

ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent accord est conclu entre :

France Télévisions, société au capital de 363 140 000 euros, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France, 75907 Paris cedex 15, inscrite au registre du commerce de Paris sous le numéro 432 766 947, représentée par Madame Delphine Ernotte Cunci, Présidente Directrice Générale,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise,

d'autre part.

Ci-après dénommés ensemble « les parties ».



FO

RA

YR

PT

Sommaire

1. Une entreprise engagée à tous les niveaux pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	8
1.1. Champs d'application	8
1.2. Les rôles et responsabilités des acteurs centraux dans la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.....	8
1.3. Les rôles et responsabilités de l'encadrement	8
1.4. Les rôles et responsabilités des personnels en charge des ressources humaines.....	9
1.5. Les rôles et responsabilités des représentant(e)s du personnel.....	10
1.6. Les rôles et responsabilités des salarié(e)s	10
1.7. La commission Egalité Professionnelle.....	11
1.8. La commission de suivi de l'accord.....	11
2. Agir pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi ...	12
2.1. Les enjeux	12
2.2. Les objectifs de mixité	12
2.3. Les objectifs d'accès à l'encadrement supérieur.....	13
2.4. Les moyens mis en œuvre	14
2.4.1 Un processus et des pratiques de recrutement basés uniquement sur les compétences pour garantir l'absence de discrimination.....	14
2.4.2. Une recherche d'équilibre et de mixité dans l'ensemble des recrutements	15
2.4.3. L'alternance, un levier pour l'égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi	15
2.4.4. Des actions en faveur de la constitution des viviers de candidatures	16
2.4.5. Des actions de sensibilisation de partenariat en amont des recrutements	16
2.5. Les indicateurs	18
3. Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .	19
3.1. Les enjeux	20
3.2. Les objectifs à atteindre	20
3.3. Les moyens mis en œuvre.....	20
3.3.1 Observatoire de l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes.....	20
3.3.2. La résorption des écarts de salaire.....	21

3.3.3. La régulation des niveaux de rémunération	23
3.3.4. Les salaires et positionnement dans les grilles lors du recrutement	23
3.3.5. Les salaires et positionnement dans les grilles pour les salarié(e)s à temps partiel	24
3.3.6 Les revalorisations individuelles annuelles.....	24
3.3.7. Le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption.....	24
3.3.8 Les cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel	25
3.3.9 Les dispositions particulières concernant les salarié(e)s au forfait heures supplémentaires	26
3.4. Les indicateurs	26
4. Garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, dans l'accès à la formation.....	28
4.1. Les enjeux	28
4.2. Les objectifs	28
4.3. Les moyens mis en œuvre	29
4.3.1 La facilitation des modalités d'accès et de mise en œuvre des formations	29
4.3.2. Le développement des formations en ligne et à distance.....	29
4.3.3. L'amélioration du remplacement pour les formateurs et formatrices internes	30
4.3.4. L'amélioration des possibilités de remplacement des salarié(e)s des secteurs administratifs.....	31
4.4. Les indicateurs	31
5. Offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes	32
5.1. Les enjeux	32
5.2. Les objectifs.....	32
5.3. Les moyens mis en œuvre.....	32
5.3.1. Le renforcement de l'entretien annuel d'évaluation	32
5.3.2. L'accompagnement et l'anticipation de la mobilité interne.	33
5.3.3. L'accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes	34
5.3.4. Les conditions d'exercice du temps partiel.....	34
5.3.5. Un bilan des besoins de formation après une absence supérieure à 6 mois	35
5.3.6. Les salarié(e)s titulaires d'un mandat de représentation du personnel	35

5.4. Les indicateurs	35
6. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ..	36
6.1. Les enjeux	36
6.2. Les objectifs.....	36
6.3. Les moyens mis en œuvre.....	36
6.3.1. L'organisation des réunions	36
6.3.2 Les nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle	37
6.3.3. L'utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion..	37
6.3.4. La mise à disposition d'un service de conciergerie	38
6.4. Les indicateurs	38
7. Accompagner la parentalité	39
7.1. Les enjeux	39
7.2. Les objectifs.....	39
7.3. Les moyens mis en œuvre.....	39
7.3.1. Le temps partiel.....	39
7.3.1.1 Le temps partiel sur vacances scolaires	40
7.3.1.2. Le congé parental à temps partiel	41
7.3.2. La déclaration de maternité.....	41
7.3.3. Les places de parking.....	41
7.3.4. Les entretiens pré et post maternité/adoption	41
7.3.5. La réduction d'horaires pour grossesse et allaitement.....	42
7.3.6. Le congé de paternité et ou d'accueil de l'enfant.....	42
7.3.7. Le capital temps maternité	43
7.3.8. Le capital temps adoption.....	44
7.3.9 Les congés pour assistance médicale à la procréation (PMA)	44
7.3.10. La demi-journée de rentrée scolaire et aménagement des horaires de travail.....	44
7.3.11. Le congé de présence parentale	45
7.3.12. Le congé de solidarité familiale.....	45
7.3.13. Le CET	46
7.3.14 Le don de jours	46
7.3.15. Les familles homoparentales	46
7.3.16 Les familles monoparentales	47
7.4. Les indicateurs	47

8. Lutter efficacement contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes	48
8.1. Les enjeux	48
8.2. Les objectifs.....	48
8.3. Les moyens mis en œuvre.....	48
8.3.1. La lutte contre le sexisme ordinaire au travail.....	49
8.3.1.1 Définition	49
8.3.1.2 Des actions de sensibilisation.....	49
8.3.2 La lutte contre le harcèlement.....	49
8.3.2.1 Les acteurs et initiatives pour la prévention du harcèlement.....	49
8.3.2.2. Le traitement des situations.....	50
8.3.2.3. La protection des victimes	50
8.3.2.4. L'accompagnement des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.....	51
8.3.2.5. Des actions de formation	51
8.4. Les indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	52
9. Sensibilisation et communication des salarié(e)s pour créer un environnement de travail inclusif.....	53
9.1. Les enjeux	53
9.2 Les moyens à mettre en œuvre : un plan de communication interne et externe.....	53
9.3 Les actions de sensibilisation.....	54
9.4. Les indicateurs	54
10. Durée et Dispositions générales.....	55

VL

FO

YR

RA

PT

PREAMBULE

Pour France Télévisions, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un objectif à atteindre, c'est aussi le moyen de tenir la promesse d'un service public performant, inclusif et ouvert à la diversité de la société française. Ainsi, l'entreprise apporte des réponses concrètes à l'attente des citoyens mises en évidence par la consultation citoyenne de l'automne 2018.

Au-delà des engagements en matière de ressources humaines, France Télévisions s'engage à offrir une juste représentation des femmes et à prévenir au plus tôt les stéréotypes liés au genre.

Par cette approche intégrée, France Télévisions ambitionne d'être une entreprise exemplaire qui agit avec force et conviction pour réaliser l'égalité dans l'ensemble de la société.

Cette démarche se traduit également par le renforcement des engagements sur la place des femmes dans les programmes et l'information. Ces engagements s'expriment à deux niveaux :

- **Sur nos antennes** : L'effort réalisé ces dernières années pour une présence sur les antennes plus équilibrée entre femmes et hommes doit être poursuivi. La parité doit être la norme pour l'ensemble des contenus d'information et de flux. Une attention particulière sera portée à la parité entre présentatrices et présentateurs de journaux télévisés ou d'émissions, ainsi qu'à une représentation plus importante des femmes comme envoyées spéciales permanentes à l'étranger (tout comme dans les équipes qui les accompagnent). L'équilibre devra être recherché dans toute la mesure du possible entre femmes « expertes » et hommes « experts » invité(e)s sur les plateaux des journaux télévisés et des émissions. De nombreux moyens sont mis en œuvre pour parvenir à ce résultat, en particulier le renouvellement de la contribution de France Télévisions au Guide des expertes (<https://expertes.fr/>) pour la période de validité de l'accord mais aussi une programmation dédiée à la lutte contre les stéréotypes et les violences faites aux femmes.
- **Dans notre environnement professionnel** : France Télévisions vise un objectif de 30% de réalisatrices dès 2021. Cet objectif concerne l'entreprise en premier lieu mais il suppose d'entraîner aussi l'ensemble du secteur audiovisuel. Ainsi, France Télévisions mène des négociations avec l'association 50/50 pour accélérer la création d'une plateforme de femmes réalisatrices, en partenariat avec la SACD et le collectif « Pour les femmes dans les médias » (<http://www.pfdmedia.fr/>).

Ce 4^{ème} accord en faveur de l'égalité professionnelle d'une durée de 3 ans démontre un engagement continu mais aussi des résultats concrets, dus à la mobilisation de tous les salarié(e)s de l'entreprise.

Il maintient et enrichit les dispositifs existants, notamment dans les domaines du recrutement, de la gestion des parcours professionnels, de la formation et de la conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle. Il vise également, à travers de nouvelles mesures et notamment des moyens financiers importants, à atteindre l'objectif d'égalité salariale. Une définition plus précise des rôles dans la mise en œuvre de cette politique doit également favoriser l'implication de l'ensemble des et salarié(e)s, notamment les managers qui doivent intégrer cette préoccupation au quotidien.

L'entreprise veille à proposer dans cet accord des dispositifs pour encourager l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'attache à l'égalité de traitement entre tou(te)s.

Si l'égalité de traitement constitue la base de l'égalité professionnelle, elle demande également de favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux. Pour cela, il est nécessaire de rappeler les comportements interdits, de diffuser largement les bonnes pratiques en matière d'égalité et de donner les moyens d'agir à tou(te)s, au quotidien, en ce sens.

Convaincue que la mixité est une chance et un facteur de performance pour tou(tes) les salarié(e)s de France Télévisions, l'entreprise garantit ainsi leur qualité de vie au travail quel que soit leur genre.

1. Une entreprise engagée à tous les niveaux pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de France Télévisions, femmes et hommes, CDI et CDD de droit commun.

1.2. Les rôles et responsabilités des acteurs centraux dans la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

La Présidence fixe les orientations et les objectifs stratégiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur les antennes comme dans les ressources humaines et l'organisation de l'entreprise ;

La Direction de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) coordonne la politique égalité femmes/hommes du groupe avec l'ensemble des directions concernées en interne comme sur les antennes et organise l'interface avec les parties prenantes externes, institutionnelles ou associatives ;

La Direction des ressources humaines et de l'organisation (RHO) définit et met en œuvre la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise. Elle s'appuie, notamment sur la Direction des parcours professionnels et de la diversité (PPD), en charge de l'animation transversale de la politique en faveur de l'égalité professionnelle et en collaboration avec la Direction de la RSE ;

1.3. Les rôles et responsabilités de l'encadrement

Les managers de France Télévisions ont pour mission de créer les conditions d'un environnement de travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de leur parcours professionnel.

