permettront d'améliorer l'équilibre dans les filières où le genre est sous-représenté à compétences équivalentes.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Au 31/12/2021, le taux de féminisation de l'effectif global est de 43,9% répartis selon les natures de contrats comme il suit :

Convention	Femmes		Hommes		Total général
	Nb	%	Nb	%	
CDI	1 798	42,9%	2 391	57,1%	4 189
CDD	271	48,8%	284	51,2%	555
ALTERNANTS	77	56,2%	60	43,8%	137
CDDU	206	39,7%	313	60,3%	519
PIGISTES	29	50,9%	28	49,1%	57
STAGIAIRES REMUNERES	29	76,3%	9	23,7%	38
TOTAL GENERAL	2 410	43,9%	3 085	56,1%	5 495

Article 2 : Les objectifs à horizon fin 2025

- Tendre vers un taux de féminisation de 50% de l'effectif total³ de l'entreprise avec **a minima** l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global entre +2 et + 4 points pour arriver à un taux compris entre 45,9% et 47,9%.
- Augmenter le pourcentage de femmes recrutées dans un emploi où leur sexe est sous-représenté. En particulier sur les :
 - *Métiers du numérique et des technologies, notamment les emplois du domaine d'activité « Technologie » et travaillant dans les Directions du Numérique et à la DTSI (10,2% de femmes dans les effectifs CDI au 31/12/2021) : atteindre un taux de femmes compris entre 12,2% et 14,2% soit entre +2 et +4 points.*

³L'effectif total au 31/12 est constitué des personnes sous contrat à durée indéterminée (CDI), sous contrat à durée déterminée (CDD), sous contrat d'apprentissage, sous contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), rémunérées à la pige et des stagiaires rémunérés.

- *Techniciens-techniciennes du son (18% de femmes dans les effectifs CDI au 31/12/2021) : atteindre un taux de femmes compris entre 20% et 22% soit entre +2 et +4 points.*
 - *Agent d'accueil et de sécurité (23,8% de femmes dans les effectifs CDI) : atteindre un taux de femmes compris entre 25,8% et 27,8%, soit entre +2 et +4 points.*
 - *Personnels d'Antenne des Radios Locales (34,1% de femmes dans les effectifs CDI au 31/12/2021) : atteindre un taux de femmes compris entre 36,1% et 38,1% soit entre +2 et +4 points.*
 - *Journaliste (44,8% de femmes dans les effectifs CDI) : s'assurer que la trajectoire naturelle de recrutements permettant d'atteindre un taux de 50 % de femmes soit bien respectée.*
- S'assurer que le pourcentage de la part des hommes dans les emplois fortement féminisés (notamment parmi les chargées-chargés d'accueil, assistantes-assistants de gestion administrative) ne diminue pas.

Article 3 : Les actions à poursuivre

Les parties rappellent que le recrutement doit permettre à chacun sans distinction de sexe, d'accéder aux différents postes proposés à l'embauche selon ses compétences.

L'objectif de l'entreprise est de continuer à recruter les meilleurs candidats, notamment dans les emplois visés par les objectifs ci-dessus, en faisant le choix de recruter la personne du sexe sous-représenté à compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs et ainsi favoriser l'équilibre femmes/hommes, les actions qui suivent sont entreprises.

Les actions liées aux principes de recrutements :

- S'engager à favoriser l'embauche de la personne du sexe sous-représenté, sur les emplois ciblés dans les objectifs ci-dessus, à compétences équivalentes.
- Garantir la mixité (femmes/hommes) des personnes impliquées dans les processus de sélection, dès que cela est possible, afin d'assurer l'impartialité des choix de recrutement et s'assurer de croiser les points de vue et ainsi éviter au maximum les biais cognitifs pouvant obérer l'objectivité d'un processus de recrutement. La mise en place d'un outil afin d'avoir des retours des candidats à la suite des entretiens est par ailleurs à la réflexion.
- Assurer à chaque candidat et candidate l'égalité de traitement de sa candidature avec des critères de sélection fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle.
- Vérifier l'efficacité de ses processus par un suivi régulier des actions de recrutement entreprises par Radio France pour les emplois ciblés dans les objectifs fixés ci-dessus. La DRH veille notamment à ce que le nombre de recrutements féminins soit proportionnel au nombre de candidatures reçues.
- Poursuivre une politique de recrutement volontariste parmi les stagiaires école et les alternants notamment dans les emplois où les femmes sont sous-représentées afin d'y favoriser l'équilibre des sexes. Pour cela, Radio France mène des

ML

*AF 3G D.D
F.T. FD JB*

actions ciblées auprès des écoles et structures pédagogiques ou associatives qu'elle identifie en fonction de ses besoins. Elle s'appuie sur un réseau d'ambassadeurs internes volontaires pour assurer la promotion de ses métiers.

