

**francetélévisions**

**Accord en faveur de l'égalité professionnelle  
entre les Femmes et les Hommes**

Shrt-co.fr tv

...

JMS  
E.  
MC

## TABLE DE MATIERE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>Chapitre introductif IMAGE ET PLACE DES FEMMES SUR LES ANTENNES</b> .....	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 1. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Les principes adoptés</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 Dispositions particulières concernant la mobilité</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 Développement de la mixité</b> .....	<b>10</b>
1.3.1 Dans les métiers.....	10
1.3.2 Dans l'encadrement.....	11
1.3.3 Constitutions de viviers d'encadrement d'équipes .....	12
<b>1.4 Indicateurs</b> .....	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 2. FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Renforcement des modalités d'accès et de mise en œuvre des formations</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2 Développement des actions de formation/sensibilisation</b> .....	<b>14</b>
2.2.1 Actions en faveur de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les préjugés et les discriminations.....	14
2.2.2 Actions en faveur de l'évolution des mentalités et des représentations autour de la mixité des métiers.....	14
<b>2.3 Dispositifs de formation en accompagnement des parcours professionnels</b> .....	<b>15</b>
2.3.1 Actions de formation liées à l'intégration et à la connaissance de l'environnement professionnel .....	15
2.3.2 Accompagnement des trajectoires professionnelles.....	15
<b>2.4 Indicateurs</b> .....	<b>16</b>
<b>CHAPITRE 3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>17</b>
<b>3.1 Parcours professionnel</b> .....	<b>17</b>
<b>3.2 Evolution vers les postes à responsabilité</b> .....	<b>18</b>
<b>3.3 Indicateurs</b> .....	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 4. REMUNERATION</b> .....	<b>19</b>
<b>4.1 La résorption des écarts de salaire</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2 La régulation des niveaux de rémunération</b> .....	<b>20</b>
4.2.1 Salaires et positionnement dans les grilles lors du recrutement.....	20
4.2.2 Salaires et positionnement dans les grilles pour les salarié-e-s à temps partiel .....	20
4.2.3 Revalorisations individuelles annuelles .....	20
4.2.4 Rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption .....	21
<b>4.3 Indicateurs</b> .....	<b>21</b>

<b>CHAPITRE 5. ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE / EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE</b>	<b>22</b>
<b>5.1 Organisation et Conditions de travail</b>	<b>22</b>
5.1.1 Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication	22
5.1.2 Planification des réunions	22
5.1.3 Nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle	22
5.1.4 Temps partiel	23
5.1.4.1 Les principes	23
5.1.4.2 Temps partiel sur vacances scolaires	23
5.1.4.3 Cotisations vieillesse des salarié-e-s à temps partiel	24
5.1.4.4 Dispositions particulières concernant les salarié-e-s au forfait heures supplémentaires	24
5.1.5 Familles monoparentales	25
5.1.6 Congé parental d'éducation	25
<b>5.2 Droits liés à l'exercice de la parentalité</b>	<b>25</b>
5.2.1 Maternité et adoption	25
5.2.1.1 Déclaration de maternité	25
5.2.1.2 Places de parking	26
5.2.1.3 Entretien pré et post maternité/adoption	26
5.2.1.4 Réduction d'horaires pour allaitement	26
5.2.2 Congé de paternité et subrogation	26
5.2.3 Capital temps maternité et adoption	27
5.2.3.1 Capital temps maternité	27
5.2.3.2 Capital temps adoption	27
5.2.4 Congé de présence parentale	27
5.2.5 Congé de solidarité familiale	28
5.2.6 Mise en place d'un accord cadre pour places de crèche	28
<b>5.3 Indicateurs</b>	<b>28</b>
<b>CHAPITRE 6. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</b>	<b>30</b>
<b>6.1 Sensibilisation et communication</b>	<b>30</b>
6.1.1 Actions de communication	30
6.1.2 Autres actions de sensibilisation	30
<b>6.2 Comportements stéréotypés</b>	<b>30</b>
<b>6.3 Lutte contre le harcèlement et les discriminations</b>	<b>31</b>
<b>CHAPITRE 7. DISPOSITIFS DE SUIVI DE L'ACCORD</b>	<b>32</b>
7.1 Les ressources dédiées au suivi	32
7.2 Les outils	32
<b>CHAPITRE 8. DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>33</b>
8.1 Durée et champ d'application	33
8.2 Dépôt de l'accord	33
<b>ANNEXE</b>	<b>34</b>

Le présent accord est conclu entre :

- La société France Télévisions, SIREN 432 766 947, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Patrice PAPET, agissant en qualité de Directeur général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et au projet d'entreprise, ci-après dénommée « France Télévisions »,

D'une part,

Et

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

D'autre part,

\*\*\*\*\*

Snrt-cgt ftv

HC  
JAS D.

## PREAMBULE

Dans le prolongement du précédent accord du 13 Juillet 2007, France Télévisions souhaite renforcer ses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui constitue l'un des 4 champs prioritaires de la politique Diversité Egalité des chances de l'entreprise.

Pour ce faire, le présent accord prend des engagements nouveaux, plus ambitieux, qui réaffirment la volonté d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle et de lutter contre toute forme de discrimination tant au sein de l'entreprise que sur ses antennes.

Les actions prévues dans le présent texte s'appuient sur le bilan d'application du précédent accord et sur les informations basées sur l'analyse des données fournies par le rapport de situation comparée de l'entreprise, pour en tirer tous les enseignements permettant à France Télévisions de progresser. Elles complètent et peuvent améliorer les mesures déjà prévues dans l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Chaque négociation en cours et à venir devra prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle pour une action simultanée et convergente.

A cet égard, et conformément à l'article L.1132-1 du code du travail, il est rappelé qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Sans préjudice des sanctions pénales encourues par les auteurs d'infraction - pour les personnes physiques, une peine d'emprisonnement maximale de 3 ans et une amende jusqu'à 45 000 euros - des sanctions disciplinaires pourront être prises à l'encontre des salariés procédant à des agissements discriminatoires, sanctionnés par le Code du travail et le Règlement intérieur.

Aussi, le présent accord doit contribuer à lutter contre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte, à garantir l'effectivité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mixité et l'égalité d'accès à l'emploi.

Afin de définir un dispositif efficace, les parties signataires sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier, et à proscrire tout traitement jugé inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

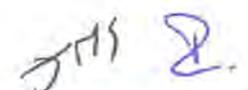
Ce nouvel accord a donc pour objectifs majeurs de :

- Développer la mixité dans les métiers et dans l'encadrement ;
- Favoriser le développement de carrière des femmes ;
- Garantir l'égalité salariale ;
- Faciliter la parentalité.

En outre, les parties signataires du présent accord sont conscientes du rôle exemplaire de France Télévisions, média de service public, et de sa responsabilité vis-à-vis des citoyens dans l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Elles décident par conséquent de compléter les mesures visant les collaborateurs de l'entreprise, par des engagements spécifiques aux antennes, tant pour ce qui concerne les programmes que l'information, permettant :

- D'offrir une juste représentation des femmes dans le contenu de ses programmes ;
- De garantir un traitement éditorial respectant le droit à la dignité, à la non discrimination, et à la liberté d'expression des femmes.