- Elles/ils veillent à offrir les mêmes possibilités de réalisation et d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise aux salarié(e)s ;
- Elles /ils participent aux processus de rémunération et d'augmentation, en veillant à l'absence de discrimination liée au genre ;
- Elles/ils participent, avec le réseau de formation dans le cadre de la construction du plan de développement des compétences, à la décision du

départ en formation des salarié(e)s de leur service. Cette décision constitue un acte managérial tant pour l'adaptation au poste, que pour le maintien dans l'emploi, voire le développement des compétences à moyen ou plus long terme.

- Elles/ils prennent l'initiative d'organiser le retour du congé maternité et/ou d'adoption, en lien avec les personnels en charge des ressources humaines ;
- Elles/ils interviennent face à toute situation de sexisme ordinaire, suspicion de situation de harcèlement et de violence sexuelle et/ou agissement sexiste portés à leur connaissance, conformément aux obligations du Code du travail et aux engagements du présent accord.

1.4. Les rôles et responsabilités des personnels en charge des ressources humaines

Les personnels en charge des ressources humaines contribuent à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela,

- Elles/ils accompagnent les directions et les managers dans la mise en œuvre de choix, fondés sur la compétence, dans le respect des principes d'égalité de traitement ;
- Elles/ils participent à la lutte contre les stéréotypes liées au genre, notamment dans l'évaluation des compétences ;
- Elles/ils informent les salarié(e)s sur leurs droits en matière d'égalité professionnelle et salariale, lors des échanges à leur initiative ou sur demande des salarié(e)s ;
- Elles/ils contribuent à la réalisation des bilans et rapports éclairant la situation des femmes et des hommes ;
- Elles/ils mettent en œuvre le plan de développement des compétences levier majeur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Elles/ils communiquent sur l'accès à la formation et sur les différents dispositifs qui peuvent être proposés aux salarié(e)s ;
- Elles/ils proposent systématiquement un entretien professionnel après un retour de congé maternité et / ou d'adoption en lien avec le (la) manager, comme prévu par la loi ;
- Elles/ils initient des plans d'actions et les partagent dans un dialogue nourri avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP).
- Elles/ils relaient les actions et animent, localement, la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en lien avec les acteur(trice)s des ressources humaines, les correspondant(es) « diversité – égalité des chances ».

1.5. Les rôles et responsabilités des représentant(e)s du personnel

Dans le cadre des dispositions du Code du travail et du présent accord, les représentant(e)s du personnel contribuent à la réalisation de l'égalité professionnelle, notamment lors des Commissions dédiées telles que visées ci-dessous (Commission égalité professionnelle et Commissions de suivi).

Le plan d'actions proposé par les Ressources Humaines est partagé, discuté, et fait l'objet de propositions des Instances Représentatives du Personnel, dans un dialogue constructif et soutenu.

Elles/ils conseillent les salarié(es) sur l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise pour encourager l'égalité professionnelle, relaient les préoccupations et partagent leur vision et leurs recommandations pour enrichir la politique et ses leviers.

1.6. Les rôles et responsabilités des salarié(e)s

Les salarié(e)s sont les acteur(trice)s de leur parcours professionnel. Ils établissent des projets professionnels en cohérence avec leurs aspirations, leurs compétences, les évolutions des métiers et les besoins de l'Entreprise. Elles/ils doivent pouvoir réaliser leur parcours professionnel quel que soit leur genre. Pour cela, elles/ils sont informé(e)s de l'ensemble de dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Elles/ils doivent y participer activement notamment aux dispositifs suivants :

- processus RH garantissant un traitement égal : recrutement, mobilité interne, accès à la formation, rémunération, parcours professionnel, dispositifs favorisant l'équilibre des temps, parentalité, prévention et lutte contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes ;
- formations sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'impact des stéréotypes, les valeurs auto-limitantes, etc. ;
- communication interne pour un environnement de travail inclusif et respectueux de l'égalité professionnelle et mise en valeur de rôles modèles sur ce sujet.

Elles/ils sont encouragé(e)s à dialoguer avec leur manager voire tout autre acteur en charge de la lutte contre le harcèlement sur tous ces aspects. Elles/ils doivent signaler tout comportement ou agissement déviant, comme rappelé au chapitre 8 du présent accord.

1.7. La commission Egalité Professionnelle

La commission Egalité professionnelle centrale et les commissions égalité des autres CSE et CE (CCEOS) se réunissent au moins une fois par an. Leurs membres étudient le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes de l'année écoulée sur leur périmètre. Ils éclairent les élu(e)s des CSE et CE des différents établissements, conformément au rôle fixé par chacun des établissements dans le cadre de leur règlement intérieur.

1.8. La commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée de deux représentant(e)s par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Elle se réunit une fois par an, à l'issue de l'élaboration du diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes de l'entreprise France Télévisions.

Il lui appartient de faire le point sur l'atteinte des objectifs fixés et sur les actions menées dans le cadre des mesures prévues par le présent accord à l'aide des éléments dont la communication est prévue au sein des différents chapitres.


FO RA
YR 

2. Agir pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi

2.1. Les enjeux

Dans la démarche engagée par France Télévisions pour lutter contre toutes les formes d'inégalités entre les femmes et les hommes, le recrutement constitue un processus clé. En effet, il est essentiel de garantir, dès l'acte de recrutement, une gestion égalitaire des parcours professionnels.

L'équilibre des genres dans l'ensemble des filières et métiers est une valeur positive qui, dans le respect de l'égalité de traitement et de choix fondés sur la compétence, permet un meilleur fonctionnement de l'entreprise et des équipes.

L'entreprise doit se mobiliser pour encourager et faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités et aux fonctions d'encadrement.

2.2. Les objectifs de mixité

France Télévisions s'engage chaque année dans le cadre de la commission de suivi du présent accord à communiquer sur la progression annuelle des objectifs de mixité.

Par ailleurs, l'entreprise se fixe notamment les objectifs suivants sur la durée de l'accord :

- Maintenir la parité au sein du Comité Exécutif ;
- Chercher à atteindre la parité au sein des Comités de Direction de l'Entreprise ;
- Porter la part de recrutement des femmes à un taux d'au moins de 50% qui permettrait de viser un objectif de 46,5 % de femmes présentes dans les effectifs en fin d'accord ;
- Rééquilibrer la famille professionnelle Production/Fabrication/Technologies, en portant la part des femmes à hauteur de 31%, et la famille professionnelle Gestion d'entreprise, en portant la part des hommes à hauteur de 26,8%, à l'issue de ce présent accord. Dans ces dernières catégories professionnelles, l'entreprise veillera également à assurer un meilleur équilibre des genres notamment parmi les cadres supérieurs ;
- Porter la part des femmes journalistes à 44,1% de l'effectif à l'issue de l'accord. Cet objectif implique qu'au moins 50 % des recrutements concerneront des femmes.

Périmètre	Part des femmes 2020	Part des femmes dans les effectifs à fin 2023	Part des hommes dans les effectifs à fin 2023
FTV	45,7%	= ou > à 46,5%	= ou < à 53,5%
PTA	47,1%	= ou > à 47,7%	= ou < à 52,3%
<i>Production - Fabrication - technologies</i>	30,8%	31%	69%
<i>Gestion d'entreprise</i>	73,3%	73,2%	26,8%
JOU	42,7%	= ou > à 44,1%	= ou < à 55,9%

Si les objectifs, définis ci-dessus, concernent l'effectif global de l'entreprise, une analyse annuelle concernant ces objectifs au sein des effectifs des trois grandes emprises de France Télévisions (Outremer, réseau France 3 et Siège) sera communiquée à tous les participants de la commission de suivi.

Les organisations syndicales se fixent les objectifs suivants sur la durée de l'accord :

- Veiller à une plus grande mixité quand cela est possible au sein des Instances de proximité, des délégations de négociation et des commissions.

2.3. Les objectifs d'accès à l'encadrement supérieur

France Télévisions se fixe les objectifs suivants sur la durée de l'accord :

Atteindre pour la population des Personnels Techniques et Administratifs (PTA) et pour la population des Journalistes, un rapprochement du pourcentage de femmes managers avec le pourcentage que celles-ci représentent dans les effectifs considérés. Une progression chaque année sera recherchée a minima, ainsi la progression de la part des femmes sera la suivante :

RA

FO

YR

Périmètre	Part des femmes en 2020	Part des femmes fin 2023
PTA - Encadrement supérieur	46,1%	46,5%
JOU - Encadrement supérieur	35,5%	37 %

L'atteinte des objectifs sera évaluée à la fin de l'application de l'accord.

2.4. Les moyens mis en œuvre

2.4.1 Un processus et des pratiques de recrutement basés uniquement sur les compétences pour garantir l'absence de discrimination.

Une procédure de recrutement existe. Elle précise l'ensemble des règles à suivre et les outils associés, notamment en matière de traçabilité. En complément, l'ensemble des fiches emplois permettent d'anticiper les compétences attendues pour chaque poste, sur la base du référentiel d'emplois et compétences.

Cette procédure et les outils associés (référentiel emplois, grille d'entretien et de synthèse etc.) permettent de formaliser et d'objectiver chaque étape du recrutement. Ces documents sont disponibles sur l'intranet. La sélection est basée uniquement sur les compétences et permet de garantir l'absence de discrimination envers les femmes ou les hommes. Dans le cas contraire, d'adopter sans délai des mesures correctrices.

La mise en œuvre de cette procédure, fondée sur la compétence et le principe de non-discrimination pour l'ensemble des recrutements, constitue le fondement de l'égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi.

Dès lors que les candidatures reçues ne répondent pas à l'objectif fixé, le poste est reporté. Ce délai supplémentaire devra permettre à la fonction RH de mettre en œuvre des actions d'élargissement des recherches (allongement de la durée de campagne, développement du sourcing qui se déclinerait en trois axes :

- la présence de l'entreprise dans les collèges, lycées, écoles et salons professionnels ;
- l'organisation d'opérations ponctuelles pour déconstruire les stéréotypes et susciter des vocations féminines ;
- la possibilité de mission ou de détachement pour susciter de nouvelles candidatures internes

France Télévisions s'engage à mener des vérifications du respect de la procédure de recrutement et caractère non-discriminatoire des recrutements.

France Télévisions, pour certains recrutements, peut faire appel à des cabinets spécialisés. Par exemple, pour lutter contre la paroi de verre, s'adresser à ces cabinets pour recruter des candidatures féminines sur des métiers techniques, technologiques, numériques et/ou d'ingénieurs...

France Télévisions s'engage à l'externe à lancer des campagnes régulières d'appel à candidatures, d'ambassadeurs et notamment d'ambassadrices internes volontaires pour aller faire la promotion des métiers notamment techniques, technologiques au sein des collèges, des lycées, centres de formation et salons professionnels.

En cas d'activité planifiée, le (la) manager en lien avec les planificateur(trices) s'engage à inscrire au planning les salarié(e)s « ambassadeur(drices) » volontaires. Par ailleurs, France Télévisions a lancé une nouvelle formation obligatoire (Loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et ordonnance 2019) destinée aux personnes qui recrutent (managers, RH) « Recruter sans discriminer ».