Les actions de sensibilisation, communication et formations au recrutement sans discrimination :

- Radio France met en place des actions de sensibilisation / de communication / de formation en priorité auprès des équipes RH et des managers sur les thèmes de la diversité, des stéréotypes, de l'égalité professionnelle. Elle s'engage à poursuivre les formations au recrutement sans discrimination pour les managers, les DRH-G et RRH, et notamment former les managers et responsables RH nouvellement recrutés dans le cadre de la formation obligatoire de tout nouveau manager à Radio France.
- Radio France poursuit les actions de sensibilisation auprès de ses partenaires et prestataires de recrutement (agences d'intérim, cabinets de recrutement, écoles...) sur ses objectifs en matière d'égalité professionnelle. Elle continue à mener un travail proactif avec eux pour diversifier le sourcing afin que des candidatures féminines soient proposées.

Les actions de mise en valeur de nos métiers pour élargir les viviers de candidatures et les enrichir de profils permettant de participer à l'équilibre femmes/hommes :

- Radio France intensifie sa communication externe en vue de promouvoir la mixité de l'emploi et le recrutement de candidates. Elle mène des actions spécifiques sur les pages emploi de son site internet, au travers des annonces de recrutement, sur les sites de recrutements externes auxquels elle a recours et sur les réseaux sociaux. Elle veille à ce que les offres d'emploi et les supports de communication utilisés ne soient pas discriminatoires. Celles-ci doivent être rédigées de manière non sexuée, ne véhiculer aucun stéréotype concernant le sexe, l'âge, ou tout autre critère et présenter objectivement les caractéristiques du poste et les compétences requises.
- Radio France communique en interne et en externe sur les parcours des salariées occupant des postes à dimension technique et/ou managériale, pour susciter des vocations et ouvrir à de nouvelles perspectives, encourager les candidatures féminines et favoriser la mobilité interne de salariées sur ces métiers.
- Radio France fait la promotion de ses métiers à forte empreinte masculine, auprès des femmes, au sein des écoles et des universités ciblées, et souligne son intérêt pour les candidatures féminines. Elle sensibilise les personnels enseignants, « aiguilleurs » dans les choix de carrière de ces étudiants, à ces objectifs.
Plus largement, Radio France communique sur l'attractivité de ses métiers avec des messages ciblés sur la mixité et s'implique dans les réseaux existants en participant à des actions orientées dans ce sens (Ecoles, Education nationale, Associations, réseaux professionnels de femmes...).
Radio France intensifie les actions mises en place auprès des étudiants et surtout des étudiantes pour faire découvrir ses métiers en proposant notamment des stages et des actions de découverte. Elle continue à encourager les salariées à participer à des événements autour du recrutement et mobilise notamment les associations de diplômées et de réseaux au féminin.

ML

Article 4 : Les indicateurs de résultats

- ✓ Taux de féminisation de l'effectif total au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes dans les emplois de journaliste en CDI au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes dans l'emploi de technicien-technicienne sup. du son en CDI au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes dans l'emploi de PARL en CDI au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes dans les emplois du domaine d'activité « Technologie » et travaillant dans les Directions du Numérique et à la DTSI en CDI au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes dans l'emploi d'agent d'accueil et sécurité en CDI au 31/12/N
- ✓ Taux de femmes et d'hommes à la sortie d'écoles ciblées par an
- ✓ Nombre d'actions de sensibilisation sur les recrutements sans discrimination en interne et en externe

M

NF
BG
F.T. *FH* *D.D.* *JB*

Chapitre 2 : Réduire durablement les écarts de rémunération

L'égalité salariale est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle. Radio France rappelle son attachement au principe d'égalité de traitement et son engagement à ne pratiquer aucune discrimination en matière de rémunération, à poste et compétences égales, tout au long du parcours professionnel de ses salariés.

Radio France se fixe pour objectifs de poursuivre et de renforcer ses actions en vue de résorber de façon durable les écarts de rémunérations entre les femmes et hommes et ainsi tendre vers l'équilibre, et d'éviter la création de nouveaux déséquilibres entre les sexes.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

L'index Radio France : cf. Index disponible dans la BDESE.

Résultat pour l'exercice 2021 : le niveau de résultat relatif à l'Index de l'égalité femmes/hommes obtenu par Radio France pour l'année 2021 (publié en 2022) est de **98 points sur 100**, en progression de 5 points par rapport à l'index de l'année précédente.

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal et âge comparable : 38/40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : 20/20
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 15/15
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion dans l'année de leur retour de congé de maternité : 15/15
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

En 2021, selon la méthode de calcul de l'index :

- ✓ L'écart de rémunération constaté était en défaveur des femmes (1,4% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes)
- ✓ Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes (3,2% d'écart d'augmentation entre les femmes et les hommes)
- ✓ Un écart de promotion est constaté en faveur des femmes (1,7% d'écart entre les hommes et les femmes)
- ✓ Les femmes sont sous représentées parmi les salariés les mieux rémunérés (4 femmes pour 6 hommes)

ml

a- Tableaux de rémunérations mensuelles moyennes brutes avec et hors heures supplémentaires et heures majorées du rapport de situation comparée 2021 (Données provisoires dans l'attente de l'établissement du rapport de situation comparée 2021)

Rémunération mensuelle moyenne brute

Base de calcul : tout-e salarié-e présent-e du 1er janvier au 31 décembre. Moyennes des salaires bruts perçus au sens de la déclaration annuelle des salaires des employé-e-s présent-e-s toute l'année à temps complet (Effectif permanent).

