

**AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE L'UES MUSICALES DU 16 DECEMBRE 2020**

Entre les soussignés :

L'UES MUSICALES regroupant les sociétés :

- **SERC**, Société Anonyme au capital de 38.200 €, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 341 103 117 000 55 APE 6010Z, dont le siège social est situé au 56 avenue Charles de Gaulle – 92200 Neuilly sur Seine ;
- **SODERA**, Société Anonyme au capital de 3.323.400 €, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 343 224 556 000 47 APE 6010Z, dont le siège social est situé au 56 avenue Charles de Gaulle – 92200 Neuilly sur Seine.

Représentée par Tristan JURGENSEN, agissant en sa qualité de Directeur Général

Ci-après dénommée l' « UES Musicales »

D'une part,

Et



Les organisations syndicales suivantes, représentées par les délégués syndicaux désignés ci-après :

- SNRT-CGT Audiovisuel, représentée par Monsieur Césareo GONZALEZ
- SNME-CFDT, représentée par Monsieur Michel COTOGNO,

D'autre part

Il a été convenu, le présent avenant relatif à l'égalité professionnelle.

Les soussignés sont ci-après désignés ensemble les « Parties ».

1 
16 

Préambule

A titre liminaire, il est rappelé qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle au sein de l'UES Musicales a été signé le 16/12/2020.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021, les parties se sont réunies le 26 août 2022 afin de définir des objectifs de progression, suite à l'obtention de la note de 75 points à l'index égalité professionnelle de 2021.

En vue de poursuivre ses actions en matière de lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Musicales, et de résorber au mieux l'écart pondéré au sein de la catégorie « écart de rémunération » et d'améliorer l'équilibre en matière de représentativité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, il a été convenu entre les parties la fixation des objectifs de progression détaillés ci-après.

I. Constat initial – index (base effectif au 31/12/2021)

En dépit d'une note maximale obtenue dans la catégorie « écarts d'augmentations individuelles », , les parties ont pu constater une note de 29 sur 40 dans la catégorie « écart de rémunération » et une note de 0 sur 10 dans la catégorie « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations » générant une note d'index globale de 75, détaillée comme suit :

Index UES Musicales

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	8,4	29	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,7	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des Indicateurs calculables			64		85
INDEX (sur 100 points)			75		100

Conformément à l'article L. 1142-9-1 du Code du travail, les parties décident de la mise en place des objectifs de progression suivants afin de renforcer la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Musicales.

II. Objectifs de progression

A. Indicateur « Ecart de rémunération »

Une étude sera réalisée, lors de l'attribution des augmentations individuelles, en vue d'affiner les analyses sur les salaires afin d'identifier les éventuelles disparités et un point d'attention particulier sera porté par la direction sur les augmentations individuelles des femmes (cadres et employées) de plus de 40 ans ainsi que sur celle des hommes (cadres et employés) de la tranche 30-39 ans.

Une enveloppe annuelle de rattrapage salariale avait été mise en place à l'échelle du Groupe M6 en 2021 puis reconduite en 2022, afin de résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Une nouvelle enveloppe budgétaire pourrait le cas échéant être réservée si un écart persistait entre les rémunérations des femmes et des hommes.

B. Indicateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations »

Il est rappelé en préambule la configuration particulière de l'UES Musicales où les femmes ne représentent que 30% de l'effectif global pouvant expliquer pour partie la faible proportion de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (1 sur 10). En effet, et malgré tous les efforts permettant de favoriser la mixité parmi les équipes, force est de constater que les écoles de formation aux métiers de la radio attirent des profils essentiellement masculins.

Par ailleurs, il est à noter que les 10 plus hautes rémunérations correspondent pour 6 d'entre elles à des postes d'animateur/trice qui ne répondent pas à une logique de postes de Direction / top management mais à des critères liés à l'émission sur laquelle il/elle travaille : heures de diffusion / incarnation d'une tranche / audiences.

Nonobstant ces particularités rappelées en supra, les critères de sélection et de recrutement au sein de l'UES Musicales restent néanmoins strictement fondés sur les compétences, et l'expérience professionnelle des candidats, lesquels sont identiques pour les hommes et les femmes.

Néanmoins, la direction affiche sa volonté d'augmenter la proportion de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations afin d'améliorer l'équilibre en matière de représentativité entre les femmes et les hommes par le biais de l'embauche et/ou de la revalorisation salariale d'une ou plusieurs femmes.

III Suivi des indicateurs

Un suivi des indicateurs définis au sein de l'accord égalité professionnelle de l'UES Musicales du 16/12/2020 continuera d'être établi et analysé par la direction chaque année et fera l'objet d'une information des membres du CSE.

Fait à Neuilly-sur-Seine en 4 exemplaires le 26/08/2022

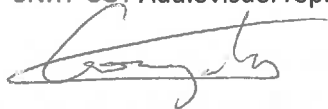
Pour la Société

Tristan JURGENSEN



Pour les organisations syndicales

-SNRT-CGT Audiovisuel représentée par Césareo GONZALEZ



-SNME – CFDT représentée par Michel COTOGNO