2.4.2. Une recherche d'équilibre et de mixité dans l'ensemble des recrutements

Afin de rattraper les écarts constatés, l'entreprise propose qu'à compétences et qualifications équivalentes entre une candidate et un candidat, France Télévisions recrute en priorité les candidats ou les candidates qui permettront d'améliorer l'équilibre dans les filières où le genre est sous-représenté.

L'équilibre global Femmes/Hommes a minima ou l'atteinte des pourcentages fixés au paragraphe 2.2, doit être recherché dans tous les comblements de poste, quel que soit le type de mouvement, recrutement, mobilité ou réduction de la précarité.

Pour tous les postes relevant de l'encadrement supérieur, la liste des candidatures présélectionnées devra comporter obligatoirement au moins une candidature féminine ou du genre sous-représenté. A défaut, et sous réserve que cela ne soit bloquant pour le bon fonctionnement du service, l'attribution du poste est reportée.

Pour tous les postes relevant des comités d'orientation des carrières (COCA), la liste des candidatures présélectionnées doit devra comporter obligatoirement au moins une candidature du sexe sous-représenté.

Les nominations effectuées dans le cadre des mobilités, pour accéder à l'encadrement supérieur, devront concourir à la parité.

2.4.3. L'alternance, un levier pour l'égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi

W

FO
YR

RA

PT

Le recours à l'alternance et aux stages sert de levier de pré-recrutement, afin de multiplier, à l'issue de ceux-ci, les occasions de concrétiser des embauches visant au rééquilibrage de la mixité des effectifs. Ainsi :

- Les candidatures du genre sous représenté sont privilégiées dans les secteurs fortement déséquilibrés (par ex : Famille Production/Fabrication/Technologies, Gestion d'Entreprise, Immobilier Moyens Généraux/Journalisme) ;
- Le respect de la parité a minima est un objectif pour tous les recrutements d'alternants sur des fonctions techniques.

2.4.4. Des actions en faveur de la constitution des viviers de candidatures

Une démarche d'anticipation des évolutions professionnelles permettant une meilleure connaissance des salarié(e)s de l'entreprise, de leurs compétences et de leurs aspirations professionnelles, doit contribuer au développement de la mixité.

Cette démarche facilite :

- L'identification de profils susceptibles de participer à l'équilibre de la mixité d'une famille professionnelle et/ou d'une organisation ;
- La définition d'actions de développement et/ou d'accompagnement spécifiques à même de préparer ou renforcer les niveaux de compétences attendus par les différentes familles professionnelles et/ou les fonctions d'encadrement.

Ce dispositif sera précisé dans le cadre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEPP).

2.4.5. Des actions de sensibilisation de partenariat en amont des recrutements

Pour faciliter la recherche de candidatures, l'entreprise mène en lien avec les ambassadeur(trices) volontaires ces actions internes (journées portes ouvertes au sein de l'entreprise) et externes (intervention dans les collèges, lycées, centres de formation et salons professionnels) pour témoigner sur l'entreprise ou l'exercice de leur métier, combattre les stéréotypes, faire évoluer les représentations sexuées sur certains métiers (scriptes, métiers RH, métiers techniques, communication, etc.) et renforcer l'attractivité des métiers non suffisamment mixtes.

Parallèlement, elle poursuit et engage de nouveaux partenariats auprès d'écoles pour agir le plus en amont possible auprès des élèves afin de faire évoluer le regard sur les métiers et de faire connaître la politique de France Télévisions dans ce domaine.

VF

FO

YR

RA

PT

Par ailleurs, l'Université à travers son cycle de conférences participe à cet effort pour faire évoluer les mentalités et mettre en avant des rôles modèles facilitant l'identification des femmes.

En complément de ces partenariats et afin de renforcer son action en faveur de la mixité des métiers, dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage, France Télévisions privilégie les écoles engagées dans une politique volontariste d'égalité des chances et qui favorisent la mixité dans l'accès à leurs formations, notamment aux étudiantes pour les écoles techniques.

VL

FO

YR

RA

PG

2.5. Les indicateurs

- Part des femmes et des hommes dans l'entreprise
- Part des femmes et des hommes PTA/JOU
- Part des femmes et des hommes dans les recrutements PTA/JOU
- Part des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur PTA/JOU
- Part des femmes et des hommes dans la famille Production-Fabrication-Technologies
- Part des femmes et des hommes dans la famille Gestion d'entreprise
- Part des femmes et des hommes par famille professionnelle dans le nombre des candidatures retenues sur les postes publiés
- Analyse par famille professionnelle des campagnes sans candidature du genre sous-représenté (Gestion d'Entreprise, Production Fabrication Technologies et Journalisme)
- Part des femmes et des hommes: par famille professionnelles, des candidatures présentées et retenues dans les comités mobilités
- Part des femmes et des hommes dans le nombre de contrats en alternance et stage
- Part des femmes et des hommes dans le nombre d'embauches d'alternant(e)s en CDI
- Etat des lieux annuel de l'évolution des partenariats écoles (nouveaux, évolution des modalités de partenariat...)

VV

FO

RA

YR

PT

3. Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'index égalité professionnelle

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite « loi avenir professionnel ») complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (articles L 1142-7 à 10 du Code du travail).

La mesure des écarts de rémunération est réalisée par l'utilisation de 5 indicateurs :

- ▶ 1/ Ecart de rémunérations femmes-hommes ;
- ▶ 2/ Ecart de répartition des augmentations individuelles ;
- ▶ 3/ Ecart de répartition des promotions ;
- ▶ 4/ Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- ▶ 5/ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'indicateur 1/ permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (les catégories prises en compte dans l'analyse sont les classifications des PTA (groupes 1 à 11 et PTA hors grille), les 3 filières journalistes et les journalistes hors grille).

L'indicateur 2/ permet d'évaluer l'écart entre le taux d'augmentation individuelle hors promotion ayant bénéficié aux femmes et le taux d'augmentation individuelles ayant bénéficié aux hommes.

L'indicateur 3/ permet d'évaluer l'écart entre le taux des femmes promues et le taux des hommes promus.

L'indicateur 4/ permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salarié(e)s en retour de congé maternité (et d'adoption) une augmentation, dès lors que des augmentations individuelles ont été attribuées aux salarié(e)s en poste.

L'indicateur 5/ permet de mesurer la proportion des salarié(e)s par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La note globale de l'entreprise est égale à la somme des points qu'elle a enregistrés. La note la plus élevée est de 100 points, France Télévisions obtient depuis trois ans la note de **94/100**. Si la note passe sous la barre des 75 points, l'entreprise devra mettre en œuvre des mesures de correction.

VL

FO

RA

YR

PT

La note et les résultats obtenus pour chacun des 5 indicateurs doivent être publiés avant le 1^{er} mars de chaque exercice :

- par télé-déclaration, aux services du/ de la Ministre chargé(e) du travail ;
- sur le site institutionnel de l'entreprise permettant de porter le niveau de résultat à la connaissance des salarié(e)s ;
- aux membres du CSE.

3.1. Les enjeux

France Télévisions réaffirme sa volonté de voir s'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle, à responsabilités, expérience professionnelle, compétences et conditions de travail identiques.

A cet effet, l'entreprise met en œuvre des mesures visant à résorber les écarts de rémunération constatés, ainsi que des mécanismes de régulation permettant d'éviter la création de nouveaux écarts.

3.2. Les objectifs à atteindre

France Télévisions se fixe pour objectif, sur la durée de l'accord, de garantir pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité salariale et une égalité des droits entre tous les salarié(e)s, femmes et hommes dans le déroulement de carrière, quels que soient leur statut et leur emploi.

3.3. Les moyens mis en œuvre

3.3.1 Observatoire de l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes

France Télévisions met en place un observatoire de l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes. Cette observatoire a pour objectif de mesurer l'évolution des femmes et des hommes au sein de France télévisions au regard de leur progression dans la classification de leur emploi.

La méthode d'analyse d'évolution comparée des femmes et des hommes PTA et Journalistes consiste à comparer le niveau de la fonction ou de l'emploi occupé par le (la) salarié (e) au moment de son recrutement en CDI, en vue d'aboutir à un niveau moyen d'évolution dans la classification à partir de 2013.

VF

FO

RA

YR

PT

Pour les salarié(e)s recruté(e)s avant 2013, le positionnement retenu est celui correspondant à la transposition de 2013 sur les grilles de l'accord collectif d'entreprise.

L'indicateur de "progression moyenne" sera retenu comme paramètre d'appréciation de l'évolution comparée des femmes et des hommes, calculé à partir du niveau de classification des grilles PTA et Journalistes de l'accord collectif (niveau de 1 à 12 pour les PTA et niveau de 1 à 10 pour les journalistes avec ajout d'un 11ème niveau pour la fonction de Rédacteur en Chef Hors Grille).

Cette analyse est exploitée dès maintenant et sera mise à jour à la fin de l'accord afin de mesurer les écarts d'évolution entre les femmes et les hommes, de mesurer le niveau de progression moyen, d'identifier les personnes ayant évolué, celles n'ayant pas eu d'évolutions professionnelles sur une longue période. Cette dernière catégorie fera l'objet d'une étude approfondie et détaillée afin de comprendre les raisons de cette absence de progression et de mettre en place des plans de gestion de carrière adaptés.

Ce nouvel indicateur permettra au binôme manager / RH d'appréhender et de traiter les problématiques liées à l'évolution de carrières des femmes et des hommes au sein de France télévisions. Il contribuera à une compréhension plus fine des freins à une évolution fluide des parcours professionnels et alimentera la réflexion autour de la gestion des talents et des carrières afin d'améliorer notre cadre de GPEPP.

3.3.2. La résorption des écarts de salaire

France Télévisions décide pour la première année du présent accord de porter son action en priorité sur les écarts de rémunérations pouvant être constatés chez les femmes.

Dans ce cadre, un diagnostic a été élaboré, basé sur l'analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes par emplois et fonctions de l'accord collectif.

Une méthode basée sur l'analyse des éléments suivants a été définie :

- Salaire annuel brut contractuel au 1er janvier 2021 (salaire de base + prime d'ancienneté et, le cas échéant, part variable sur objectifs théorique à 100% pour les cadres supérieurs)
- Nuage de points
- Ecart par rapport au salaire médian
- Ecart par rapport au salaire moyen
- Ecart par rapport à l'âge
- Ecart par rapport à l'ancienneté carte de presse
- Positionnement moyen par rapport à la courbe de tendance de l'emploi ou de la fonction



YR



L'identification des écarts s'est faite en priorité par l'analyse du positionnement moyen par rapport à la courbe de tendance, puis de l'analyse des écarts sur le salaire médian et de l'analyse des écarts sur le salaire moyen au regard de l'âge et/ou de l'ancienneté.

Dans ce cadre :

Si un écart de salaire est identifié en défaveur des femmes, France Télévisions s'engage à effectuer une correction du salaire à hauteur de 100% de la valeur de tendance constatée à âge ou ancienneté identique.

Si la correction à hauteur de 100% n'a pas permis de résorber les écarts constatés; ou à l'inverse, a recréé un écart défavorable aux hommes, alors un ajustement au-dessus ou en-dessous de 100% est effectué.