Convention collective	Effectif Permanent	Femmes		Hommes		Écart en € rémunération moyenne	% d'écart F/H
		Effectif	Rémunération moyenne	Effectif	Rémunération moyenne		
D - Cadres de Direction	79	30	9 504	49	9 813	-310	-3,2%
G - Responsables des Programmes	42	8	4 110	34	4 616	-506	-11,0%
J - Journalistes	648	256	5 275	392	5 758	-484	-8,4%
M - Musicien-ne-s & Choristes	287	112	4 674	175	4 976	-302	-6,1%
N - Personnels Techniques et Administratifs	2 177	875	4 015	1 302	4 260	-245	-5,7%
Groupe de qualification N2	7	3	2 758	4	2 928	-169	-5,8%
Groupe de qualification N3	72	18	2 694	54	3 078	-383	-12,5%
Groupe de qualification N4	114	31	2 691	83	3 326	-635	-19,1%
Groupe de qualification N5	545	186	3 023	359	3 352	-329	-9,8%
Groupe de qualification N6	583	269	3 737	314	4 197	-461	-11,0%
Groupe de qualification N7	487	216	4 307	271	4 805	-498	-10,4%
Groupe de qualification N8	209	86	5 223	123	5 388	-165	-3,1%
Groupe de qualification N9	160	66	6 444	94	6 446	-2	0,0%
R - Personnels Antenne Radios Locales	238	74	3 499	164	3 747	-248	-6,6%
Total	3 471	1 355	4 402	2 116	4 691	-290	-6,2%

M

AF
J.T.
36
FD
27
VS

Rémunération mensuelle moyenne brute (hors heures supplémentaires et heures majorées)

Base de calcul : tout-e salarié-e présent-e du 1er janvier au 31 décembre. Moyennes des salaires bruts perçus au sens de la déclaration annuelle des salaires (hors heures supplémentaires et majorées de nuit et dimanche) des employé-e-s présent-e-s toute l'année à temps complet (Effectif permanent).

Convention collective	Effectif Permanent	Femmes		Hommes		Écart en € rémunération moyenne mensuelle F/H	% d'écart F/H
		Effectif	Rémunération moyenne mensuelle	Effectif	Rémunération moyenne mensuelle		
D - Cadres de Direction	79	30	9 504	49	9 813	-310	-3,2%
G - Responsables des Programmes	42	8	4 108	34	4 614	-506	-11,0%
J - Journalistes	648	256	5 169	392	5 619	-450	-8,0%
M - Musicien-ne-s & Choristes	287	112	4 664	175	4 953	-288	-5,8%
N - Personnels Techniques et Administratifs	2 177	875	3 939	1 302	4 034	-95	-2,4%
Groupe de qualification N2	7	3	2 716	4	2 772	-56	-2,0%
Groupe de qualification N3	72	18	2 553	54	2 585	-32	-1,2%
Groupe de qualification N4	114	31	2 576	83	2 915	-339	-11,6%
Groupe de qualification N5	545	186	2 888	359	3 111	-222	-7,1%
Groupe de qualification N6	583	269	3 664	314	3 948	-285	-7,2%
Groupe de qualification N7	487	216	4 255	271	4 601	-346	-7,5%
Groupe de qualification N8	209	86	5 184	123	5 304	-120	-2,3%
Groupe de qualification N9	160	66	6 423	94	6 420	3	0,0%
R - Personnels Antenne Radios Locales	238	74	3 427	164	3 675	-247	-6,7%
Total	3 471	1 355	4 328	2 116	4 519	-191	-4,2%

u

AF

F.T.

BG

FU

R.D.

UB

b- Ecart de rémunération* entre les femmes et les hommes sous contrat CDI/CDD par convention en 2021

Données reprises de l'index portant sur l'égalité professionnelle F/H 2022 pour l'année 2021 (prise en compte de la rémunération annuelle des salariés en CDI et CDD ayant au moins 6 mois de présence sur l'année 2021)

*Ecart de rémunération sans pondération et sans application du seuil de pertinence

Données présentées par convention avec les distinctions suivantes :

- Pour les journalistes : encadrant / non encadrant
- Pour les PTA : famille de métiers

