



## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Force Ouvrière a signé l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est le 4e à France Télévisions ! Le syndicat entend poursuivre l'effort d'égalité entrepris il y a 14 ans. Il s'agit de tenir la promesse d'un service public performant, inclusif et ouvert à la diversité de la société française.

Ainsi, l'accord affirme notamment la place des femmes dans tous les secteurs de l'entreprise, à commencer par l'antenne, au sein des programmes, de l'information et dans la fonction de réalisatrice...

En clarifiant le rôle de chacun(e), le texte se veut "concernant" pour tous les acteurs de l'entreprise (direction centrale, RH, managers, PTA, journalistes, représentants du personnel).

Ces questions d'égalité, de diversité sont passées au crible dans des espaces dédiés : Commission égalité professionnelle, Commission de suivi de l'accord, observatoire et localement, comité des salaires pérennisé.

Sur un plan RH, l'entreprise affiche sa volonté de mixité dans les services et lors du recrutement, par :

- L'alternance et la constitution de viviers de candidatures,
- Des actions de sensibilisation en amont des recrutements,
- La suppression des écarts de rémunération selon le principe "travail égal, salaire égal".

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise se dote d'un "Observatoire de l'évolution des carrières". Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur :

- Le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption,
- La compensation de la perte des heures supplémentaires pour les temps partiels.

L'accent est également porté sur la formation avec un accès facilité, le remplacement amélioré des salarié(es) administratifs(ves) ainsi que des formateurs(trices) internes et le développement des formations en ligne.

En outre, l'accord devrait permettre d'offrir des opportunités professionnelles grâce à :

- Un entretien annuel d'évaluation renforcé,
- Un meilleur accompagnement et une meilleure anticipation de la mobilité interne, en particulier pour les femmes, avec le maintien du dispositif « Réussir sa carrière au féminin », un programme de mentorat « déployez les ELLES de France Télévisions », des ateliers pour réduire les croyances auto-limitantes des femmes et leur donner confiance...), un bilan des besoins de formation après une absence supérieure à 6 mois et la non-discrimination des salarié(e)s à temps partiel réaffirmée.

Il s'agit aussi de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle avec la signature d'une charte de 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie.

Cela doit se traduire par des organisations de travail compatibles avec la charge des enfants. Le télétravail est privilégié pour limiter notamment les déplacements, avec une sensibilisation aux bonnes pratiques numériques pour tous les salariés.

Le service de conciergerie 2.0 (réservation en ligne pour la garde d'enfant, l'aide aux devoirs, le ménage, etc ...) est maintenu.

L'accompagnement de la parentalité est un aspect important de l'accord. Il comprend :

- Des dispositifs d'accompagnement de la grossesse et de l'adoption,
- Un temps partiel non discriminant dans l'évolution professionnelle,
- Des congés classiques reconduits (présence parentale, solidarité familiale, rentrée scolaire, ...),
- Un congé paternité doublé, passant de 25 à 50 jours (et de 32 à 50 pour une naissance multiple),
- Un capital temps de 8 jours rémunéré pour une naissance ou une adoption pour les salariés jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant,
- Un congé pour assistance médicale à la procréation (PMA),
- Des droits étendus aux familles homo/monoparentales...

L'accord consacre une grande place à la lutte contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes avec une politique de prévention et de traitement des situations qui s'appuie sur :

- De la formation, et des communications aux salariés,
- La ligne directe harcèlement (LDH),
- Des interlocuteurs de terrain (managers, RH, APS, RP, médecin du travail, psychologue, ...),
- Un plan d'action de prévention des risques (PAPRI Pact).

Un plan d'action sera également étudié pour lutter contre les violences conjugales ou intrafamiliales.

Enfin, un temps d'échange annuel et ludique, via un "serious game" est prévu avec le manager et ses équipes sur ces questions d'égalité, de diversité et de comportement pour "bien vivre ensemble".

Ce nouvel accord présente de réelles avancées par rapport aux précédents. Il devrait contribuer à gommer un grand nombre de disparités salariales entre les femmes et les hommes, contribuer à mieux installer ces premières dans tous les champs d'activité de l'entreprise par des dispositifs de formation renforcés. Un effort nécessaire pour une plus grande équité, apaiser les collectifs et faire de France Télévisions une entreprise en pointe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Paris, le 08 juillet 2021