L'application de cette méthode permet, si elle est appliquée à 100 %, de résorber l'ensemble des écarts de rémunération en défaveur des femmes par emploi et/ou fonction à âge et/ou ancienneté égale.

La correction des écarts se fait après validation par les DRH opérationnels et/ ou Directeurs opérationnels.

Chaque année dans le cadre de la commission de suivi du présent accord puis à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur les salaires, une enveloppe dédiée à la résorption des écarts constatés et/ou la mise en œuvre de mesures ciblées pourra être définie.

Les documents présentés lors de la commission et/ NAO seront :

- o Des données graphiques établissant pour chaque groupe de classification PTA (Groupes 1 à 11) et pour les emplois artistiques, ainsi que pour chaque emploi regroupant plus de 100 salarié(e)s, la tendance de rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté et, le cas échéant, part variable sur objectifs théorique à 100% pour les cadres supérieurs) selon l'âge pour les femmes d'une part et les hommes d'autre part. Lorsque ces données feront apparaître un écart entre les sexes, égal ou supérieur à 3 points, des données additionnelles seront établies afin d'identifier les écarts par emploi au sein du/des groupe(s) de classification concerné(s) ;

- o Des données graphiques établissant pour chaque fonction journaliste des filières Edition/Coordination et Management ainsi que pour la filière Reportage, la tendance de rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté) selon l'ancienneté dans la profession constatée pour les femmes d'une part et les hommes d'autre part.

Les données graphiques visées ci-dessus seront complétées chaque année par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA d'une part et journalistes d'autre part par rapport à la tendance de rémunération constatée au

W

FO

RA

YR

PT

sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer).

3.3.3. La régulation des niveaux de rémunération

Considérant le fait que les écarts salariaux à emploi et/ou responsabilités égal(es) trouvent principalement leur origine, soit dans le salaire proposé à l'embauche, soit dans le cadre des évolutions promotionnelles annuelles, les mesures ci-après sont arrêtées.

Afin d'harmoniser les pratiques en matière de recrutement, l'entreprise s'engage à ce que les Responsables RH en charge du recrutement soient systématiquement formés à la méthode de pesée de poste utilisée dans l'entreprise, au niveau des grilles de salaire associées et des tendances de rémunération pratiquées dans l'entreprise.

3.3.4. Les salaires et positionnement dans les grilles lors du recrutement

En matière de recrutement, France Télévisions garantit un positionnement salarial et de classification équivalents aux femmes et aux hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et/ou expérience professionnelle.

La classification issue de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 garantit le positionnement sur un même groupe de classification à l'ensemble des salarié(e)s PTA accédant à un emploi donné. De même, elle garantit aux Journalistes débutants dans une fonction l'accès à un même niveau de la classification. L'entreprise, par ailleurs, s'assure que ses pratiques en matière de rémunération à l'embauche conduisent à positionner :

- Les salarié(e)s PTA femmes et hommes sur les mêmes niveaux d'expertise, à formation, ancienneté et/ou expérience professionnelle équivalentes ;
- Les salarié(e)s Journalistes femmes et hommes sur les mêmes niveaux de classification paliers associés aux fonctions, à formation, ancienneté et/ou expérience professionnelle équivalente.

Dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, l'entreprise présente des données relatives au positionnement salarial respectif des femmes et des hommes lors de leur recrutement, tant pour les PTA que pour les Journalistes. Ces données mettent en évidence la moyenne de positionnement salarial des femmes et des hommes nouvellement recrutés par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise, à âge et groupe

de classification comparables (PTA) et fonction et ancienneté comparables (Journalistes). Ces éléments d'analyse sont déclinés par grande entité (Siège / Réseau France 3 / Pôle Outre-mer).

3.3.5. Les salaires et positionnement dans les grilles pour les salarié(e)s à temps partiel

France Télévisions réaffirme le principe d'égalité de rémunération tout au long de la carrière des salarié(e)s quel que soit leur temps de travail. L'entreprise porte une attention particulière aux salarié(e)s travaillant à temps partiel. En conséquence, les mesures individuelles entre salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s à temps complet, à compétences et responsabilités identiques, sont réparties équitablement.

3.3.6 Les revalorisations individuelles annuelles

Dans le cadre du processus annuel d'attribution des revalorisations individuelles, l'entreprise s'assure du respect de la mixité en matière de revalorisations individuelles annuelles : la répartition des mesures individuelles doit être le reflet de la part que représente chacun des deux genres dans l'effectif permanent de l'entreprise. Cette répartition équilibrée s'étend y compris au rattrapage salarial attribué au retour de maternité décrit au point 3.3.6.

Elle est appréciée également au regard du taux moyen pondéré de revalorisation alloué à chaque sexe pour l'exercice considéré.

Au-delà de la répartition équilibrée en nombre de mesures, l'entreprise s'assure que la distribution des mesures entre revalorisations individuelles et promotions s'opère de manière équitable entre les femmes et les hommes.

3.3.7. Le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption

L'entreprise réaffirme que le départ d'un(e) salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption ne doit pas constituer un frein à son évolution salariale.

A cet effet, elle s'engage à la bonne application des dispositions prévues par l'article L.1225-26 du Code du travail rappelées ci-après : *« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 32213, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de*

ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.»

Pour la bonne mise en œuvre de ces dispositions, il est précisé que les catégories professionnelles applicables retenues sont :

- Pour les PTA, les 5 catégories mentionnées au Livre 2, titre 1 article 1.3.2 Structure de la classification de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 ;
- Pour les Journalistes, les 3 filières mentionnées au Livre 3, titre 2 article 2.1.1 Fonctions et filières de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Le résultat de ce calcul se traduit par une majoration du salaire de base des salarié(e)s concerné(e)s à hauteur du taux moyen pondéré ainsi déterminé.

3.3.8 Les cotisations vieillesse des salarié(e)s à temps partiel

Les salarié(e)s à temps partiel pour les motifs ci-dessous peuvent demander à cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de la Sécurité Sociale, les régimes de retraite complémentaire n'étant pas visés par le présent accord :

- Les salarié(e)s à temps partiel parental relevant des dispositions des articles L.1225-47 et suivants du code du travail ;

France Télévisions prend en charge ses cotisations patronales, les salarié(e)s prenant en charge les cotisations salariales.

Les salarié(e)s à temps partiel visé(e)s peuvent demander à tout moment à sur cotiser. La levée de l'option est inscrite au contrat de travail ou fait l'objet d'un avenant à celui-ci.

Le dispositif entre en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la conclusion du contrat de travail ou de l'avenant à celui-ci.

Le (la) salarié(e) a la faculté de renoncer à tout moment à ce bénéfice. Dans ce cas, en application des dispositions du code de la sécurité sociale, il ne pourra plus être conclu de nouvel avenant au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

L'entreprise assure l'information des salarié(e)s au moment de l'embauche ou au moment du passage à temps partiel parental via le guide de la parentalité.

3.3.9 Les dispositions particulières concernant les salarié(e)s au forfait heures supplémentaires

Certain(e)s salarié(e)s de l'entreprise sont soumis à un forfait d'heure(s) supplémentaire(s) (HS) rémunérant les dépassements horaires au-delà de la durée légale hebdomadaire. Le passage à temps partiel étant incompatible avec l'accomplissement d'heures supplémentaires, il conduit nécessairement à la suspension du versement du forfait HS dans son montant et dans ses modalités de fonctionnement.

Afin de compenser la perte salariale associée à la suspension du forfait HS, les salarié(e)s concerné(e)s par un passage à temps partiel bénéficieront d'un complément salarial temps partiel pendant toute la durée de leur activité à temps partiel. Le montant de ce complément correspond au montant perçu antérieurement au titre du forfait HS, calculé au prorata du taux d'activité du/de la salarié(e). Il est supprimé en cas de retour à temps plein, le forfait HS étant réintroduit à cette occasion.

3.4. Les indicateurs

- Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Nombre, pourcentage et montant moyen de mesures accordées aux salarié(e)s à temps partiel par genre
- Nombre, pourcentage et montant moyen des mesures individuelles accordées par genre
- Nombre, pourcentage et montant moyen de mesures accordées aux salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption
- Courbes de tendance de rémunération et nuages de points par groupe de classification, sexe et âge pour les PTA, complétés par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Courbes de tendance de rémunération et nuages de points par fonction, sexe et ancienneté dans la profession pour les journalistes, complétés par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes journalistes par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Moyenne de positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA embauchés en CDI au cours de l'année écoulée par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise à groupe de classification et âge

comparable pour les PTA. Déclinaison pour chaque grande entité (Siège /régions France 3 / Outre-mer)

- Moyenne de positionnement salarial respectif des femmes et des hommes journalistes embauchés en CDI au cours de l'année écoulée par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise à fonction et ancienneté comparables pour les Journalistes. Déclinaison pour chaque grande entité (Siège /régions France 3 / Outre-mer)

VL

FO

RA

YR

PT

4. Garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, dans l'accès à la formation

France Télévisions réaffirme sa volonté de mener une politique égalitaire d'accès à la formation entre les femmes et les hommes notamment en cette période de transformation de l'entreprise et afin de renforcer la diversité et l'égalité des chances.

4.1. Les enjeux

L'accès à la formation est un axe majeur de l'égalité des chances.

France Télévisions, c'est- en conséquence - sans discrimination de genre et d'âge que les salarié(e)s accèdent à la formation.

L'accès à la formation, fruit d'un dialogue social constructif et permanent entre la Direction et les Organisations Syndicales, est un axe majeur de la politique d'égalité professionnelle à France Télévisions.

Depuis ces dernières années, le volume de formations suivies par les femmes est effectivement supérieur proportionnellement au poids qu'elles représentent et à leur présence dans les différents métiers de l'entreprise et ce, quel que soit leur âge.

Pour autant, il est nécessaire de rester vigilant notamment sur certains territoires (Réseaux France 3 et Outre-mer) où le % de femmes formées est supérieur aux effectifs qu'elles représentent. Les efforts entrepris dans ce sens doivent se poursuivre avec des actions correctives dès qu'un dysfonctionnement est identifié et analysé.

Certaines Directions telles que la Direction de l'information ou celle de la gestion des moyens de production et de diffusion voient une augmentation très importante du nombre de femmes formées et doivent poursuivre leur effort en ce sens.

Ces observations et les indicateurs enregistrés sont très encourageants, en effet, la formation professionnelle reste l'un des moyens essentiels pour accompagner l'ensemble des mesures définies aux autres chapitres du présent accord.

4.2. Les objectifs

France Télévisions s'engage à améliorer les conditions d'accès aux formations entre les femmes et les hommes, et ceci quel que soit le site d'implantation géographique des salarié(e)s la nature des emplois occupés, leur niveau de qualification ou de formation initiale.

Par ailleurs, France Télévisions a mis en place un observatoire des non formés à 3 ans, présenté tous les ans aux élus (dans les différentes Commission Emploi Formation (CEF) et en CSE Central). Cet observatoire s'accompagne systématiquement de plans spécifiques avec actions correctives réalisées pour pallier aux écarts constatés. C'est aussi l'une des explications de la sur représentation des femmes dans les effectifs formés ces dernières années. Le taux de femmes non formées à trois ans baisse à chaque période d'observation.