Convention collective	Famille de métier	Nb de femmes	Rémunération moyenne des FEMMES	Nb d'hommes	Rémunération moyenne des HOMMES	Total Femmes + Hommes	Total général des rémunérations moyennes	Ecart de rémunération AVANT application du seuil de pertinence
Cadre de direction		33	118 040,08 €	52	119 208,69 €	85	118 754,99 €	0,98%
Enseignant.e de la maîtrise		23	28 127,73 €	4	25 293,88 €	27	27 707,90 €	-11,20%
Journaliste	Journaliste - 1. Encadrant.e	64	60 541,93 €	108	62 389,84 €	172	61 702,25 €	2,96%
	Journaliste - 2. Non-encadrant.e	324	46 399,32 €	367	48 708,38 €	691	47 625,70 €	4,74%
Total Journaliste		388	48 732,12 €	475	51 819,12 €	863	50 431,22 €	5,96%
Musicien.ne & Choriste		122	53 126,47 €	178	56 692,00 €	300	55 242,02 €	6,29%
PARL		116	35 854,19 €	262	35 678,35 €	378	35 732,31 €	-0,49%
Personnel d'Antenne F.I.P.		3	42 881,80 €			3	42 881,80 €	
Personnel Technique Administratif	Accueil du public et relations auditeurs	144	30 673,40 €	24	28 760,48 €	168	30 400,13 €	-6,65%
	Antenne, programmes et information	458	41 716,20 €	859	42 424,25 €	1317	42 178,02 €	1,67%
	Communication - Marketing	69	49 305,70 €	30	53 476,04 €	99	50 569,44 €	7,80%
	Développement des ressources	12	59 020,49 €	13	62 705,49 €	25	60 936,69 €	5,88%
	Ingénierie et exploitation du bâtiment	11	61 535,53 €	59	44 506,23 €	70	47 182,26 €	-38,26%
	Ingénierie, maintenance et support techniques	26	48 810,44 €	213	51 282,50 €	239	51 013,57 €	4,82%
	Juridique	7	45 742,69 €	4	43 463,29 €	11	44 913,82 €	-5,24%
	Logistique de production	6	36 748,27 €	50	34 932,94 €	56	35 127,44 €	-5,20%
	Logistique et services	51	35 529,28 €	182	33 516,84 €	233	33 957,33 €	-6,00%
	Organisation et gestion admin des ressources	372	45 924,83 €	122	49 255,74 €	494	46 747,44 €	6,76%
	Production musicale	23	41 261,92 €	22	42 509,48 €	45	41 871,83 €	2,93%
Total Personnel Technique Administratif		1179	42 379,16 €	1578	43 134,44 €	2757	42 811,45 €	1,75%
Responsable de Programme		8	50 144,91 €	36	54 049,69 €	44	53 339,73 €	7,22%
Total général		1872	45 184,66 €	2585	46 562,84 €	4457	45 983,99 €	2,96%

ML

NK
F.T.

36

P.7
F17 JB

Article 2 : Les objectifs

Sur la base de ce diagnostic, Radio France se fixe les objectifs suivants :

- Supprimer les écarts de rémunération salariale entre les femmes et les hommes d'ici la fin de l'année 2026.
- Améliorer le diagnostic en termes de rémunération qui permet de mesurer les écarts dans les rémunérations entre les femmes et les hommes, d'identifier ceux qui seraient injustifiés, et d'en expliciter les causes pour déterminer des actions structurellement correctives nécessaires.
- Garantir à l'embauche un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à emploi, niveau de responsabilité, formation, expérience équivalents.
- Veiller à assurer égalité de traitement, à postes et compétences égales, tout au long du parcours professionnel.
- Maintenir et améliorer le résultat de l'index supérieur ou égal à 98/100.

Article 3 : Les actions à mener

Dans l'objectif d'atteindre de façon durable l'égalité des rémunérations, Radio France prend les engagements suivants :

- Pour l'année 2023, dans le cadre de sa Négociation Annuelle Obligatoire, Radio France s'engage à dédier 10% de l'enveloppe globale de toutes les mesures annuelles⁴ aux mesures de rattrapage égalité professionnelle à destination des femmes, soit plus du triplement de l'enveloppe jusqu'ici décidée.
Une analyse de l'efficacité de cette mesure sera réalisée et partagée avec la commission de suivi du présent accord.
Pour les années suivantes, l'enveloppe dédiée aux rattrapages égalité professionnelle, si elle devait rester nécessaire, sera déterminée dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.
- Garantir que chaque année la part des femmes promues dans le cadre des processus d'augmentations annuelles (ex : CSC/CPS) soit au moins égale à leur représentation dans l'effectif de l'entreprise.
- Produire et présenter une fois par an à la commission de suivi du présent accord des analyses détaillées et objectives sur la rémunération des salariés. Cette réunion est l'occasion pour les parties d'observer les éventuels écarts de rémunérations et proposer des correctifs ad-hoc. Ces analyses viennent en complément des données communiquées dans le cadre du rapport de situation comparée et de l'index.
- Vérifier le positionnement salarial lors de chaque embauche en CDI afin de se prémunir contre toute différence de traitement dès l'entrée pérenne dans l'entreprise.

UU

⁴ Mesures « au choix » de la direction et mesures attribuées en CSC-CPS

NF
F.T. 3G 2-2
T.H. JB

- Mettre en place un suivi interne des rémunérations pour les CDDU et les pigistes tenant compte de la spécificité de leur système de rémunération afin de pouvoir mesurer les écarts femmes/hommes dans le temps.
- Maintenir les mesures de rattrapage au retour de congés maternité ou d'adoption.