Les engagements prévus au présent accord seront déclinés en actions concrètes et assortis d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi permettant de mesurer les évolutions réalisées.



## CHAPITRE INTRODUCTIF. IMAGE ET PLACE DES FEMMES SUR LES ANTENNES

Entreprise de service public, la vocation première de France Télévisions est d'être socialement utile. A ce titre, elle doit s'engager volontairement vers plus d'égalité entre femmes et hommes sur ses antennes.

Ainsi, le *Comité de dialogue social européen pour le secteur de l'audiovisuel*, estime que « l'emploi de stéréotypes sexuels influence la perception du public sur les rôles de l'homme et de la femme. Par exemple, la sous représentation des femmes et la propension à l'âgisme confinent les deux sexes dans des rôles et des expériences stéréotypés et peuvent constituer de réelles entraves à l'égalité des chances. »

C'est pourquoi, l'action de France Télévisions doit s'étendre à l'ensemble de ses contenus (programmes et information), en offrant une juste représentation des femmes et en agissant au plus tôt contre les stéréotypes.

Dans cette perspective, France Télévisions développera les actions suivantes :

- les stéréotypes se mettant en place dès le plus jeune âge, en qualité de 1<sup>er</sup> diffuseur de programmes jeunesse, l'entreprise fera de cette question un marqueur déterminant de sa politique éditoriale en matière de programmes pour enfants. Elle élaborera un bilan annuel de ses actions qui fera l'objet d'une communication au CSA.
- une réflexion sera également engagée autour de la fiction visant à entamer une démarche similaire.
- pour lutter contre l'inégalité dans la représentation des compétences sur ses antennes, la présence de personnalités féminines investies d'un rôle d'experte sera augmentée de façon significative dans ses émissions, notamment de débat et d'information, en la portant à 30% à l'horizon 2015 contre 18 % estimés en 2011.
- la présence des femmes dans les programmes passant aussi par la féminisation d'un domaine souvent considéré comme masculin, le sport, la diffusion d'épreuves sportives féminines sera développée.

Enfin, les producteurs, les créateurs de programmes, les directeurs de casting et tous les autres acteurs de la chaîne de production contribuant à la manière dont le public voit le monde, France Télévisions s'engage à élaborer une charte éthique faisant référence à la représentation des femmes et des hommes sur ses écrans pour l'ensemble de ses programmes, y compris l'information et le sport, à laquelle devront souscrire les producteurs et les rédactions.

## CHAPITRE 1. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

Dans la démarche engagée par France Télévisions pour lutter contre toutes formes d'inégalité entre les femmes et les hommes, le recrutement constitue un processus clé, sur lequel France Télévisions doit exercer la plus grande vigilance.

En effet, des différences de traitement générées à ce niveau peuvent impacter de manière significative le parcours des collaborateurs et collaboratrices qui auront été intégré-e-s et contribuer également à entretenir une répartition déséquilibrée des effectifs, au sein de l'entreprise, entre les femmes et les hommes.

Cette étape constitue donc un enjeu essentiel dans la lutte contre les discriminations et dans la promotion d'une politique volontariste en matière d'égalité des sexes dans les différents secteurs de l'entreprise.

C'est pourquoi France Télévisions s'est fixé un objectif d'exemplarité dans ce domaine, en s'engageant à garantir une égalité d'accès à l'emploi à tous les candidats dans le cadre des recrutements externes ou des mobilités.

Pour ce faire, afin d'assurer un traitement équitable de l'ensemble des candidatures et supprimer d'éventuels dysfonctionnements à ce niveau, l'entreprise s'est dotée depuis 2012 d'outils permettant un suivi précis et une traçabilité de l'ensemble du processus.

Une procédure de recrutement et des outils associés (référentiel emplois, grille d'entretien et de synthèse etc.) ont été définis pour formaliser et objectiver chaque étape et pouvoir ensuite opérer une sélection basée uniquement sur les compétences des candidats.

Ces outils complètent le travail réalisé dans le cadre des négociations de l'accord collectif de l'entreprise du 28 mai 2013, sur les classifications, qui a donné lieu à l'élaboration d'une cartographie des métiers et d'un référentiel des compétences. Sur la base de ceux-ci, seront désormais possibles le rattachement de chaque emploi à des compétences objectivement définies et la rédaction de fiches de postes harmonisées au sein de l'entreprise, prenant en compte des critères identiques pour un même métier.

Ce suivi, tout en facilitant le recrutement des meilleures candidatures en adéquation avec les postes proposés, permettra de s'assurer qu'aucune discrimination envers les femmes n'a lieu et dans le cas contraire, d'adopter au plus vite des mesures correctrices.

Pour compléter la mise en œuvre de ces outils et leur appropriation par les opérationnel-elle-s, condition indispensable d'un déploiement effectif et réussi, l'entreprise s'engage à renforcer les compétences de la filière RH en matière de recrutement et à former l'encadrement, en leur proposant un module de formation sur les techniques de recrutement.

Enfin, pour développer la parité et renforcer la mixité dans l'entreprise de façon significative, France Télévisions souhaite se fixer des objectifs de progression concernant la proportion du genre sous-représenté dans chaque famille professionnelle, au sens de l'accord collectif de l'entreprise du 28 mai 2013 :

- pour 2014, une progression globale de la part des femmes (44 % au 31 décembre 2013) ;
- à partir de 2015, une progression ciblée et suivie par métiers. Chaque établissement, ou chaque direction pour le siège, devra prendre ses propres engagements chiffrés de progression sur son périmètre, au regard de sa situation.

Toutefois et dès à présent, l'entreprise pourra se fixer des objectifs de progression chiffrés dans les secteurs considérés comme étant prioritaires au vu des données statistiques disponibles, et notamment au sein de l'encadrement journaliste.

Pour favoriser cette progression, il est rappelé que les cadres bénéficiant d'une part variable se voient fixer chaque année un objectif lié à la Diversité et à l'égalité des chances. Cet objectif, valorisé à hauteur de 10 % au plus du montant de leur part variable, peut concerner notamment les engagements fixés dans le présent accord.

## 1.1 Les principes adoptés

---

Pour atteindre ces objectifs en matière de parité et de mixité, France Télévisions s'engage au respect des principes suivants :

- un équilibre global entre femmes et hommes en matière de recrutement mais également en matière de mobilité ou de réduction de la précarité.
- la présentation au minimum d'une candidature du genre sous-représenté, correspondant aux critères de l'offre, dans le secteur du poste à pourvoir.

En cas d'absence de candidature du genre sous-représenté, la fonction RH mettra tout en œuvre pour les susciter et devra tracer ses recherches.

Par ailleurs, l'entreprise garantit un traitement équitable, dans le positionnement et le salaire d'embauche, pour un même niveau de diplôme et un même niveau d'expérience professionnelle.