4.3. Les moyens mis en œuvre

4.3.1 La facilitation des modalités d'accès et de mise en œuvre des formations

L'accès effectif des femmes à la formation professionnelle est, comme pour les hommes, un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière et l'évolution de leur qualification

Les difficultés plus marquées à concilier vie professionnelle et vie personnelle du fait notamment des charges familiales (temps partiel, problème de garde, aidants...) et les périodes d'interruption plus fréquentes (maternité, congé parental) réduisent leur disponibilité à se former et à préparer leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, France Télévisions propose des sessions de formation en « présentiel » lorsque les conditions le permettent, organisées en fonction d'horaires respectant les contraintes de la vie familiale, et en évitant autant que faire se peut les mercredis.

L'Université organise et met en œuvre également, pour des publics à temps partiel et pour certaines formations, des sessions de plus courte durée quand le contenu de la formation le permet.

A chaque fois que cela est possible, France Télévisions dispense des sessions de formations au plus près des lieux de travail des stagiaires, pour réduire leur temps de déplacement notamment aussi pour faciliter l'accès à la formation des familles monoparentales et réduire les frais de garde.

Dans tous les cas, France Télévisions facilite l'accès à la formation, dès que cela est possible par tous les moyens.

4.3.2. Le développement des formations en ligne et à distance.

Car elles réduisent les contraintes de déplacement et favorisent l'accès à la formation d'un plus grand nombre de salarié(e)s, des formations en ligne et à distance sont mises à disposition (e-learning, classes virtuelles, modalités mixtes,

W

FO

RA
YR

PT

mobile Learning...) en complément du « présentiel » et en tenant compte, y compris, des contraintes techniques des stations ultramarines.

Ces formations permettent une plus grande individualisation du rythme des apprentissages.

France Télévisions continue à développer ce type de formations et s'engage à les faire planifier sur du temps de travail dédié le plus souvent possible.

L'offre de l'Université s'est considérablement enrichie ces dernières années : démarche d'auto-évaluation avec le passeport digital, enrichissement permanent des ressources pédagogiques sur la plateforme e-université ainsi que le développement du mobile Learning avec la solution tous.learn retenue par France Télévisions.

France Télévisions s'engage à améliorer la traçabilité des personnes ayant suivi ces différentes formations, notamment en digital.

Ces actions ne remettent pas en cause pour autant les formations en présentiel qui restent nécessaires.

4.3.3. L'amélioration du remplacement pour les formateurs et formatrices internes

La Direction s'engage à mettre en œuvre tous les leviers permettant d'augmenter la part féminine des FOR par un travail de sourcing et une incitation plus forte des managers et des Responsables Formation aux candidatures féminines dans la pré sélection FOR dans les secteurs ou fonctions en déséquilibre (fonctions support, management, sécurité, numérique)

- identification des freins ;
- vigilance accrue en matière d'égalité F/H - notamment la mobilité géographique chez les femmes (contraintes liées à la maternité, notamment garde d'enfants) ;
- organisation et conditions de travail dans le cadre de l'équilibre des temps.

France Télévisions étudie systématiquement la possibilité d'un remplacement ou d'une réorganisation des tâches afin de faciliter l'accès des femmes et des hommes à la fonction de FOR, lors du dossier de candidature du (de la) salarié(e), à l'initiative de son manager et conformément aux règles mises en place dans l'entreprise.

France Télévisions recherche et anticipe la meilleure planification à l'initiative du manager en lien avec le réseau formation, compte-tenu des contraintes de service.

VL

FO

RA

YR

PT

4.3.4. L'amélioration des possibilités de remplacement des salarié(e)s des secteurs administratifs

Il arrive que les salarié(e)s des secteurs administratifs renoncent à une formation en raison de la charge de travail et de leur non-remplacement.

France Télévisions étudie systématiquement la possibilité d'un remplacement ou d'une réorganisation des tâches afin de faciliter l'accès à la formation des salarié(e)s des secteurs administratifs à la demande du (de la) salarié(e) et/ou à l'initiative de son manager, en cas de nécessité de service, et conformément aux règles mises en place dans l'entreprise.

4.4. Les indicateurs

-Répartition des salarié(e)s formé(e)s, par famille professionnelle et par secteurs : Siège, Réseau France 3 et Réseau Outre-mer.

-Nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation digitale organisée par l'Université (modules en e-learning, classes virtuelles, tous.learn, etc.)

-Nombre de stagiaires ayant suivi un ou des modules de la collection « Diversité ».

- Analyse des femmes n'ayant pas été formées à 3 ans par famille professionnelle et propositions de plans d'actions pour y pallier si nécessaire.

5. Offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes

5.1. Les enjeux

L'égalité professionnelle implique d'offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes. Pour cela, il est nécessaire de lever les freins à la mobilité professionnelle et à l'évolution de l'ensemble des salarié(e)s.

Dans cette logique, il est nécessaire que les salarié(e)s à temps partiel bénéficient d'une égalité salariale et de traitement.

5.2. Les objectifs

France Télévisions s'engage à faciliter l'accès à l'information sur la mobilité et à mettre en place les dispositifs nécessaires d'accompagnement à la mobilité, au bénéfice des femmes comme des hommes.

France Télévisions s'engage, en réponse à une demande de mobilité nécessitée par une demande de regroupement familial, à rechercher les solutions possibles, en adéquation avec les besoins de l'entreprise, la disponibilité des postes et les compétences requises, sauf à justifier de l'impossibilité de répondre favorablement en raison des demandes antérieures de regroupement familial d'autres salarié(e)s non satisfaites et des engagements pris dans le cadre de la réduction de l'emploi non permanent.

France Télévisions s'engage à favoriser l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de Direction dans les secteurs dont les effectifs sont majoritairement masculins (secteur technique, rédaction, fonctions de direction) notamment au travers du cursus « Réussir sa carrière au féminin ».

France Télévisions s'engage à prévenir les risques d'inégalités professionnelles liées au travail à temps partiel.

5.3. Les moyens mis en œuvre

5.3.1. Le renforcement de l'entretien annuel d'évaluation

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, les managers veillent à l'égalité professionnelle dans l'évaluation des projets de mobilité et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salarié(e)s. Les managers accompagnent, en lien

avec les RH et la Direction des parcours professionnels et de la diversité (PPD), le développement des compétences et identifient les salarié(e)s susceptibles d'intégrer des viviers de candidatures.

Dans le cadre de l'exploitation des entretiens annuels, France Télévisions s'engage à apporter une réponse au (à la) salarié(e) sur les points abordés avec son manager. Le (la) salarié(e) peut solliciter un retour de la part de son manager.

5.3.2. L'accompagnement et l'anticipation de la mobilité interne.

France Télévisions met à disposition différents outils pour faire connaître les postes à pourvoir (bourse de l'emploi, référentiel des emplois, référentiel des compétences, formulaire de souhait de mobilité, passeport mobilité etc.).

L'Entreprise a le projet dans son nouveau Système d'Information de Ressources Humaines (SIRH) de mettre à disposition de l'ensemble des salarié(e)s une plateforme mobilité leur permettant de mettre en visibilité projet professionnel, compétences et souhaits de mobilité. Cette plateforme devrait permettre une meilleure traçabilité des demandes et favoriser ainsi une meilleure convergence entre les attentes des salarié(e)s et les besoins de l'entreprise.

Sauf impossibilité motivée, la mobilité géographique du (de la) salarié(e) doit être anticipée de façon à prendre en compte ses obligations personnelles. Le calendrier scolaire, sa situation familiale du (de la) salarié(e) (notamment les familles monoparentales). Une attention particulière est portée à la candidature en mobilité des salarié(e)s dans une situation de divorce ou de séparation difficile afin de garantir leur sécurité.

Il en est de même pour les candidatures en mobilité des salarié(e)s dont le ou la conjoint(e) (mariage, pacs, union libre) travaille au sein de l'entreprise afin de permettre un rapprochement géographique des couples.

Dans l'attente du regroupement familial, le (la) salarié(e) qui en fait la demande au motif de la mobilité géographique avérée de son (sa) conjoint(e), que celui-ci - celle-ci- travaille au sein de France Télévisions ou dans une autre entreprise, peut bénéficier :

- D'un aménagement de son temps de travail sous la forme d'un temps partiel prévu aux articles 2.1.4.3 et 3.3.7.3 de l'accord collectif du 28 mai 2013 ou d'un passage à 35 heures sur 4 jours. Ces aménagements sont de droit lorsque le couple est salarié de France Télévisions ;
- D'un congé sabbatique, tel que prévu aux articles L.3142-91 et suivants du Code du travail.

Une attention particulière est portée à la candidature en mobilité des salarié(e)s travaillant au sein de l'entreprise dans l'hexagone dont le ou la conjoint(e)

VF

FO
YR

RA

PT

(mariage, pacs, union libre) est muté(e) en Outre-mer. Il en est de même lorsque le ou la salarié(e) travaille dans un établissement d'Outre-mer dont le ou la conjoint(e) (mariage, pacs, union libre) est muté(e) en hexagone, ou dans un autre établissement d'Outre-mer.

5.3.3. L'accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes

France Télévisions poursuit la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement incluant des formations pour aider les femmes à bénéficier des mêmes opportunités et des mêmes conditions d'évolution et de promotion professionnelle que les hommes.

Le dispositif « Réussir sa carrière au féminin » est maintenu. Dans l'idéal, à raison de 2 promotions par an, soit 20 salariées.

Cette formation est désormais complétée par la création d'une communauté afin de créer, maintenir le lien entre les stagiaires, au sein d'une même promotion mais également entre les différentes promotions en présentiel ou à distance. Par ailleurs, le contenu a été revu et l'Université travaille avec un nouveau prestataire qui intègre désormais un programme de mentorat « déployez les ELLES de France Télévisions » et associe des mentors de préférence femmes, obligatoirement salariées volontaires de France Télévisions et des mentorées.

Le rôle du mentor est très encadré. Il a notamment la responsabilité du suivi de tout ou partie du parcours professionnel de la mentorée qui l'a choisi.

La formation « Réussir sa carrière au féminin » pourrait être revisitée pour accueillir à l'avenir deux tranches d'âge :

- Les jeunes talents aux alentours de ≤ 40 ans
- Les femmes plus expérimentées de 50 ans et plus

Pour renforcer, l'effort de formation en direction des femmes et combattre les croyances dites auto limitantes, des ateliers très opérationnels vont être proposés au plus grand nombre. Les thématiques porteront principalement sur : la mise en valeur de ses talents, compétences, et de son projet professionnel ; la confiance en soi ; la création d'un réseau professionnel efficace et la prise de parole en public.

5.3.4. Les conditions d'exercice du temps partiel

France Télévisions rappelle que l'exercice du temps partiel doit pouvoir s'exercer sur des postes à responsabilités mais aussi que la réduction du recours au temps partiel non choisi, participe à diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ».