Article 4 : Les indicateurs de résultats

- ✓ Rémunération moyenne par sexe / an (selon le détail indiqué dans le diagnostic – *b- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes sous contrat CDI/CDD par convention*)
- ✓ Rémunération médiane par sexe / an (selon le détail indiqué dans le diagnostic – *b- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes sous contrat CDI/CDD par convention*)
- ✓ Répartition par sexe et par an des heures majorées et primes liées à une sujétion particulière
- ✓ Répartition par sexe des mesures salariales individuelles/an (distinction CSC / CPS et autres)
- ✓ Coût moyen journalier des CDDU par sexe / an
- ✓ Coût moyen journalier des pigistes par sexe / an
- ✓ Résultats de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

U

*NF 3G 2-7
F11 F17 JB*

Chapitre 3 :

Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes

Radio France réaffirme qu'à compétences égales, les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle, notamment lorsqu'il s'agit de postes à responsabilités.

Dans la volonté de promouvoir l'égalité dans les parcours professionnels et de favoriser l'accès aux postes à responsabilités pour les femmes, l'entreprise rappelle que :

- Les interruptions d'activité professionnelle liées à la parentalité (naissance, adoption, congé parental d'éducation...) ne sauraient en aucun cas être un frein au parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités. Une attention particulière doit être portée à la situation individuelle des salariées à l'issue de ces périodes d'interruption d'activité en termes d'évolution professionnelle et salariale.
- Le temps partiel choisi ou non, ne constitue pas un obstacle dans l'accès aux postes à responsabilités.

A cette fin, Radio France continue à encourager les managers à jouer leur rôle crucial dans la diffusion d'une culture propice à la mixité auprès de leurs équipes. Elle leur fournit l'accompagnement nécessaire pour traduire dans leur quotidien et de façon concrète une posture respectueuse des différences et intolérante à toute forme de discrimination et de sexisme.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Sur l'année 2021 :

- Le nombre de femmes promues lors des promotions professionnelles, hors enveloppes dédiées aux mesures d'augmentations salariales annuelles (notamment CSC/CPS), est de 113 sur 226, soit 50%.
- Le nombre de femmes managers d'équipe⁵ est de 204 sur 562 managers d'équipe, soit 36%.
- Le nombre de changements de poste (mutations) de femmes est de 98 sur 198, soit 49,5%.

Article 2 : Les objectifs

- Assurer que le nombre de femmes promues est équivalent à leur représentation dans l'effectif global de l'entreprise.
- Favoriser l'accès des femmes aux postes de manager d'équipe et dans les fonctions de direction en améliorant le ratio de répartition femmes / hommes et atteindre un ratio

⁵ Les managers d'équipes sont les salariés en charge de mener les entretiens de bilan et développement ou les entretiens d'objectifs.

au moins égal à leur proportion dans les effectifs d'ici la fin du présent accord en portant une attention particulière sur les emplois où les femmes sont sous-représentées.

Article 3 : Les actions à poursuivre

Radio France permet l'accès aux postes à responsabilités sans obligation de mobilité géographique, particulièrement si cela doit permettre à des femmes d'accéder à ces postes en vue d'assurer l'équilibre des sexes à tous les niveaux.

En complément des dispositions existantes et afin de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle des femmes et leur accès à des fonctions de management, Radio France s'engage à :

- Inciter les candidatures féminines, développer leur confiance et ouvrir des perspectives de parcours professionnels lors des opportunités de promotion ou de mobilité, en particulier pour des postes d'encadrement.
- Inciter les candidatures féminines en s'appuyant sur son réseau interne de rôles modèles féminins et sur le partage de témoignages inspirants de femmes sur leurs propres parcours professionnels.
- Encourager le développement des compétences des femmes afin de favoriser leur mobilité et soutenir leur évolution professionnelle par l'identification et la proposition de parcours professionnels. Pour cela, l'utilisation des entretiens professionnels comme outils concrets d'analyse des souhaits d'évolution pour accompagner l'évolution professionnelle sera renforcée.

Article 4 : Indicateurs de résultat

- ✓ Répartition par sexe au sein du COMEX
- ✓ Répartition par sexe au sein du CODIR
- ✓ Répartition par sexe au sein du Comité de Stratégie Opérationnelle
- ✓ Répartition par sexe et par convention de la communauté des managers d'équipe
- ✓ Répartition par sexe du nombre de changements de postes (mutations)

W

*NF 3G 12.3
F.T. 11 JB*

Chapitre 4 : La formation professionnelle au service de l'égalité professionnelle

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés.

L'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle constitue un facteur essentiel en vue de favoriser l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Sur la période 2018-2020, en moyenne 2 493 salariés par an ont suivi au moins une formation : 43% de femmes et 57% d'hommes ce qui est exactement proportionnel à l'effectif moyen femmes / hommes.

Sur la période 2018-2020, 54 714 heures de formation en moyenne par an ont été dispensées, dont 38% ont été suivies par des femmes.