En complément de la procédure et des outils déjà mise en place, l'entreprise s'appuiera sur de nouveaux outils d'aide à la sélection des candidats, (tests pour les postes à responsabilités), afin de renforcer l'objectivité dans le choix des candidatures.

## 1.2 Dispositions particulières concernant la mobilité

---

La démarche mobilité constitue autant d'opportunités d'évolution professionnelle, d'acquisition de nouvelles compétences ou de changement d'environnement de travail.

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès à l'information pour tous-tes les collaborateurs-trices en matière de mobilité et continuera à mettre en place les outils nécessaires (intranet, bourse de l'emploi, référentiel des emplois, référentiel des compétences, aires de mobilité etc.) pour garantir une visibilité sur les postes et les parcours professionnels.

Il existe d'ores et déjà, sur l'intranet, accessible à tous les collaborateurs, des outils pratiques (formulaire de souhait de mobilité, passeport mobilité) pour guider les salarié-e-s dans la préparation de leurs actions de mobilité.

Sauf impossibilité motivée, la mobilité géographique du/de la salarié-e- devra être anticipée de façon à prendre en compte ses obligations personnelles et notamment le calendrier scolaire.

Une attention particulière sera apportée à la candidature en mobilité des salarié-e-s dont le/la conjoint-e- (mariage, pacs, union libre) travaille au sein de l'entreprise afin de permettre un rapprochement géographique des couples.

France Télévisions s'engage, en réponse à une demande de mobilité nécessitée par une demande de regroupement familial, à rechercher toutes les solutions possibles, 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.

Dans l'attente du regroupement familial, le/la- salarié-e- qui en fera 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, pourra 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.

## 1.3 Développement de la mixité

---

### 1.3.1 Dans les métiers

France Télévisions s'engage à faire progresser la part de femmes ou d'hommes dans les métiers où elles - ils sont sous-représenté -e- s.

Pour cela, il faudra :

- présenter au - à la- responsable du service concerné par le recrutement, au moins une candidature du genre sous-représenté dans les métiers concernés, dès lors qu'au moins une candidature correspond aux critères de l'offre,

- privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche de salarié-e-s du genre sous représenté dans le métier concerné,
- développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des personnes du genre sous-représenté afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de concrétiser des embauches visant au rééquilibrage de la mixité des effectifs.

Ainsi, afin de renforcer cet engagement, dans tous les secteurs techniques, particulièrement concernés par le déséquilibre femmes-hommes, les responsables devront respecter, a minima, la parité lors des recrutements d'alternants-es sur des fonctions techniques.

- Mettre en place des actions de communication en interne pour changer le regard sur certains métiers (scriptes, métiers RH, métiers techniques, communication, assistantat etc.) et renforcer l'attractivité des métiers non suffisamment mixtes pour les candidatures du genre sous-représenté, en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution,
- nouer des partenariats auprès d'écoles pour agir le plus en amont possible auprès des élèves et faire évoluer leur ressenti sur le caractère « sexué » des métiers. Ces partenariats pourront être débattus en Commission égalité professionnelle des comités d'établissement sur demande de leurs membres.

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 privilégiera 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.

### 1.3.2 Dans l'encadrement

Dès qu'un poste relevant des groupes 6 et plus de la nouvelle classification pour les personnels techniques et administratifs et des fonctions d'encadrement pour les journalistes, sera à pourvoir, la liste des candidatures présélectionnées comportera obligatoirement au moins une candidature féminine. A défaut, l'entreprise peut envisager de différer la décision de comblement de poste et mettra tout en œuvre pour susciter des candidatures féminines correspondantes au profil requis.

Eu égard à la faible proportion de femmes dans l'encadrement, France Télévisions se fixe un objectif global de progression dans cette catégorie.

Ainsi, les nominations effectuées dans le cadre des mobilités, pour accéder à l'encadrement supérieur, devront, a minima, garantir la parité.

Concernant plus particulièrement l'encadrement journaliste où les femmes représentent un quart de cet effectif en 2013, l'objectif poursuivi est de s'approcher du tiers de l'effectif au terme de l'application du présent accord. L'ensemble des rédactions de France Télévision concourt à l'atteinte de cet objectif.

### 1.3.3 Constitutions de viviers d'encadrement d'équipes

Le vivier d'encadrement est un dispositif réunissant un ensemble de collaboratrices et de collaborateurs, dont les compétences, les capacités évaluées et les projets de carrière, sont orientés vers l'encadrement. Ces collaboratrices et collaborateurs intègrent le vivier, après une phase d'évaluation, pour développer leurs compétences managériales via des mises en situation d'encadrement proposées sous forme de missions. Ces dernières devront tenir compte de la situation familiale des parents isolés assurant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants (durée de la mission, éloignement...).

Les principaux objectifs de ce dispositif sont :

- la détection des potentiels d'encadrement
- le développement des compétences d'encadrement et la préparation au management.

Il s'agit d'un outil essentiel dans la gestion des parcours professionnels, c'est pourquoi l'entreprise élaborera une procédure destinée à définir les modalités d'accès et les règles de fonctionnement de ces viviers, intégrant le respect de la parité.

Ainsi, en cas d'absence de candidature féminine, l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour susciter des candidatures féminines répondant aux critères d'entrée dans le vivier.

Une communication sera faite à l'ensemble de la fonction RH et à l'encadrement sur cette procédure d'accès aux viviers d'encadrement afin qu'ils puissent la diffuser auprès des collaboratrices et collaborateurs, susciter leur intérêt et les inciter à intégrer ce dispositif en les accompagnant au mieux. Ce dispositif devra être présenté aux commissions égalité femmes – hommes qui le souhaiteraient.

Cet outil, sera développé dans l'ensemble de l'entreprise pour répondre aux besoins des différentes familles professionnelles.

### 1.4 Indicateurs

- Répartition par genre et par métier (PTA)/ Filière (journaliste), du nombre de collaborateurs ou collaboratrices :
  - ✓ déjà intégrés-es dans le vivier,
  - ✓ des entrées,
  - ✓ des sorties du vivier résultant d'une nomination dans l'encadrement
- Répartition par genre du nombre de contrats en alternance et stage
- Répartition par genre du nombre d'embauches de stagiaires ou alternants en CDD et CDI
- Pour chaque poste publié, la répartition par genre du nombre de candidatures présentées
- Pour tous les postes publiés :
  - ✓ répartition par genre du nombre de candidats retenus ;
  - ✓ nombre de postes d'encadrements sans candidature féminine.

## CHAPITRE 2. FORMATION PROFESSIONNELLE

Agir sur les causes de l'inégalité d'accès à la formation et accompagner, en tant que moyen, l'ensemble des mesures définies aux autres chapitres de cet accord, constituent les axes forts de l'engagement de l'entreprise autour de la formation professionnelle.

Les mesures déclinées ci-après complètent et renforcent les objectifs et les engagements de l'accord Egalité de 2007, avec une préoccupation réaffirmée autour de l'accompagnement des femmes par la formation tout au long de leur parcours et en particulier pour faciliter leur accès à des fonctions de Direction et d'encadrement.