France Télévisions affirme, en outre, que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes et qu'il ne doit pas être

W

FO

RA

YR

PT

un frein dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s, ni constituer un motif de dévalorisation.

France Télévisions s'efforce à répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel des salarié(e)s parents d'enfants de moins de 12 ans, dans les limites motivées de la configuration du poste et/ou du service. La date de retour au temps plein tient compte autant que possible du calendrier scolaire.

5.3.5. Un bilan des besoins de formation après une absence supérieure à 6 mois

Les personnes de retour après une absence, par exemple à la suite d'un congé maternité, d'un congé parental ou une incapacité de travail supérieure à 6 mois, bénéficient dans le cadre de l'entretien professionnel de reprise avec leur interlocuteur RH d'une évaluation des besoins en formation pour garantir leur bonne réadaptation à l'emploi. Les formations identifiées à cette occasion sont examinées en priorité dans le cadre d'un entretien professionnel.

5.3.6. Les salarié(e)s titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Pour faciliter la progression des femmes et des hommes dans la prise de mandats de représentation du personnel, en complément des formations assurées par les organisations syndicales, des formations destinées à les accompagner dans ce rôle leur sont proposées, pour développer à la fois l'efficacité professionnelle et le développement personnel.

5.4. Les indicateurs

-Nombre de femmes ayant bénéficié de la formation « Réussir sa carrière au féminin »

-Pourcentage de salarié(e)s par famille d'emploi ayant suivi un entretien annuel

-Pourcentage de salarié(e)s par famille d'emploi ayant suivi un entretien professionnel après une absence supérieure de 6 mois par rapport aux entretiens professionnels réalisés dans l'année.

6. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

6.1. Les enjeux

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est une condition reconnue pour les femmes et les hommes de mieux vivre au travail. Dans un contexte où les tâches familiales sont encore inégalement réparties dans la société, il importe de faciliter l'équilibre des temps afin que les choix familiaux et personnels n'entrent pas en conflit avec le déroulement de carrière.

6.2. Les objectifs

France Télévisions s'engage ainsi via la signature des Quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie (dits « charte de l'équilibre des temps »), annexés au présent accord, à développer des modalités de travail qui facilitent l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. C'est pourquoi, l'entreprise favorise une anticipation des activités demandées aux salarié(e)s et promeut des organisations du travail qui répondent à cette nécessité.

L'entreprise accompagne notamment les salarié(e)s parents, en veillant à ce que la situation de famille et l'organisation du temps de travail ne produisent pas de ruptures d'égalité de traitement, à court comme à long terme. Par exemple pour les droits à la retraite, les mesures seront négociées dans le cadre de l'accord relatif à la GPEPP.

6.3. Les moyens mis en œuvre

6.3.1. L'organisation des réunions

Les réunions de service, de travail ou de négociation sont planifiées dans le respect de l'horaire de travail habituel des salarié(e)s.

Les responsables hiérarchiques s'engagent à ce que les réunions ne débutent ni ne se terminent à un horaire incompatible avec la charge de jeunes enfants ou toute autre activité personnelle, dans la mesure où l'activité du service le permet. De plus, ils veillent à ce que les personnes à temps partiel puissent participer aux réunions d'équipe.

Pour les salarié(e)s qui doivent se déplacer régulièrement sur plusieurs sites, les organisateur(trice)s veillent à optimiser les déplacements. L'entreprise s'engage à

favoriser une planification et une organisation du travail efficaces qui permettent l'atteinte de cet objectif.

Par conséquent et chaque fois que cela est possible, des audios et des visioconférences sont mises en place pour limiter les déplacements. L'entreprise veille par ailleurs à prendre en compte dans toute la mesure du possible les fuseaux horaires des stations ultramarines.

6.3.2 Les nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle

Dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail, France Télévisions développe des modes de réalisation ou d'organisation de l'activité professionnelle adaptés, respectant l'autonomie, la responsabilisation de tou(te)s, tout en renforçant la relation de confiance manager/ salarié(e).

Un des axes de cette politique est le télétravail à domicile qui est déployé pour tous les salarié(e)s sous réserve que l'organisation de leur service le permette dans des conditions et modalités définies dans l'accord relatif au télétravail.

Lorsque le télétravail est imposé lors de crises sanitaires, une attention particulière doit être accordée à la situation des équipes des fonctions support et de gestion d'entreprise où les femmes sont majoritaires, afin qu'une présence dans l'entreprise puisse être planifiée quand cela est possible.

Par ailleurs, la Direction s'engage à négocier un dispositif sur les aidants familiaux, dans le cadre de l'accord dit qualité de vie au travail (QVT).

6.3.3. L'utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion

Dans un contexte où la numérisation modifie de plus en plus la relation au travail et ses habitudes, il est nécessaire d'utiliser les nouvelles technologies pour améliorer les conditions de travail. L'accord qualité de vie au travail et qualité du travail au quotidien préconise de mieux gérer son numérique pour mieux travailler tout en préservant l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans ce but, la démarche de sensibilisation aux bonnes pratiques d'utilisation des technologies de l'information mise en œuvre continue d'être développée conformément à l'accord qualité de vie au travail du 12 juillet 2017 prolongé par avenant le 1^{er} octobre 2020.

En outre, des formations à destination des managers (cursus managérial, prise de fonction, formation contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, formation à la déconnexion, etc.), et, des fiches pratiques sont proposées à la communauté managériale sur une sphère dédiée du réseau social d'entreprise. On y trouve notamment : manager à distance, rendre autonome, manager l'initiative etc.

VK

FO

RA

YR

PT

Les salarié(e)s titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent être particulièrement protégé(e)s comme tout autre salarié dans le droit à la déconnexion et le temps passé dans l'exercice de leur mandat (y compris le temps de transport). Nous rappelons à ce stade l'ensemble des principes qui figurent dans l'accord QVT.

La direction s'engage en conséquence à prendre en compte ces préoccupations, notamment dans le cadre de l'accord dit fonctionnement des Instances représentatives du personnel (IRP).

6.3.4. La mise à disposition d'un service de conciergerie

France Télévisions met à disposition les services d'une conciergerie 2.0, pour favoriser l'équilibre des temps en rendant disponibles à la réservation en ligne des services à la personne tels que garde d'enfants, aide aux devoirs, ménage, etc.

6.4. Les indicateurs

- Nombre de télétravailleuses et télétravailleurs
- Nombre de bénéficiaires qui utilisent le service de conciergerie 2.0
- Un bilan quantitatif et qualitatif des services proposés par la conciergerie sera présenté



FO

RA

YR

PT

7. Accompagner la parentalité

7.1. Les enjeux

Signataire de la charte de la parentalité en entreprise, France Télévisions mène des actions nombreuses pour accompagner les salarié(e)s concerné(e)s dans leur rôle de parents. Dans un contexte d'évolution sociologique de la famille, la parentalité recouvre des formes multiples que l'entreprise souhaite mieux prendre en compte dans le cadre de cet accord.

Pour les familles recomposées une attestation sur l'honneur indiquant les nom et prénom, ainsi que la date de naissance de l'enfant du conjoint(e) sera demandée aux salarié(e)s.

7.2. Les objectifs

France Télévisions s'engage à accompagner parentalité de ses salarié(e)s au travers de dispositifs d'accompagnement de la grossesse ou de l'adoption mais aussi par des formules nombreuses et différenciées d'aménagement du temps de travail.

En outre, dans la limite des possibilités légales, France Télévisions cherche à limiter les impacts financiers lié au travail à temps partiel pour des motifs familiaux.

7.3. Les moyens mis en œuvre

7.3.1. Le temps partiel

France Télévisions affirme que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes et qu'il ne doit ni être un frein dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s ni constituer un motif de dévalorisation. Il doit pouvoir s'exercer sur tous les postes y compris sur des postes à responsabilité.

Lorsque le (la) salarié(e) est à temps partiel, les conditions d'exercice de son activité à temps partiel peuvent être abordées lors de l'entretien annuel avec le (la) manager.

France Télévisions s'efforce de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel des salarié(e)s parents d'enfant de moins de 12 ans, ainsi qu'à celles des salarié(e)s dont le (la) conjoint(e), le (la) concubin(e) ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle (lui), est lui-même parent d'un enfant de moins de 12 ans. La mise en œuvre se fait dans les limites motivées de la

configuration du poste et/ou du service. La date de retour au temps plein tient compte autant que faire se peut du calendrier scolaire.

7.3.1.1 Le temps partiel sur vacances scolaires

En complément des dispositions relatives au temps partiel prévues par l'accord du 28 mai 2013, France Télévisions souhaite faciliter l'exercice de leur activité à temps partiel aux parents le désirant.

Aussi, les salarié(e)s parents d'enfant de moins de 12 ans, ainsi qu'à celles des salarié(e)s dont le (la) conjoint(e), le (la) concubin(e) ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle (lui) sont eux-mêmes parent d'un enfant de moins de 12 ans, peuvent bénéficier d'un temps partiel. Ce temps partiel, sans RTT, permet de cumuler la prise des jours d'absence liés au temps partiel sur les vacances scolaires, soit au maximum 55 jours pour l'Hexagone et la Corse, répartis de la façon suivante :

- 10 jours ouvrés pour les vacances d'hiver ;
- 10 jours ouvrés pour les vacances de printemps ;
- 20 jours ouvrés pour la période de vacances d'été ;
- 10 jours ouvrés pour les vacances de la Toussaint ;
- 5 jours ouvrés pour les vacances de fin d'année.

Ce nombre de jours et ces périodes sont adaptés au calendrier scolaire des stations ultra-marines. La demande doit être formulée par écrit au plus tard le 31 mars de l'année pour une mise en œuvre à partir du 1er septembre de l'année en cours. L'entreprise répond obligatoirement avant le 30 avril à l'ensemble des demandes afin de faire jouer les critères de priorité définis ci-dessous.

Ce temps partiel est accordé sous réserve que l'organisation du service le permette et en accord avec le (la) chef de service, pour une période d'une année débutant le 1er septembre et se terminant le 31 août. Cette période est renouvelable par période annuelle sur demande expresse formulée dans les mêmes conditions.

En cas de pluralité de demandes au sein d'un même service, les critères de priorité sont appliqués, dans l'ordre suivant : famille monoparentale, nombre d'enfants âgés de moins de 12 ans, jugement fixant les congés des enfants en cas de séparation. La mise en œuvre de cette disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Un bilan de la mise en œuvre de cette mesure sera effectué chaque année au sein de la commission de suivi. Celle-ci pourra être révisée ou ajustée après négociation avec les organisations syndicales.

W

FO
YR

RA

PT

7.3.1.2. Le congé parental à temps partiel

Le temps partiel parental peut être prolongé à la demande du ou de la salarié(e) jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant.

Il est rappelé que lorsque les 2 parents travaillent à France Télévisions, ils peuvent prendre simultanément ou successivement ce congé.