Article 2 : Les objectifs

- Maintenir l'accès proportionnel à l'effectif des hommes et des femmes à la formation.
- Faire suivre 43% des heures de formation par des femmes sur la période 2021-2025

Article 3 : Les actions à poursuivre

Pour permettre la réalisation de ces objectifs, Radio France poursuivra les actions suivantes :

- Sensibiliser régulièrement les managers d'équipe sur la nécessité de rappeler, lors des entretiens annuels notamment, le droit à un accès égalitaire à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Responsabiliser les managers d'équipe sur la mise en œuvre effective des demandes de formation émises par des femmes, une fois celles-ci validées, et les inciter à être à l'écoute des besoins qu'elles pourraient formuler.
- Identifier les éventuels freins à l'accès à la formation pour les femmes, notamment veiller à offrir des stages de formation au plus près du lieu de travail aux parents isolés pour lesquels la formation qui nécessiterait un déplacement pourrait s'avérer un obstacle.
- Suivre et réactiver l'accès à la formation des salariées ayant eu un congé maternité.
- Veiller à intégrer la politique Egalité 360° dans les stages de formation éditoriale.

- Poursuivre les formations « leadership au féminin » pour permettre aux femmes de prendre la mesure des facteurs de réussite et des freins d'une carrière au féminin.

Article 4 : Les indicateurs de résultats

- ✓ Pourcentage de salariées ayant accès à la formation sur 2021-2025
- ✓ Pourcentage des heures de formation suivies par des femmes sur 2021-2025

ML

NF BG D.J
F.T. F.V.

Chapitre 5 : L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Radio France place la qualité de vie au travail comme un enjeu fort au bénéfice des salariés et de la performance de l'entreprise. Dans ce cadre, une attention est portée à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cela constitue un axe important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entreprise s'engage dans le présent accord à :

- permettre des conditions de travail favorables à l'équilibre des vies pour les salariés ;
- poursuivre les mesures d'aides existantes ;
- mettre en place des actions concrètes permettant de concilier le travail et la parentalité pour les femmes et les hommes.

Article 1 : La situation / Le diagnostic

Entre 2020 et 2021, sur 114 femmes en congé maternité, 103 ont été remplacées au moins partiellement soit 88% d'entre elles.

En 2021, le taux de prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant était de 68%.

Article 2 : Les objectifs

Radio France se fixe les objectifs suivants sur la durée de cet accord :

- Garantir des conditions de travail sereines pendant et au retour des congés maternité et d'adoption, tant pour les salariées absentes que pour leurs équipes.
- Assurer des conditions de travail permettant la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés.
- Renforcer les mesures d'accompagnement dans le cadre de la parentalité et s'assurer qu'elles soient connues de tous les salariés.
- S'engager sur des horaires de réunion s'intégrant dans les amplitudes horaires normales liées à l'activité des salariés.

Article 3 : Les actions à poursuivre

- Remplacement des salariés en congés de maternité et d'adoption

Radio France pose comme règle de remplacer sur son poste, temps pour temps, toute salariée qui part en congé maternité sur toute la durée de son absence. En cas d'impossibilité exceptionnelle et pour les situations où le remplacement ne peut absolument pas être mis en œuvre, le manager devra le justifier par des raisons objectives et argumenter ce non-

remplacement. Il devra présenter, au DRHG de sa direction, un plan d'organisation et de régulation de la charge de travail qui constitueront un plan de prévention.

La DRH Centrale pourra, si besoin, apporter son expertise en soutien au DRHG et au manager. Le manager devra s'engager à faire des points réguliers sur la charge de travail avec l'équipe impactée durant toute la durée du congé maternité.

Par ailleurs, l'accompagnement des salariés au départ et retour de périodes d'interruption pour motif parental est prévu avec les actions ci-dessous :

- Un entretien avec le Responsable Ressources Humaines et/ou le supérieur hiérarchique continue à être proposé à tout salarié dans les 2 mois précédents chaque départ en congés maternité, d'adoption ou congé parental afin d'estimer les conditions de cette interruption, d'anticiper et de préparer au mieux le retour du ou de la salariée au regard de ses souhaits éventuels.
- Un entretien sous la forme d'un entretien professionnel de reprise avec le Responsable Ressources Humaines et le manager est mené avec le salarié dans le mois suivant le retour de chaque congé maternité, d'adoption ou congé parental afin d'examiner les conditions de reprise du travail du salarié, de l'informer des évolutions potentielles au sein de l'entreprise ou de son service et d'envisager les actions de formations nécessaires pour accompagner les changements éventuels. A la demande de la salariée, cet entretien peut avoir lieu avant la date officielle du retour.

- Indemnités de garde d'enfants

Une indemnité de garde d'enfants est prévue afin de compenser les frais de garde déclarés aux services fiscaux d'un enfant à charge de moins de trois ans, ou de moins de quatre ans en cas de non-admission dans les écoles maternelles. Cette indemnité est versée, sur présentation de justificatifs, pour chaque enfant répondant aux conditions visées ci-dessus. Cette indemnité est portée à 9 € bruts par jour et pourra faire l'objet de revalorisations.