Ces mesures visent également à rééquilibrer et 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 collaboratrices et collaborateurs, la nature des emplois occupés, leur niveau de qualification ou de formation initiale, qui peuvent constituer des freins limitant les possibilités ou l'appétence à suivre des formations.

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise souhaite proposer une offre de formation plus étoffée et ciblée pour répondre au mieux aux besoins des collaboratrices et collaborateurs. Cette offre s'appuiera sur le développement de nouveaux outils et fera l'objet d'une large diffusion pour une meilleure visibilité et appropriation par les salarié-e-s.

Enfin, pour permettre d'évaluer l'atteinte de ces objectifs, grâce à un meilleur suivi, la traçabilité des actions sera renforcée.

### 2.1 Renforcement 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...) et les périodes d'interruptions plus fréquentes (maternité, congé parental) réduisent leur disponibilité à se former et à préparer leur évolution.

Afin de prendre en compte ces difficultés, France Télévisions veillera à proposer des sessions de formation en « présentiel », organisées selon des horaires respectant les contraintes de la vie familiale, évitant autant que faire se peut les mercredis, et privilégiant la proximité géographique.

De même, les formations en ligne et à distance seront développées (e-learning, classes virtuelles, modalités mixtes...) en complément du « présentiel » et en tenant compte des contraintes techniques des stations ultra-marines. Il est rappelé que ces formations sont effectuées sur le temps de travail.

Ces modalités permettent, en réduisant les contraintes de déplacements, de favoriser l'accès aux formations d'un plus grand nombre de collaboratrices. Elles permettent également une plus grande individualisation du rythme des apprentissages (interactivité des scénarios pédagogiques, plus grande souplesse de programmation des séquences de formation, possibilité de répéter enseignements et exercices...).

## **2.2 Développement des actions de formation/sensibilisation**

---

### **2.2.1 Actions en faveur de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les préjugés et les discriminations**

Dans la continuité du précédent accord, France Télévisions s'engage à poursuivre l'effort en matière de formation et de sensibilisation à la diversité, à la non-discrimination et à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les actions suivantes seront déployées :

- Poursuite des formations en « présentiel » de sensibilisation à destination de publics ciblés (Encadrement, RH, Elus-e-s, personnels techniques, journalistes, personnels de l'Antenne et des Programmes) avec des contenus adaptés;
- Ouverture de ces formations en « présentiel » à d'autres publics et thématiques ;
- Développement de produits pédagogiques et de sensibilisation accessibles à distance pour toucher une cible encore plus large en complétant la collection de modules e-Learning dédiée à ces questions.

France Télévisions veillera également à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les questions de diversité, de mixité et de luttés contre les discriminations, à destination des instances dirigeantes.

### **2.2.2 Actions en faveur de l'évolution des mentalités et des représentations autour de la mixité des métiers**

Afin de lutter contre les stéréotypes liés pour certains métiers à une identification de genre, toutes les formations de management et de développement personnel organisées avec l'Université France Télévisions intégreront un focus sur la diversité et la mixité selon trois angles :

- les freins à la mixité de certains métiers ;
- le management de la mixité des équipes au quotidien (relations au sein des équipes, conditions de travail) ;
- la légitimité des femmes comme des hommes à exercer une fonction d'encadrement.

## **2.3 Dispositifs de formation en accompagnement des parcours professionnels**

### **2.3.1 Actions de formation liées à l'intégration et à la connaissance de l'environnement professionnel**

Pour favoriser la mixité dans tous les secteurs dont les effectifs sont à prédominance masculine, en particulier les secteurs techniques, une meilleure connaissance de l'environnement ainsi que des différents métiers, est nécessaire.

C'est pourquoi, les parcours d'intégration et de prises de fonction initiés depuis 2012 seront progressivement complétés par des produits pédagogiques accessibles en e-learning et permettant de s'initier à l'environnement professionnel et aux métiers de l'entreprise. Un premier module d'« Initiation à l'environnement technique de la télévision » sera ainsi proposé.

### **2.3.2 Accompagnement des trajectoires professionnelles**

France Télévisions s'engage à mettre en place 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. Dans ce but, l'entreprise favorisera 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).

France Télévisions veillera également à accompagner les publics les plus sensibles ou fragilisés dans leur parcours professionnel ou leur qualification.

Pour atteindre ces différents objectifs, l'entreprise devra :

- Pour favoriser l'accès aux fonctions managériales :
  - ✓ Veiller en général à la parité des stagiaires pour les cursus de formations dans le domaine du management.
  - ✓ Proposer un accompagnement personnalisé aux femmes se destinant à des postes d'encadrement de journalistes ou de techniciens, ou de cadres dirigeants.

Ce dispositif d'accompagnement sera pleinement adossé à la gestion de carrières et en particulier au dispositif de vivier d'encadrement (cf. article 1.3.3 ci-dessus).

Cet accompagnement comprendra les actions suivantes :

- ❖ un cursus d'initiation au management,
- ❖ un campus « technique », (initiation aux métiers de l'audiovisuel et notamment ceux de France Télévisions : activités, axes de développement et enjeux, animés par des responsables des directions techniques de l'entreprise), permettant de compléter la préparation des femmes se destinant à la prise de responsabilités dans les métiers et/ou les secteurs techniques,
- ❖ un choix de formations répondant aux besoins individuels.

- Pour favoriser l'accès à la formation et à la professionnalisation des collaboratrices et collaborateurs occupant les postes les moins qualifiés et les titulaires d'emplois sensibles, identifiés dans le cadre de la GPEC :
  - ✓ Mieux informer, par des campagnes d'information ciblées, et conseiller ces collaboratrices et collaborateurs concerné-e-s dans l'utilisation des divers dispositifs existants dans le domaine de l'orientation (bilan de compétences, démarche de validation des acquis de l'expérience VAE) ;
  - ✓ Les soutenir par un tutorat renforcé en cas d'accès à un cursus long de formation. Ce cursus peut inclure ou être précédé d'actions de mise à niveau, ou d'une formation diplômante ou qualifiante.

Enfin, les personnes fragilisées suite à une absence, par exemple à la suite d'un congé maternité, d'un congé parental ou une incapacité de travail supérieure à 6 mois, feront un point sur leurs besoins en formation pour garantir leur bonne réadaptation à l'emploi, lors de l'entretien proposé par le RRH à leur retour. Les formations identifiées à cette occasion seront examinées en priorité et pourront le cas échéant être effectuées dans le cadre d'une période de professionnalisation.

## 2.4 Indicateurs

---

- Budget formation alloué aux formations par thématiques (Diversité, professionnalisation, etc.)
- Répartition par genre et par âge des collaboratrices et collaborateurs, par familles professionnelle, groupes de qualification, implantation géographique et par type de formation (adaptation au poste de travail, développement des compétences) et par modalités pédagogiques (présentiel, e-Learning)
- Nombre de modules créés sur la plateforme e-Learning associés au nombre de connexions
- Répartition des stagiaires à temps partiel par genre ayant suivi une formation par type de dispositifs (VAE, DIF...)
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs ayant suivi la formation d'initiation au management
- Répartition par genre, familles professionnelles, métiers et groupes de qualification, du nombre de collaboratrices et collaborateurs ayant assisté à la formation « initiation à l'environnement technique »
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un dispositif d'accompagnement personnalisé et d'actions spécifiques.