7.3.2. La déclaration de maternité

Dès la déclaration de grossesse, la salariée bénéficie à sa demande d'une visite auprès du médecin du travail. Au vu des préconisations de ce dernier, la salariée pourra, lorsque son état de santé l'exigera, bénéficier d'aménagements de ses horaires de travail, de son poste, et de ses conditions de travail (limitation de port de charge par exemple) jusqu'à son départ en congé de maternité.

Conformément à l'article L.1225-7 du Code du travail, lorsque l'état de santé l'exige, la salariée enceinte peut être temporairement affectée dans un autre emploi.

Le ou la responsable hiérarchique met en œuvre, en lien avec la filière RH, les préconisations du médecin du travail.

Il est rappelé qu'après un congé de maternité, la salariée doit bénéficier d'un examen par le médecin du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise du travail.

7.3.3. Les places de parking

Chaque fois que ce sera possible, l'entreprise attribue des accès dans les parkings existant au sein des établissements, aux femmes enceintes qui en feront la demande auprès de leur service RH, en fonction du nombre de places.

7.3.4. Les entretiens pré et post maternité/adoption

Afin de garantir une égalité de traitement dans le parcours professionnel des salarié(e)s concerné(e)s, ces deux entretiens s'inscrivent dans le cadre plus global de l'entretien professionnel.

- **Entretien pré maternité/adoption**

Afin que les absences liées au congé de maternité et d'adoption ne soient pas des obstacles au développement professionnel des femmes et des hommes de l'entreprise, un entretien spécifique est proposé par la filière RH à chaque salarié(e) qui le souhaite avant son départ en congé.

V

FO
YR

RA

PT

- **Entretien post maternité/adoption**

Dès son retour de congé, l'intéressé(e) se voit convié(e) à l'entretien professionnel prévu à l'article L.6315-1 du code du travail, par son-sa Responsable des Ressources Humaines, qui doit être l'occasion de faire un point notamment sur les possibilités et dispositifs de formation, l'aménagement du temps de travail et ses modalités de mises en œuvre ainsi que sur son orientation professionnelle (L. 1225-27 et L.1225-46-1) notamment dans le cadre d'un entretien professionnel.

7.3.5. La réduction d'horaires pour grossesse et allaitement

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de 2 heures par jour rémunérées à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à la fin du 5^{ème} mois suivant l'accouchement, en application de l'article 6-8-1-2 du titre 6 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Dès le retour de congé de maternité, elles peuvent également bénéficier de la réduction horaire d'une heure par jour, non rémunérée, prévue à l'article L. 1225-30 du Code du travail, jusqu'au 1 an de l'enfant et sur présentation d'une attestation médicale d'allaitement.

Cette réduction journalière ne peut être cumulée sur une semaine et n'entraîne pas l'abattement des droits à RTT.

7.3.6. Le congé de paternité et ou d'accueil de l'enfant

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est portée respectivement de 25 jours à 50 jours calendaires et de 32 jours à 50 jours calendaires en cas de naissance multiple. Les jours supplémentaires au-delà du congé légal sont pris en charge en totalité par France Télévisions.

Le (la) salarié(e) informe par écrit l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

La période de quatre jours calendaires consécutifs doit être prise immédiatement après le congé de naissance.

Afin de contribuer à l'évolution des mentalités, le congé supplémentaire octroyé par France Télévisions (25 jours calendaires en cas de naissance simple et 18 jours calendaires en cas de naissance multiple), doit être systématiquement proposé aux bénéficiaires par la fonction RH et pris dans les six (6) mois qui suivent la naissance et peut prendre fin au-delà de ce délai.

VV

FO

YR

RA

PT

La période de congé légale peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Le (la) salarié(e) informe son employeur des dates de prise et des durées de la (les) période(s) de congé au moins un mois avant le début de chacune des périodes. En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le (la) salarié(e) souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.

En cas de décès de la mère ou d'hospitalisation de l'enfant, le congé peut être reporté au-delà des six mois conformément à l'article D1225-8 du code du travail. L'importance de la prise de ce congé sera rappelée via le guide de la parentalité remis aux salarié(e)s au moment de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer dans le cas de l'adoption. Bénéficiaire de ce congé, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le (la) conjoint(e) salarié(e) ou la personne salariée liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Ce congé est également accordé au parent, femme ou homme, biologique ou d'intention.

En complément des dispositions du titre 6 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 prévoyant le bénéfice de la subrogation notamment pour les congés de maternité et d'adoption, le (la) salarié(e) demandant le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L.1225-35 du Code du travail bénéficie du maintien de sa rémunération, les prestations journalières de la Sécurité sociale étant perçues le cas échéant par France Télévisions dans le cadre de la subrogation.

Le congé légal ne s'appliquant que dans l'Hexagone, la Corse et les départements et régions d'Outre-mer, France Télévisions a décidé de faire bénéficier les salariés des COM d'un congé d'une durée équivalente, soit 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours en cas de naissance multiple. A ce titre, une période de quatre jours calendaires doit être prise immédiatement après le congé de naissance ; la période de 21 jours et 28 jours calendaires restants pouvant être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. De même, France Télévisions fait bénéficier les salariés d'un congé supplémentaire de respectivement, 25 jours calendaires en cas de naissance simple et 18 jours calendaires en cas de naissance multiple. Les deux congés doivent être pris dans les six mois qui suivent la naissance.

7.3.7. Le capital temps maternité

Le capital temps maternité, est rémunéré par l'entreprise et a une durée fixée à 8 jours par grossesse.

La salariée peut en bénéficier jusqu'au 1 an de l'enfant. Ce capital temps est également ouvert à l'autre parent sur présentation de l'attestation de grossesse de

sa conjointe, que celle-ci soit salariée ou non de France Télévisions, et d'un justificatif du lien de parenté (mariage, pacs, concubinage).

Le temps nécessaire aux examens médicaux obligatoires de la future mère prévus à l'article L.1225-1 du Code du travail est imputé sur ce capital qui peut également être utilisé pour les séances de préparation à l'accouchement, la surveillance et les séances de rééducation postnatale....

Chacune des absences doit être dûment justifiée par une attestation du praticien.

7.3.8. Le capital temps adoption

Le même dispositif est ouvert pour les salarié-e-s dans le cadre d'une adoption. Il est utilisé pour les démarches nécessaires à la procédure d'adoption, les entretiens dans le cadre du service d'aide sociale à l'enfance. Chacune des absences devra être dûment justifiée par une attestation de l'institution.

7.3.9 Les congés pour assistance médicale à la procréation (PMA)

En application de l'article L.1225-16 alinéas 2 et suivants du Code du travail, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

7.3.10. La demi-journée de rentrée scolaire et aménagement des horaires de travail

La prise de la demi-journée de rentrée scolaire prévue à l'accord collectif de France Télévisions est étendue au conjoint salarié ou à la personne salariée liée au parent de l'enfant par un PACS ou vivant maritalement avec lui, étant précisé qu'un(e) seul(e) salarié(e) peut en bénéficier.

La prise de cette demi-journée qui intervient au plus tard dans le mois qui suit la rentrée scolaire n'entraîne pas de perte de droit à RTT.

Les salarié(e)s bénéficiaires de cette demi-journée peuvent bénéficier en outre d'un aménagement de leurs horaires de travail la semaine de la rentrée scolaire sans que cet aménagement n'entraîne une réduction du temps de travail sur la semaine à l'exception de la demi-journée prévue à l'alinéa précédent.

7.3.11. Le congé de présence parentale

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-62 et suivants du Code du travail, le ou la salarié(e) dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le ou la salarié(e) au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés sur une période de 3 ans.

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du parent qui souhaite exercer ce congé de présence parentale, France Télévisions assure dans la limite de 60 jours calendaires le versement du plein salaire, sous réserve que le (la) salarié(e) ait liquidé la totalité de son CET au préalable.

Par ailleurs, le maintien de la rémunération se fera sous déduction, le cas échéant, du versement de l'Allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté.

7.3.12. Le congé de solidarité familiale

En complément des articles 2.1.4.2 et 3.3.7.2 de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013, tout(e) salarié(e) dont un(e) ascendant(e), descendant(e), un frère, une sœur, ou une autre personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré de 3 mois renouvelable une fois, tel que prévu à l'article L.3142-16 et suivants du Code du travail.

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du/ou de la salarié(e) qui souhaite exercer ce congé de solidarité familiale, France Télévisions assurera dans la limite de 10 jours calendaires le versement du plein salaire, sous réserve que le (la) salarié(e) ait liquidé la totalité de son CET au préalable.

V

FO
YR

RA
PT

Par ailleurs, le maintien de la rémunération se fait sous déduction, le cas échéant, du versement de l'Allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté.

7.3.13. Le CET

Par dérogation aux dispositions de l'accord collectif de France Télévisions fixant à 44 le nombre de jours épargnés pour en bénéficier, le(la) salarié(e) confronté(e) à la maladie d'un enfant, du conjoint, concubin ou partenaire de PACS, d'un ascendant au premier degré, d'un enfant du (de la) conjoint (e), concubin(e) ou partenaire de PACS a la faculté de demander à prendre des jours épargnés, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de sa présence, et après validation de sa hiérarchie en accord avec la filière RH.

7.3.14 Le don de jours

Le don de jours de repos tel que prévu aux articles L.1225-65-1 et suivants et L3142-25-1 du Code du travail est étendu au bénéfice des salarié(e)s en cas de maladie grave de l'enfant quel que soit son âge, d'un(e) conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS, d'un ascendant au premier degré ou l'enfant du (de la) conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS, nécessitant une présence soutenue auprès de lui attestée par certificat médical.

Outre la cinquième semaine de congés payés et les RTT et JRTT, les jours d'ancienneté pourront également faire l'objet d'un don.

Lorsque le (la) salarié(e) est parent(e) d'un(e) enfant gravement malade et nécessitant une présence soutenue, les dispositions de l'accord dit handicap s'appliquent.

7.3.15. Les familles homoparentales

Depuis le 29 novembre 2016, France Télévisions est signataire de la charte de l'engagement LGBTQI de l'Autre Cercle. Dans ce cadre, elle s'engage à faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre au sein de l'entreprise. L'égalité des droits est assurée aux couples homoparentaux pour l'ensemble des dispositifs prévus par cet accord.

VV

FO

RA

YR

PT

7.3.16 Les familles monoparentales

France Télévisions, qui souhaite tenir compte de la situation particulière des familles monoparentales, veille :

-à limiter le nombre de week-end(s) et de jours fériés travaillés dans toute la mesure du possible, particulièrement dans les structures dont l'effectif est limité et/ ou cette contrainte pèse plus lourdement sur les personnes seules avec des enfants de moins de 12 ans.

L'entreprise examine avec attention leur demande de temps partiel, d'aménagement des horaires, les demandes de mutations, de retour à l'antenne ou de télétravail.

Le refus d'accorder un de ces dispositifs est motivé par la direction.