Le versement de cette indemnité est plafonné à 22 jours par mois en fonction du nombre de jours travaillés.

Le plafond d'attribution de cette indemnité est de 2 300€ bruts de salaire de qualification par mois et pourra faire l'objet de revalorisations.

Cette indemnité est attribuée sous condition de plafond à première demande ; par la suite le versement sera maintenu jusqu'au 3ème ou 4ème anniversaire (en cas de non-admission dans les écoles maternelles) de l'enfant concerné.

Par le présent accord, Radio France s'engage à mettre en œuvre une condition spécifique d'attribution de l'indemnité de garde d'enfant « de jour » susvisée à destination des salariés à temps partiel non choisi. Ainsi, le plafond d'attribution de cette indemnité est porté à 1 900€ bruts de salaire de qualification. Dans ce cas, le salaire de qualification est calculé proportionnellement au taux contractuel.

Une indemnité de garde d'enfants âgés de moins de douze ans est également prévue pour les salariés parents isolés pour lesquels l'horaire de travail débute ou se termine entre 23 heures et 6 heures ou pour les salariés dont le conjoint effectue des horaires de travail débutant ou se terminant entre 23 heures et 6 heures.

Cette indemnité est versée sur présentation, pour chaque nuit concernée, de justificatifs de frais de garde et de justificatifs établis par l'employeur du conjoint pour travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures).

Cette indemnité est fixée à 17,50€ bruts par nuit et peut faire l'objet de revalorisations.

Cette indemnité est versée par nuit travaillée et est plafonnée à 22 nuits par mois.

Le plafond d'attribution de cette indemnité est de 3 500€ bruts de salaire de qualification par mois et peut faire l'objet de revalorisations.

Radio France s'engage à maintenir l'indemnité de garde d'enfants pendant le congé maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant ou pendant l'arrêt maladie lié à la grossesse, sur présentation de justificatifs.

○ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Radio France rappelle le droit de prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires.

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance de l'enfant
- Une période de 21 jours calendaires

Le congé peut être fractionné, c'est-à-dire pris en plusieurs périodes. Le congé doit alors être pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours pour chaque période.

En cas de naissance multiples, la durée du congé de paternité et d'accueil des enfants est fixée à 32 jours calendaires.

Le congé comporte alors 2 périodes distinctes suivantes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance des enfants
- 1 période de 28 jours calendaires

Le congé de paternité doit débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

L'indemnisation du congé de paternité est versée par la CPAM.

Dans ce cadre, Radio France, dans sa recherche d'amélioration de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et afin de favoriser la parité parentale, s'engage à :

- Porter la durée maximale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 50 jours calendaires ;
- maintenir la rémunération pendant la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

○ Sur les violences conjugales

Considérant l'impact que les violences conjugales génèrent sur les femmes et hommes concernés dans leur vie ainsi qu'au travail, Radio France, conformément à ses valeurs, s'engage à :

- accompagner les salariés qui seraient dans cette situation ;
- faciliter l'accès aux démarches à engager ;
- mobiliser les personnes-ressources à cet effet (prise en charge de la santé, besoin d'être relogé en urgence etc).

De plus :

- Les personnes concernées sont prises en charge par le service Social et la Médecine du Travail.

W

NF
F.T.
JG
FD
ND
R.D.

- Un accompagnement individuel de prise en charge psychologique est proposé, au-delà de la ligne d'écoute accessible 24h/24 et 7J/7⁶.
- Les démarches à engager sont facilitées et peuvent se faire sur le temps de travail.

Radio France précise, que toute personne salariée en situation de conflit et/ou de difficulté dans sa vie personnelle peut faire appel à la ligne d'écoute et aux personnes-ressources citées conformément à leur champ d'intervention au sein de l'entreprise.

○ Nom de famille

Le salarié nouvellement embauché peut demander à utiliser son nom de famille ou d'usage, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, sur présentation de justificatifs produits par les services de l'Etat civil.

En cas de mariage, de divorce ou de veuvage en cours d'exécution du contrat de travail, la/le salarié pourra demander, auprès de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation d'un justificatif produit par les services de l'Etat civil, à utiliser son nom de famille ou son nom d'usage.

Par ailleurs, dans le cadre professionnel, le choix du pseudonyme du salarié sera respecté.

○ Emplacements de parking

Radio France s'engage à permettre l'accès à des emplacements de parking aux salariées enceintes sur justification médicale.

○ Livret parentalité

Le livret parentalité, qui contient l'ensemble des informations utiles sur les droits légaux et conventionnels en vue d'accompagner les salariés dans leur parentalité est mis à jour régulièrement et mis à disposition de tous les salariés sur l'intranet. Il est également transmis à chaque nouvel arrivant.