5/15 8.

AC

## CHAPITRE 3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

France Télévisions s'engage à la plus grande vigilance dans le suivi et le développement des parcours professionnels.

Pour ce faire et mieux accompagner les collaboratrices et collaborateurs, France Télévisions met en œuvre différents outils, tels que les revues de personnel, ou l'instauration d'une démarche d'échanges formalisée entre l'encadrement et les équipes Ressources Humaines. Ainsi, France Télévisions propose les moyens de mise en adéquation des besoins en compétences de l'entreprise et des projets d'évolution de chacune et chacun.

### 3.1 Parcours professionnel

Grâce au développement de la revue de personnel, véritable outil d'anticipation et de suivi, qui participe à l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, France Télévisions souhaite pouvoir répondre de façon individualisée aux souhaits d'évolution de tous les collaboratrices et collaborateurs.

France Télévisions offre la possibilité aux salariées ayant occupé un même poste ou fonction plus de 7 ans, d'échanger sur leur avenir professionnel avec leur Responsable Ressources Humaines et de bénéficier d'un bilan professionnel. Ce dispositif s'ajoute aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 qui prévoit un Point carrière dans son article 4.5. du Titre 4 du Livre 1 pour certains salarié-e-s au bout de 15 ans.

Par ailleurs, des actions spécifiques seront mises en place en fonction des besoins afin de faciliter les promotions :

- entretiens personnalisés de projet professionnel avec les Responsables Ressources Humaines ;
- exploitation et analyse des entretiens annuels ;
- bilans professionnels ou de compétence.

Enfin, la formation professionnelle étant l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle, France Télévisions mettra tout en œuvre, notamment par le biais de son université d'entreprise, pour accompagner particulièrement les reconversions des collaboratrices-teurs qui souhaitent se tourner vers de nouvelles fonctions et ainsi enrichir leurs parcours professionnels.

A cette occasion, l'entreprise veillera, par ailleurs, à équilibrer la mixité au sein des équipes internes de formatrices et formateurs, de tutrices et tuteurs, ainsi qu'au sein des jurys professionnels.

### 3.2 Evolution vers les postes à responsabilité

France Télévisions réaffirme son engagement d'équilibrer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, très majoritairement occupés par des hommes, selon les critères requis pour le poste.

Aujourd'hui, la proportion des femmes dans les instances de direction est inférieure à celle des hommes (moins de 30 %).

Des mesures correctives devront être mises en place pour faire progresser ce chiffre :

- identifier les freins (lors des entretiens annuels, revues de personnel<sup>1</sup>, grilles d'évaluation) ;
- mettre en place des revues de personnel qui permettront de détecter des potentiels, notamment dans la population féminine ;
- mettre en place un dispositif d'accompagnement (tutorat, coaching<sup>2</sup>, mentorat<sup>3</sup>) des femmes ;
- mettre en place un suivi régulier de la proportion des femmes dans les instances de direction centrales ou de proximité.

Par ailleurs, une attention particulière devra être portée sur la promotion des femmes afin de limiter les facteurs pouvant bloquer leur évolution professionnelle. Il est notamment rappelé que la mobilité géographique ne doit pas être un critère exclusif dans l'obtention d'une promotion professionnelle.

### 3.3 Indicateurs

- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs promu-e-s à des postes de direction
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs promu-e-s dans l'encadrement des journalistes
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs dans les instances dirigeantes
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité
- Nombre de revues de personnel, nombre de filières ou familles professionnelles concernées, nombre de postes évalués
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs dans les jurys professionnels et les équipes de formatrices et formateurs
- Nombre de bilans professionnels effectués.

<sup>1</sup> **La revue de personnel** : est un processus d'analyse des ressources humaines et des organisations associées, basé sur des données d'évaluation individuelles, collectées, validées et analysées, sur un périmètre défini.

<sup>2</sup> **Le coaching** : est un outil d'accompagnement qui vise l'expression et la réalisation du potentiel d'un individu ou d'une équipe, en vue de l'atteinte d'un objectif. Basé sur une alliance coach/coaché(e), le coaching est une intervention ponctuelle et cadrée destinée à créer les conditions qui permettront au coaché (ou à l'équipe), de construire ses propres solutions dans la perspective d'un développement à la fois durable et global.

<sup>3</sup> **Le mentorat** : est la mise en relation, dans la durée et de manière organisée, de deux personnes au sein d'une même entreprise, l'une expérimentée, souvent senior de l'entreprise (mentor) et l'autre plus novice (mentorée). Il s'agit d'un accompagnement personnalisé, désintéressé et basé sur le volontariat. Le mentorat n'est ni une formation, ni un coaching.

JMS  
P.  
MC

## CHAPITRE 4. REMUNERATION

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 tous les stades de la vie professionnelle, à responsabilités, expérience professionnelle, compétences et conditions de travail identiques.

A cet effet, l'entreprise entend mettre 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.

### 4.1 La résorption des écarts de salaire

S'agissant de la réduction des écarts existants, la mise en œuvre des mesures correctrices nécessite au préalable l'élaboration d'un diagnostic partagé entre les organisations syndicales et la direction de l'entreprise. A cette fin, l'analyse des écarts de rémunération s'opère sur la base des documents suivants :

- le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (RSC), après que ses données en matière de rémunération aient fait l'objet d'une mise en cohérence avec les nouvelles grilles de classification et rémunération issues de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013,
- des données graphiques établissant pour chaque groupe de classification PTA et fonction journaliste la tendance de rémunération selon l'âge et l'ancienneté, afin d'apporter un éclairage additionnel aux données du RSC portant sur les valeurs mini, moyenne et maxi.

Pour ce qui concerne les négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2014, l'entreprise s'engage à supprimer les écarts moyens résiduels constatés entre les femmes et les hommes après attribution des mesures d'harmonisation salariale. Le constat des écarts s'opère comme suit :

- pour les PTA : écart moyen par groupe de classification, à âge et ancienneté identique (sur la base de courbes de tendance de rémunération par groupe de classification, âge et ancienneté)
- pour les journalistes : écart moyen par fonction, à ancienneté dans la profession identique (sur la base de courbes de tendance de rémunération par fonction et ancienneté dans la profession)

Les données graphiques visées ci-dessus seront reproduites chaque année et feront l'objet d'une analyse spécifique à l'occasion des négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires afin de définir, le cas échéant, une enveloppe dédiée à la résorption des écarts constatés et la mise en œuvre de mesures ciblées.

## 4.2 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 individuelles salariales annuelles, les mesures ci-après sont arrêtées.

### 4.2.1 Salaires et positionnement dans les grilles lors du recrutement

En matière de recrutement, France Télévisions veut garantir 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 collaborateurs PTA accédant à un emploi donné. De même, elle garantit aux journalistes l'accès à un même niveau de la classification débutant dans une fonction. L'entreprise doit par ailleurs s'assurer 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 équivalente.
- 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.