7.4. Les indicateurs

- Nombre de salarié(e)s bénéficiaires d'un temps partiel vacances scolaires par famille d'emploi
- Nombre d'entretiens pré et post maternités/adoption réalisés
- Nombre de salariées par famille d'emploi ayant bénéficié de la réduction horaire pour allaitement
- Nombre de salarié(e)s ayant ouvert un capital temps maternité et capital temps adoption par famille d'emploi et nombre de jours utilisés

✓

FO RA
YR 107

8. Lutter efficacement contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes

8.1. Les enjeux

Le respect et la dignité des personnes sont le fondement de l'égalité professionnelle. En affirmant l'interdiction de tout mot, geste ou attitude pouvant être qualifié de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et en facilitant la possibilité de faire valoir les droits des salarié(e)s, France Télévisions s'engage à être exemplaire.

En conséquence, France Télévisions promeut une politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement se déclinant selon les quatre principes suivants :

1. Zéro tolérance
2. Zéro cas signalé non traité
3. Zéro impunité pour les auteurs
4. Totale protection des victimes et de témoins.

8.2. Les objectifs

France Télévisions s'engage à prévenir tout type de situation de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexiste.

Elle fait cesser immédiatement les faits signalés, protège les personnes qui les ont portés à sa connaissance, et procède à l'analyse objectivée de la situation afin de prendre les mesures nécessaires.

France Télévisions accompagne toute personne qui s'estimerait victime de harcèlement ou victime d'agissements sexistes au plan professionnel, en portant une attention particulière au collectif de travail concerné.

8.3. Les moyens mis en œuvre

France Télévisions organise ces actions de sensibilisation, de formation et de communication afin de faire évoluer les mentalités, instaurer la confiance et libérer la parole pour combattre les préjugés et discriminations au sein de l'entreprise.

Lorsque des ateliers d'échanges sont mis en place localement par la DRH en accompagnement d'une situation, ils peuvent être ouverts à tous : salarié(e)s ou

prestataires. Néanmoins, la participation des prestataires est limitée aux points qui les concernent.

8.3.1. La lutte contre le sexisme ordinaire au travail

8.3.1.1 Définition

Selon le rapport de mars 2015, du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : « Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ».

8.3.1.2 Des actions de sensibilisation

France Télévisions s'engage à bannir tout comportement sexiste dans l'entreprise. Pour cela, des actions en termes de sensibilisation sont mises en place pour faire évoluer les comportements de façon durable.

Tous les ans, un temps fort est organisé dans l'entreprise à destination de l'ensemble des salarié(e)s sur l'égalité professionnelle et sur les avancées en matière de lutte contre le sexisme.

8.3.2 La lutte contre le harcèlement

8.3.2.1 Les acteurs et initiatives pour la prévention du harcèlement

Les premiers interlocuteurs sont les managers, les acteurs RH et les représentants du personnel. En complément et conformément aux dispositions de l'accord « développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions », le (la) salarié(e) victime de ce type de comportement ou propos, a la faculté de déclencher le dispositif « Lignes Directes Harcèlement » (LDH).

Le (la) salarié(e) peut être accompagné(e) par le médecin du travail, obtenir de l'aide via la ligne dédiée des psychologues du travail et le service de conseil et d'assistance sociale.

8.3.2.2. Le traitement des situations

La direction doit prévenir les situations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

A ce titre, France Télévisions s'engage à prendre des mesures disciplinaires adéquates, dans le respect de l'accord collectif, qui s'imposent en fonction des faits avérés et confirmés lorsque des comportements inappropriés seront portés à sa connaissance. Il en va de même des agissements et propos à caractère sexiste homophobes ou liés à l'orientation, l'identité sexuelle ou de genre ou plus généralement en contravention des dispositions légales des articles L1142-2-1 et L1152-1 à L1155-2 du Code du travail et des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal.

Le dispositif LDH mis en œuvre depuis 2018 (Informations disponibles sur l'Intranet), a pour mission, tout comme les managers, les responsables RH et les représentants du personnel de recueillir toute alerte de situation d'agissements sexistes et de harcèlement moral et sexuel, pour permettre de trouver une solution/réponse adaptée à la situation, après investigation externe le cas échéant. Les référents harcèlements seront informés des dossiers de leurs établissements respectifs.

La mise en place des dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement est précisée dans l'accord QVT.

Des communications régulières sur le suivi des dossiers sont faites à la commission de suivi de l'accord QVT et à la CSSCT Centrale de France Télévisions.

Par ailleurs, le traitement des situations mises en lumière est assuré par le (la) manager ou le (la) représentant(e) des ressources humaines et pourra être assuré par le (la) manager ou le (la) représentant(e) des ressources humaines d'une autre direction, sans conflit d'intérêt avec les protagonistes et si la situation l'exige.

Concernant, le collectif de travail où une situation est mise à jour, un plan d'actions spécifique sera mis en place (sensibilisations, formations, ateliers d'échanges avec un(e) psychologue et la RH, médiation) ; l'objectif étant de favoriser la prise de conscience pour éviter que les choses ne se reproduisent.

8.3.2.3. La protection des victimes

Aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e), ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de formation professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat pour avoir



FO

RA

YR

PM

subi ou refusé de subir de tels agissements, ou pour avoir témoigné ou avoir relaté de tels agissements sous réserve de la bonne foi.

Une attention particulière sera portée à la situation de salarié(e)s titulaires d'un mandat de représentation du personnel et ayant porté de tels faits à la connaissance de l'entreprise.

8.3.2.4. L'accompagnement des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales

France Télévisions met en place un groupe de travail, en s'inspirant de l'accord qualité de vie au travail, pour concevoir un plan d'actions avant janvier 2022 sur les violences conjugales ou intrafamiliales. Ce plan d'actions précisera, notamment :

- Les mesures à adopter pour détecter et orienter les salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales ;
- Les moyens concrets d'accompagnement des personnes concernées (hébergement d'urgence, accompagnement juridique...);
- Les partenariats à nouer avec des associations ou organismes spécialisés ;
- Les actions de communication.

8.3.2.5. Des actions de formation

Des actions de formation sont prioritairement mises en place dans les collectifs de travail où la mixité est peu représentée.

Le déploiement des actions de formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes en 2020 et 2021 se poursuit sur la durée de l'accord à destination des nouveaux acteurs de la prévention : IRP, RH, Animateur Prévention Sécurité (APS), référents, membres de la LDH, et aussi des managers. Par ailleurs, une demi-journée de formation sur la lutte contre le harcèlement a été Intégrée dans le cursus managérial depuis 2019 et est pérennisée en plus des formations citées précédemment.

Enfin, un module e-learning pour l'ensemble des salarié(e)s contre le harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes est créé, et mis en ligne en 2021. Son lancement a fait l'objet d'une campagne de communication. Par ailleurs et plus globalement, l'entreprise poursuit et enrichit régulièrement son offre de formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle, de la diversité et de l'égalité des chances.

W

FO RA

YR

PT

8.4. Les indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Nombre d'acteurs de la prévention ayant suivi la formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes
- Nombre de managers ayant suivi la formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes

RA

FO

YR

AG

9. Sensibilisation et communication des salarié(e)s pour créer un environnement de travail inclusif

9.1. Les enjeux

France Télévisions s'engage à promouvoir un environnement de travail favorable à l'égalité professionnelle et à mobiliser pour cela l'ensemble des leviers de la communication et de la sensibilisation. Ces éléments sont déterminants dans la réussite de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

9.2 Les moyens à mettre en œuvre : un plan de communication interne et externe

France Télévisions s'engage à structurer un plan de communication spécifique à l'égalité professionnelle en interne auprès des salarié(e)s et de l'ensemble des acteur(trices) centraux de cet accord. Il prévoit, en particulier :

- Une planification des actions de communication sur l'ensemble des thématiques prévues dans cet accord (formation, égalité salariale, conciliation des temps, lutte contre le sexisme ordinaire, les harcèlements, les violences sexuelles et les agissements sexistes...);
- Une amélioration des illustrations infographiques pour les documents internes afin d'éviter les stéréotypes liés au genre ;
- Une actualisation des supports et guides existants (livret d'accueil, guide de la parentalité, etc.) ;
- L'édition de plaquettes traitant de sujets tels que le sexisme ordinaire etc.
- Une information auprès des salarié(e)s et l'ensemble des acteur(trice)s, sur les mesures mises en œuvre dans le cadre de cet accord et leur progression incluant des annexes, dont les Quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie (dits « Charte de l'équilibre des temps ») communiqués à titre informatif et susceptible d'évoluer. Cette information se fera via l'Intranet et tous les supports.
- Une mise en ligne sur l'intranet de l'ensemble des actions en faveur de l'égalité ;
- La diffusion d'un mode d'emploi et des exemples de bonnes pratiques pour une communication non-sexiste.

W

FO

RA

YR

PT

Le plan de communication externe portera sur :

- Des temps forts notamment sur ses antennes lors par exemple de la journée internationale du droit des femmes, lors de la journée internationale contre l'homophobie, etc.,
- Des parutions dédiées par exemple des vidéos, des témoignages de salarié(e)s sur la base du volontariat,
- Des communications pour témoigner sur les réalisations et ambitions de France Télévisions en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- Une présentation des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion des mises en concurrence des agences de communication qui pourraient être sollicitées

9.3 Les actions de sensibilisation

France Télévisions poursuit ses actions de sensibilisation pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, faire évoluer les stéréotypes et représentations de genre et lutter contre le sexisme ordinaire, en lien avec ses partenaires (associations, écoles, institutions et réseaux) tout au long l'année, et au sein de l'entreprise grâce à l'action de ses managers.

En conséquence, chaque année un temps sera réservé pour échanger lors des réunions de service sur ces questions. Animé par le (la) manager, ce débat pourra être poursuivi collectivement autour d'outils tel que le « serious game » : « vivre ensemble la diversité », accessible sur la plateforme e-université de France Télévisions. Ce « serious game » a pour objectif de rappeler les comportements et règles à adopter pour bien vivre ensemble et savoir agir dans le respect d'autrui. Ce module sera planifié. A noter, la collection « diversité » en accès libre sur la plateforme e-université, composée de modules tels que « les fondamentaux de la diversité », « égalité femmes/hommes »,...

9.4. Les indicateurs

-Bilan des actions de communication et de sensibilisation réalisées

✓

FO

YR

RA

PT

10. Durée et Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en date du 7 décembre 2017 et prorogé par son avenant n°2.

Il est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du Code du Travail.

Il peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision pourra être effectuée à tout moment, par courrier papier ou électronique adressé à l'ensemble des parties accompagné d'une proposition de rédaction nouvelle.

En application de l'article L2261-7-1 du Code du travail, la demande de révision peut provenir, outre de la Direction :

- Pendant le cycle électoral durant lequel l'accord a été signé : des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires de l'accord
- A l'issue de cette période : de toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Une réunion ouvrant les négociations devra être organisée dans un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de quatre mois, la demande de révision est réputée caduque.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Il sera déposé auprès de la DREETS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le **07 juillet 2021**

en 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions



Delphine Ernotte Cunci



RA

FO

YR

PT

Pour la CFDT

Yvonne ROEHRIG DSC



Pour la CGT

Pierre Mouchel, DSC



Pour FO

François Ormain, DSC



Pour le SNJ

Raoul Advocat, DSC