○ Rappel des dispositions conventionnelles relatives à la parentalité

Les signataires tiennent à rappeler les dispositions conventionnelles en vigueur relatives à la parentalité, tout particulièrement celles relatives à la maternité :

- Réduction de la durée hebdomadaire de travail de 10 heures à partir du 6ème mois de grossesse et jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement
Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être cumulées et prises sur une journée dans la semaine, à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service. Ces heures ne sont pas reportables d'une semaine sur l'autre.
En cas de travail à temps partiel, ces 2 heures ou 10 heures sont proratisées en fonction du taux d'activité.

⁶A la date de signature du présent accord : Pro-Consulte par téléphone au 0800 710 840 / Depuis l'étranger 09 78 46 71 38

- Congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines pour allaitement sur présentation d'un certificat médical.

Les dispositions relatives aux jours de congés pour « événements familiaux » sont prévues dans le cadre des accords d'entreprise en vigueur à Radio France pour chacune de ses populations.

o Dispositions légales relatives à la parentalité

L'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental d'éducation, ne doit en aucun cas constituer un frein à l'évolution salariale et au déroulement de carrière des salariés. A cet égard, Radio France réaffirme que le départ d'une salariée en congé de maternité ne constitue pas un motif d'exclusion des mesures salariales individuelles. La Direction des Ressources Humaines effectue un examen spécifique du parcours de carrière pouvant éventuellement donner lieu à une mesure individuelle pour les salariés ayant été en congé maternité/adoption et n'ayant bénéficié d'aucune mesure dans les 3 ans suivant leur retour effectif.

Conformément à l'article L. 1225-25 du Code du travail, à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par conséquent, en cas de congé maternité pendant un contrat à durée déterminée d'usage, cette disposition est applicable pendant l'exécution du contrat de travail en cours.

Par ailleurs, lorsque pour des raisons légales, telle que la contre-indication de travailler la nuit, la salariée est amenée à changer de poste pendant sa grossesse et/ou sa période d'allaitement, sa rémunération, incluant les éléments variables payés en moyenne sur les 12 derniers mois, est intégralement maintenue.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales (L. 1225-7 et L. 1225-8 du Code du travail) un régime protecteur de la femme enceinte prévoit la possibilité d'une mutation provisoire d'emploi en raison de l'état de santé, soit à l'initiative de l'intéressée soit à celle de son employeur.

Informations pendant les congés liés à la parentalité

De plus, pendant la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail), le salarié recevra à son domicile les informations relatives à la vie de la société (notes de service à diffusion générale, magazine interne...).

Entretiens post congés maternité/adoption/parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail)

En outre, il est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail), un entretien avec le Délégué aux Ressources Humaines et Gestion de sa direction. Cet entretien, qui fera l'objet d'un compte rendu, doit être l'occasion de faire un point, notamment sur ses missions/activités et sur les possibilités et les dispositifs de formation si nécessaire.

Formation sur l'outil de travail post congés maternité/adoption/parental d'éducation « total » (article L. 1225-47 du Code du travail)

Lors du retour de ces congés, une formation sur l'outil de travail est systématiquement proposée, si celui-ci a évolué.

W

AF 36 R.D.
F.T. FD VD

Article 4 : Les Indicateurs de résultats

- ✓ Nombre de bénéficiaires des indemnités de garde d'enfant par sexe
- ✓ Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année
- ✓ Nombre de congés maternité et d'adoption commencés dans l'année remplacés
- ✓ Taux de prise du congé paternité et d'accueil de jeunes enfant par an
- ✓ Nombre de congés paternité et d'accueil de jeunes enfant commencés dans l'année

lll

NF *BSG* *R.D*
JB
F.T. *F.I.*

Chapitre 6 :

Les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'accord

Une commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an afin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

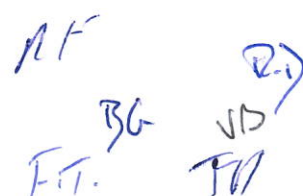
Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Cette commission sera chargée d'analyser la situation au regard des différents thèmes contenus dans le présent accord et de suggérer des propositions d'amélioration.

Pour mener à bien sa mission, la commission de suivi s'appuiera notamment sur :

- Un bilan des actions correctives réalisées communiqué annuellement par la Direction ;
- Un document récapitulatif de l'ensemble des indicateurs du présent accord.

Les parties signataires pourront convenir de compléter ces indicateurs par d'autres indicateurs permettant d'améliorer l'analyse.



Chapitre 7 : Les dispositions finales

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il est applicable pour une durée de 4 ans à compter de cette date.

Article 2 : Modalités de communication de l'accord

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, celui-ci est mis à disposition des salariés sur l'intranet.

L'accord fait également l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise (Textos, Intranet).

Article 3 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 à L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la direction de Radio France et aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception.

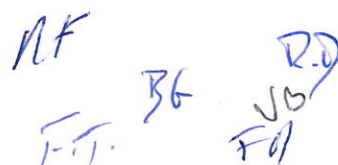
La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles ou annexe(s) soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard un mois après la date de réception de la demande de révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, et à la suite de 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

Article 4 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L.2231-6 du Code du travail par la partie la plus diligente.





Fait à Paris, le 30 juin 2022