### 4.2.2 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 quelque soit leur temps de travail. L'entreprise portera 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, devront être réparties équitablement.

### 4.2.3 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'entend y compris rattrapage salarial attribué au retour de maternité décrit au point ci-après.

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.

#### 4.2.4 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, les parties signataires s'engagent à la bonne application des dispositions prévues par la loi du 23 mars 2006 rappelées ci-après : *« en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés 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 personnels techniques et administratifs, 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 traduira par une majoration du salaire de base des salarié-e-s concerné-e-s à hauteur du taux moyen ainsi déterminé.

Cette mesure est mise en œuvre sous réserve que l'intéressé(e) n'ait pas bénéficié d'une mesure individuelle l'année de son congé maternité ou d'adoption, hors mesure de rattrapage salarial.

#### 4.3 Indicateurs

- Le montant global de l'enveloppe consacrée à la résorption des écarts de salaire et le nombre de mesures allouées par genre en 2014, et le cas échéant les années suivantes
- Le nombre, pourcentage et montant moyen de mesures accordées aux salarié-e-s à temps partiel par genre
- Le nombre, pourcentage et montant moyen des mesures individuelles accordées par genre
- Le 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 par groupe de classification, sexe, âge et ancienneté pour les PTA et salaires médians correspondants
- Courbes de tendance de rémunération par fonction, sexe et ancienneté dans la profession pour les journalistes et salaires médians correspondants.

## CHAPITRE 5. ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE / EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Les parties au présent accord affirment que mieux équilibrer le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle, c'est permettre aux femmes et aux hommes de mieux vivre et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

C'est pourquoi, il paraît indispensable aux signataires de mettre en place les mesures concrètes ci-dessous.

### 5.1 Organisation et Conditions de travail

#### 5.1.1 Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication

France Télévisions affirme sa volonté d'égalité dans l'organisation et les conditions de travail de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle souhaite également agir pour favoriser le partage entre vie professionnelle d'un côté et vie personnelle et familiale de l'autre.

Dans ce but, une démarche de sensibilisation aux bonnes pratiques d'utilisation des technologies de l'information sera mise en œuvre visant plus particulièrement l'utilisation de la messagerie électronique.

#### 5.1.2 Planification des réunions

La recherche d'une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale amène l'entreprise à rappeler l'obligation d'organiser les réunions de service, de travail ou de négociation, dans le respect de l'horaire de travail habituel des collaborateurs.

En particulier, les responsables hiérarchiques s'engagent à ce que les réunions ne débutent ni ne terminent à un horaire incompatible avec la charge de jeunes enfants ou toute autre situation personnelle, dans la mesure où l'activité du service le permet.

Pour les collaborateurs amenés à se déplacer régulièrement sur plusieurs sites, les organisateurs veilleront à optimiser les déplacements.

Les réunions nécessitant un déplacement géographique ou un travail de préparation conséquent devront être planifiées avec un délai raisonnable.

Chaque fois que ce sera possible, des audio et visioconférences seront mises en place pour limiter les déplacements.

#### 5.1.3 Nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle

Dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail, France Télévisions souhaite développer des modes de réalisation ou d'organisation de l'activité professionnelle innovants, notamment au travers du travail à distance qui fera l'objet d'une négociation courant 2015.

JMS

MC

MC

## 5.1.4 Temps partiel

### 5.1.4.1 Les principes

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

France Télévisions s'efforcera de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel des salarié-e-s parents d'enfant de moins de 12 ans, dans les limites motivées de la configuration du poste et/ou du service.

### 5.1.4.2 Temps partiel sur vacances scolaires

En complément des dispositions relatives aux 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'enfants 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 seront adaptés au calendrier scolaire des stations ultramarines.

La demande doit être formulée par écrit au plus tard le 31 mars de l'année pour une mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> 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. Compte tenu de la date d'entrée en vigueur du présent accord, cette mesure ne pourra s'appliquer qu'à compter de la rentrée des classes 2015. Ce temps partiel est accordé sous réserve que l'organisation du service le permette et en accord avec le chef de service, pour une période d'une année débutant le 1<sup>er</sup> 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.

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.

#### **5.1.4.3 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 ;
- les salarié-e-s à temps partiel subi.

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

La possibilité de cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein sera ouverte aux salarié-e-s :

- dès le recrutement en cas de recrutement sur un poste à temps partiel ;
- lors de la demande de travail à temps partiel parental.

Les salarié-e-s concerné-e-s dont le temps partiel est déjà en cours à la date d'entrée en vigueur du dispositif seront informés de cette possibilité et disposeront d'un délai de 2 mois pour faire connaître leur choix.

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<sup>er</sup> 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.

Cette mesure sera mise en œuvre à compter du 1er janvier 2015.

#### **5.1.4.4 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) 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 salarié. Il est supprimé en cas de retour à temps plein, le forfait HS étant réintroduit à cette occasion.

### 5.1.5 Familles monoparentales

L'entreprise souhaitant tenir compte de la situation particulière des familles monoparentales, veillera :

- à limiter le nombre de week-end et de jours fériés travaillés dans toute la mesure du possible ;
- à respecter la priorité dans l'ordre des congés.

### 5.1.6 Congé parental d'éducation

A la date de signature du présent accord, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté des salarié-e-s, en application de l'article L.1225-54 du Code du travail.

Pour le calcul de l'ancienneté, France Télévisions majore la prise en compte de ces périodes de congé parental d'éducation de 12 mois maximum au cours de la carrière. Cette mesure concerne les congés parentaux débutant à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est précisé par ailleurs que la-le- salarié-e se voit proposer un entretien professionnel à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période de temps partiel parental, conformément à l'article L.1225-57 du code du travail.

## 5.2 Droits liés à l'exercice de la parentalité

---

Conscientes de la nécessité de concilier au mieux les exigences de la vie professionnelle et de la vie parentale, les parties décident de mettre en place des mesures concrètes en faveur de la parentalité. Ces mesures doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Pour marquer son engagement, France Télévisions signera avant le 30 juin 2014 la Charte de la parentalité.

### 5.2.1 Maternité et adoption

#### 5.2.1.1 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) 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 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.

#### 5.2.1.2 Places de parking

Chaque fois que ce sera possible, l'entreprise attribuera des accès dans les parkings existant au sein des établissements, aux femmes enceintes qui en feront la demande sur justification d'une préconisation médicale.

#### 5.2.1.3 Entretien pré et post maternité/adoption

##### – 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** sera proposé par la filière RH à chaque salarié-e qui le souhaite avant son départ en congé.

##### – Entretien post maternité/adoption

Dès son retour de congé, l'intéressé-e se verra convié-e à un entretien par son Responsable des Ressources Humaines, qui doit être l'occasion de faire un point sur les possibilités et dispositifs de formation ainsi que sur son orientation professionnelle (L. 1225-27 et L.1225-46-1).

#### 5.2.1.4 Réduction d'horaires pour allaitement

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de 2 heures par jour rémunérées à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse jusqu'à la fin du 5<sup>ème</sup> 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.

