

Accord

Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes.

L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme, la convention n° III de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la communauté européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/ CE).

En application de l'article L. 1142-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs aux entreprises, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la branche de la radiodiffusion et affirment leur volonté de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévus aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du code du travail, et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

Article 1er

Recrutement

1.1. Offres d'emploi

Les entreprises de la branche de la radiodiffusion s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) et veillent à la rédaction de celles-ci de façon neutre, en prenant en compte la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

1.2. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de la radiodiffusion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Les recrutements sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

1.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de la branche veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, les entreprises de la radiodiffusion s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Pour certains métiers antenne, il est rappelé la spécificité, comme le prévoit le code du travail (art. L. 1142-2), qu'une partie des emplois relève de décisions artistiques de l'entreprise qui se doit dans le cadre du processus de recrutement pour ces postes de garder une totale liberté de choix et peut par conséquent décider d'orienter ses recherches plutôt vers une femme ou vers un homme sur la base de ces éléments spécifiques.

1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Article 2

Parcours et évolutions professionnels

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent au respect de l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels et puissent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entreprises s'engagent à proposer des actions en interne de formation et de sensibilisation à la promotion de l'égalité professionnelle aux personnels en charge plus spécifiquement du recrutement, de la gestion et de l'évolution des carrières :

– en prévoyant des dispositifs relatifs à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes et les discriminations ;

– en relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de l'entreprise.

Article 3

Formation professionnelle

3.1. Accès à la formation

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et

professionnelles, ou que ce soit pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise. La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

3.2. Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de la radiodiffusion s'engagent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale, avec une priorité donnée aux formations locales et régionales ;
- à mettre en place des aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation ;
- à éviter les départs du domicile le dimanche soir ;
- à privilégier les sessions de formation de courte durée ;
- à confirmer par écrit aux salarié(e)s, au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation (ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quel que soit le motif) ;
- à continuer à développer les outils d'autoformation (formation en bureautique par exemple).

Article 4

Égalité salariale et promotion

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

4.1. Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de la radiodiffusion prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

4.2. Mesure visant à corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.

Article 5

Maternité, paternité et parentalité

5.1. Maternité

5.1.1. Garantie pendant la grossesse

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité dans des conditions adaptées en fonction du poste occupé.

Les employeurs examineront avec attention les demandes formulées, en particulier celles portant sur le travail à domicile, l'adaptation des horaires de travail, l'aménagement du poste de travail, notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposeront les raisons.

Il est rappelé l'attachement de la branche aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail qui accordent une autorisation d'absence pour les examens relatifs à la grossesse, à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, et qui doit donc faire l'objet d'une information régulière et renouvelée au sein de l'entreprise.

5.1.2. Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, exclusivement pour :

– la détermination des droits liés à l'ancienneté ;

– le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

5.2. Paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi sur les 11 jours calendaires (art. L. 1225-35, L. 1225-36).

5.3. Congé parental d'éducation à temps complet

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1er janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

5.4. Congés parentaux à temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise *ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un (e) salarié (e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e)* (1). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le ou la salarié (e) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Les entreprises de la branche sont attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié (e) s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. À ce titre, les

entreprises soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que les salarié (e) s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salarié (e) s à temps plein.

Les entreprises s'attachent à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un ou d'une salarié (e) à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, et moyennant un préavis de 3 mois.

5.5. Maintien du lien avec l'entreprise

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salarié (e) s, durant tout leur congé, en permettant :

– l'accès à l'intranet, existant, sous réserve que les conditions de sécurité pour les données de l'entreprise soient garanties. Le salarié ne pourra prétendre à une prise en charge, même partielle du coût de son abonnement à un service de connexion à Internet. L'accès par le salarié à l'intranet de l'entreprise ne pourra pas être considéré comme une rupture de son congé ou une incitation au travail ;

– la communication sur les événements importants de l'entreprise ;

– l'envoi du journal interne, s'il en existe un.

Ce dispositif ne constitue pas un motif d'interruption du congé par l'employeur ou d'interférence avec le droit à la déconnexion du ou de la salarié (e).

(1) Les mots : « ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un (e) salarié (e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article 6

Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

6.1. Organisation des réunions

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées.

6.2. Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes

Les salarié(e)s qui le souhaitent et sous réserve de prévenir la hiérarchie 1 semaine à l'avance pourront bénéficier dans la mesure où cela ne désorganise pas le service, et notamment la bonne marche de l'activité radiophonique, d'un aménagement d'horaires exceptionnels afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire sans que cela n'occasionne une diminution du temps de travail.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en sixième incluse.

6.3. Dons de jours de repos

Les entreprises s'engagent à informer sur la réforme du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant ou de conjoint gravement malade, en rappelant que ce dispositif est conditionné à l'accord de l'entreprise.

Article 7

Indicateurs de suivi

Afin d'assurer le suivi de cet accord et éventuellement sa modification, les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réalisation du rapport de branche annuel :

- nombre de réalisations d'entretiens professionnels par sexe et par statut ;
- communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les changements de catégorie professionnelle ; par nature de contrats (CDD- CDI-contrat professionnel, contrat d'apprentissage) et par filières ;
- mobilités par sexe et par classification ;
- nombre de recrutements par sexe, classification et par filière ;
- communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;
- suivi par sexe, classification par entité et classification des salarié(e)s n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;
- coût moyen des formations suivies par sexe et par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé des temps partiels ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein ;
- suivi de la prise des congés pour événements familiaux par sexe ;
- suivi du nombre de demandes de télétravail, demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de jours « enfants malades » par sexe ;
- nombre de demandes de jour de rentrée scolaire par sexe ;
- évolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un don de jours de repos.

Article 8

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à partir de la date de sa signature.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (idcc 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. (1)

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article 9

Dépôt. – Date d'effet

Les parties signataires visent l'extension du présent accord.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal officiel.

Article 10

Commission de suivi de l'accord de branche

C'est au cours des réunions de la NAO que sera abordé le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour de ces réunions et s'appuiera sur le rapport de branche annuel.

Les discussions qui se dérouleront sur ce point porteront sur l'analyse des indicateurs et si nécessaire leurs ajustements en fonction des résultats constatés et des évolutions législatives.

Les partenaires sociaux pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

Cette commission de suivi de la branche sera compétente en termes de suivi et d'interprétation de l'accord.