#### 5.2.2 Congé de paternité et subrogation

La durée du congé de paternité est portée respectivement de 11 jours à 12 jours consécutifs et de 18 jours à 19 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce jour supplémentaire est pris en charge en totalité par France Télévisions.

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 salarié 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 par France Télévisions dans le cadre de la subrogation.

Ce dispositif ne s'appliquant que dans l'hexagone, la Corse et les départements d'outre-mer, France Télévisions souhaite en étendre le bénéfice aux collaborateurs des autres collectivités d'outre-mer (Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis et Futuna) selon les modalités définies ci-dessous.

Le congé paternité est accordé au salarié sur présentation d'un justificatif de reconnaissance de l'enfant. La durée du congé, rémunéré par France Télévisions, est de 5 jours en 2014 et sera portée à 8 jours en 2015 et 12 jours en 2016.

### **5.2.3 Capital temps maternité et adoption**

#### **5.2.3.1 Capital temps maternité**

Il est créé un capital temps maternité rémunéré dont la durée est fixée à 8 jours par grossesse.

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 post-natale....La salariée peut en bénéficier jusqu'au 1 an de l'enfant.

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

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).

#### **5.2.3.2 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.

### **5.2.4 Congé de présence parentale**

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-62 et suivants du code du travail, le/la salarié-e dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans 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/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 assurera 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 moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

### 5.2.5 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 ascendant, descendant, 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.

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 salarié tient de son ancienneté.

### 2.6 Mise en place d'un accord cadre pour places de crèche

France Télévisions négociera un accord cadre avec des réseaux de crèches interentreprises pour la réservation de berceaux financés par les comités d'établissement qui souhaiteront s'inscrire dans cette démarche d'action sociale.

## 5.3 Indicateurs

---

- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant demandé et ayant bénéficié d'un temps partiel sur vacances scolaires,
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant demandé un congé parental d'éducation,
- Nombre d'entretiens pré et post maternités/adoption proposés/réalisés,
- Nombre de salariées par famille d'emploi ayant bénéficié de la réduction horaire pour allaitement,

- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant ouvert un capital temps maternité et capital temps adoption et nombre de jours utilisés
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'un congé de présence parentale et nombre de jours payés par l'entreprise
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale et nombre de jours payés par l'entreprise.

Shrt-Cgt fiv

## CHAPITRE 6. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

### 6.1 Sensibilisation et communication

#### 6.1.1 Actions de communication

L'égalité entre les femmes et les hommes passant par l'évolution des mentalités, France Télévisions s'engage à mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle et lutter contre toute forme de discrimination.

A cet effet, l'accord sera mis en ligne sur l'espace intranet dédié à l'égalité professionnelle et fera l'objet d'une présentation dans l'ensemble des supports de communication de l'entreprise (Newsletter, Lettres Repères, Antennes...).

Dans les six mois suivant son entrée en vigueur et dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs, le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès de la filière RH, dans tous les comités de direction et auprès de l'ensemble des salarié-e-s.

Des réunions d'information seront organisées dans chaque établissement, toujours dans le but de présenter à l'ensemble des collaborateurs les mesures de ce nouveau texte.

#### 6.1.2 Autres actions de sensibilisation

D'autres dispositions accompagneront cette démarche de sensibilisation :

- Toute référence sexuée sur les métiers sera proscrite dans la communication d'entreprise, notamment une vigilance particulière sera apportée au libellé des postes publiés ;
- Des campagnes d'information sur des métiers nécessitant une plus grande mixité seront organisées ;
- Le nom d'usage choisi par le/la salarié-e sera respecté sous réserves des obligations légales ;
- Lors de la rédaction de documents (lettres aux collaborateurs-trices, élu-e-s, notes, tracts...), la direction ainsi que les organisations syndicales s'efforceront d'utiliser des termes neutres.

### 6.2 Comportements stéréotypés

France Télévisions s'engage à continuer sa démarche de lutte contre les stéréotypes en poursuivant les formations de sensibilisation contre les discriminations et les comportements stéréotypés, auprès des salarié-e-s, encadrement, instances représentatives du personnel et organisations syndicales.

JMS [Signature]  
MC

Des actions de sensibilisation et de communication pour changer les représentations sur la prédominance d'un des deux genres dans certains métiers (type forum, plaquette métier...) seront mises en place, en partenariat avec des écoles ou organismes, également soucieux de développer la mixité dans les métiers.

Dans ce contexte, l'opération « Déployons nos elles », menée en partenariat avec l'IMS (Entreprendre pour la Cité), dont l'objectif est de lutter contre les stéréotypes liés au genre des métiers, en milieu scolaire, sera poursuivie chaque année avec un collège et/ou lycée différent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux tant au niveau de la direction que des syndicats s'engagent à développer la mixité dans les groupes de travail et de négociation.

Un bilan annuel portant sur la composition des listes de candidats et sur le taux de féminisation des instances de représentation du personnel sera effectué sur la base des élections professionnelles les plus proches.

### **6.3 Lutte contre le harcèlement et les discriminations**

---

France Télévisions, soucieuse de préserver le respect et la dignité des salarié-e-s, ne tolérera aucun comportement, propos ou harcèlement sexiste de la part de quiconque et ce, quelle que soit la fonction occupée dans l'entreprise.

L'entreprise rappelle qu'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 subi ou refusé de subir de tels agissements, ou pour avoir témoigné ou avoir relaté de tels agissements.

France Télévisions s'engage à prendre, après enquête, des mesures disciplinaires appropriées, lorsqu'un cas de harcèlement sera porté à sa connaissance.

JMS &

RC

## CHAPITRE 7. DISPOSITIFS DE SUIVI DE L'ACCORD

### 7.1 Les ressources dédiées au suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle se réunit une fois par an à l'issue de l'élaboration du rapport de situation comparée 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. A cette occasion, la commission est informée des mesures déjà mises en œuvre ou envisagées visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En 2014, une réunion spécifique destinée à présenter aux membres de la commission le bilan de l'harmonisation salariale, se tiendra à la fin du 1<sup>er</sup> semestre.

De plus, l'entreprise rappelle l'obligation pour tous les établissements de mettre en place une commission Egalité Professionnelle, y compris lorsque le seuil de salarié-e-s est inférieur à 200. Cette commission devra être réunie, une fois par an pour débattre sur le déploiement des mesures prévues dans cet accord sur la base du rapport de situation comparée (RSC) de l'établissement.

### 7.2 Les outils

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le RSC, le bilan annuel de cet accord est réalisé au travers du suivi des indicateurs identifiés dans chaque chapitre du présent accord. Ces indicateurs, présentés par genre, font l'objet d'un tableau de bord spécifique annexé au RSC. Ces documents sont présentés lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord.

JNS &  
MC

## CHAPITRE 8. DISPOSITIONS FINALES

### 8.1 Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt.

Il s'applique à l'entreprise France Télévisions et se substitue aux dispositions prévues au précédent accord groupe signé le 13 juillet 2007.

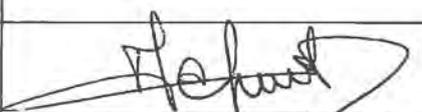
Pendant cette période de trois ans, le présent accord ne peut être dénoncé.

Il peut être révisé si une partie signataire ou adhérente en fait la demande. Cette demande doit être motivée, adressée aux autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

### 8.2 Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, l'accord est déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi de Paris, dont une version sur support électronique.

A Paris, le **28 AVR. 2014**  
En 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions, Patrice Papet	
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par :	JASGABAU 
Pour le SNJ représenté par :	

## ANNEXE

### INDICATEURS PRESENTS DANS LE NOUVEAU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES 2013 FRANCE TELEVISIONS

I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	<b>1. EFFECTIFS</b>	
	a. Répartition des effectifs CDI présents au 31/12 par genre, groupes de classification et familles de métiers.	Indicateur obligatoire
	b. Répartition des effectifs CDD en ETP moyen annuel par genre.	Indicateur obligatoire
	c. Focus sur les femmes Cadres de direction: répartition des effectifs « Cadres de direction » présents au 31/12 par genre, groupes de classification et familles de métiers.	Indicateur supplémentaire
	d. Focus sur les personnes en situation de handicap : répartition des travailleurs en situation de handicap par genre et catégorie socio professionnelle.	Indicateur supplémentaire
	e. Focus sur les institutions représentatives du personnel : répartition par genre des élus DP, CE et CHSCT.	Indicateur supplémentaire
	f. Focus sur les seniors (55 ans et plus) : répartition des effectifs permanents de 55 ans et plus présents au 31/12 par genre et par catégorie socio professionnelle.	Indicateur supplémentaire
	g. Pyramides des âges Répartition des effectifs permanents présents au 31/12 par genre et tranches d'âge selon la décomposition suivante : Une pyramide des âges globale, une pour les personnels techniques et administratifs et une pour les journalistes ainsi qu'une pyramide des âges par catégorie socio professionnelle pour les PTA et par filière pour les journalistes.	Indicateur supplémentaire
h. Pyramides d'ancienneté Répartition des effectifs permanents présents au 31/12 par genre et tranches d'ancienneté selon la décomposition suivante : une pyramide d'ancienneté globale, une pour les personnels techniques et administratifs et une pour les journalistes ainsi qu'une pyramide d'ancienneté par	Indicateur supplémentaire	

	<p>catégorie socio professionnelle pour les PTA et par filière pour les journalistes.</p> <p><b>2. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL</b></p> <p>a. Répartition des effectifs permanents occupés à temps partiel au 31/12 par genre, catégorie socio professionnelle et types de temps partiels (&lt;50%, entre 50 et 75% et &gt;75%).</p> <p>b. Répartition des effectifs permanents occupés à temps partiel au 31/12 par genre, catégorie socio professionnelle et types de temps partiels (convenance personnelle, raison familiale, raison médicale, poste à temps partiel).</p> <p>c. Répartition des effectifs permanents présents au 31/12 par genre et par catégorie socio professionnelle selon l'organisation du travail.</p> <p><b>3. DONNEES SUR LES CONGES</b></p> <p>a. Répartition par genre et par catégorie socio professionnelle des effectifs en congé parental ou en congé sans solde dont la durée est supérieure à 6 mois.</p> <p><b>4. DONNEES SUR LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS</b></p> <p>a. Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée réparties par genre et par catégorie socio professionnelle.</p> <p>b. Nombre de départs des effectifs permanents répartis par genre, catégorie socio professionnelle et par motifs (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, départs au cours de la période d'essai, départs en retraite et décès).</p> <p><b>5. PROMOTIONS</b></p> <p>a. Répartition des promotions et des revalorisations par genre et par groupe de qualification.</p> <p>b. Durée de stationnement moyenne entre chaque promotion par genre et par groupe de classification.</p> <p>c. Nombre de promotions accordées aux salarié-e-s à temps partiel par genre.</p>	<p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p>
--	---	---

<p><b>II. REMUNERATIONS</b></p>	<p>a. Rémunérations des PTA Répartition du salaire brut moyen annuel et des salaires bruts mini et maxi par genre par groupes de classification ainsi que par âge et ancienneté moyenne.</p> <p>b. Rémunérations des journalistes: Répartition du salaire brut moyen annuel et des salaires bruts mini et maxi par genre, par filière et par fonction ainsi que par âge et ancienneté moyenne.</p> <p>c. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.</p> <p>d. Nombre de femmes dans les 10 plus basses rémunérations.</p> <p>e. Montant global des dix rémunérations les plus élevées réparti par genre.</p> <p>f. Montant global des dix rémunérations les plus basses réparti par genre.</p>	<p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p>
<p><b>III. FORMATION</b></p>	<p><b>1. FORMATION DES EFFECTIFS PERMANENTS ET NON PERMANENTS</b></p> <p>a. Nombre de salariés formés répartis par genre et par catégorie socio professionnelle.</p> <p>b. Nombre d'heures de stage réparties par genre et par catégorie socio professionnelle des salariés formés.</p> <p>c. Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié formé réparties par genre et par catégorie socio professionnelle.</p> <p>d. Nombre de stagiaires formés répartis par genre et par type d'actions de formation (adaptation au poste de travail &amp; évolution des emplois et développement des compétences).</p> <p>e. Nombre d'heures de formation réparties par genre et par type d'action de formation.</p> <p>f. Nombre moyen d'heures d'action de formation par stagiaire formé réparties par genre et par type d'action de formation (adaptation au poste de travail &amp; évolution des emplois et développement des</p>	<p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur obligatoire</p>

	<p>compétences).</p> <p><b>2. AUTRES ACTIONS DE FORMATION</b></p> <p>a. Nombre de CIF, DIF, Bilans de compétences et périodes de professionnalisation répartis par genre.</p> <p>b. Nombre de CIF refusés répartis par genre.</p> <p>c. Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage conclus dans l'année répartis par genre et par type de classification (PTA / JOU).</p> <p>d. Nombre de salariés ayant participé à la formation "Management de la diversité" répartis par genre.</p>	Indicateurs supplémentaires
<b>IV. CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<p>a. Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale réparties par genre.</p> <p>b. Nombre d'accidents de travail avec arrêts répartis par genre.</p> <p>c. Nombre de journées d'absence pour maladie simple et longue maladie réparties par genre et par catégorie socio professionnelle.</p>	<p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p>
<b>V. CONGES</b>	<p>a. Nombre de personnes ayant pris un congé paternité et nombre de jours pris par le salarié par rapport au nombre de jours théoriques répartis par catégorie socio professionnelle.</p> <p>b. Nombre de femmes ayant pris un congé maternité et nombre de jours pris répartis par catégorie socio professionnelle.</p> <p>c. Nombre de jours pris pour congé d'adoption répartis par genre.</p>	<p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p> <p>Indicateur supplémentaire</p>
<b>VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE</b>	<p>a. Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein.</p> <p>b. Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance.</p>	<p>Indicateur obligatoire</p> <p>Indicateur obligatoire</p>

37/37  
  
 MC

Shrt-Cgt fiv