

ACCORD GROUPE SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES /HOMMES

Dans le prolongement de l'accord de méthode sur l'égalité professionnelle hommes/femmes signé le 24 avril 2007, le Groupe France Télévisions dans toutes ses composantes actuelles et à venir¹ et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe réaffirment, par le présent accord, leur engagement d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe.

A cet égard, les parties signataires rappellent que la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances constituent les références de base pour le Groupe France Télévisions en terme d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Conscientes de la nécessité d'afficher de manière pérenne leurs ambitions en matière d'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent à agir de façon simultanée et convergente sur l'ensemble des facteurs d'inégalités professionnelles et à prendre en compte cette question à l'occasion de toutes les négociations et accords en cours ou à venir.

Au-delà des distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de l'entreprise (formations et orientations initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socio-culturelles...), les parties s'accordent pour considérer que le Groupe France Télévisions a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

Les parties signataires se sont donc fixé les objectifs suivants :

- Développer et maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement,
- Promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels,
- Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent et à critères professionnels objectivement comparables,
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale,
- Veiller à la neutralisation des effets des absences liées à la parentalité dans l'évolution professionnelle et salariale des intéressés,
- Faire évoluer les pratiques et mentalités au quotidien et de manière durable.

¹ Le périmètre est actuellement le suivant : France 2, France 3, France 4, France 5, RFO, France Télévisions s.a., France Télévisions Interactive (FTVI), Multimédia France Productions (MFP), France 2 Cinéma, France 3 Cinéma, France Télévisions Distribution (FTD), France Télévisions Publicité.

Jon 2R He Y e c7

Pour y parvenir, les signataires ont convenu de mettre en oeuvre les moyens suivants :

- la mise en place d'actions concrètes destinées à corriger durablement les déséquilibres constatés,
- des actions de sensibilisation auprès des principaux acteurs concernés et des actions de communication auprès de l'ensemble du personnel,
- la détermination d'indicateurs de suivi complémentaires à ceux déjà présentés dans les rapports soumis chaque année aux comités d'entreprises sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- le suivi annuel des actions mises en oeuvre et de leurs résultats ainsi que l'analyse des indicateurs et de leur évolution.

ARTICLE 1 – COMMUNICATION / SENSIBILISATION / EVOLUTION DES MENTALITES

Le déploiement d'une politique égalitaire nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

1.1 - Sensibilisation et communication

L'égalité entre les femmes et les hommes passant par l'évolution des mentalités, le Groupe France Télévisions² s'engage à mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Dans les six mois suivant sa signature et dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs, le présent accord fera l'objet d'une présentation dans tous les comités de direction et auprès de l'ensemble des salariés.

A cet effet, un espace Intranet dédié à l'égalité professionnelle sera créé au niveau du Groupe. Cet espace intranet sera alimenté chaque année d'informations traitant de l'égalité professionnelle tant au sein du Groupe qu'à l'extérieur et relayé dans chaque filiale sur les différents supports de communication.

D'autres dispositions, relayées dans les filiales par les directions des ressources humaines et/ou les services de communication interne lorsqu'ils existent, accompagneront cette démarche de sensibilisation :

- toute référence sexuée sur les métiers sera proscrite dans la communication d'entreprise ;
- 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 réserve des obligations légales ;
- lors de la rédaction de documents (lettres aux collaborateurs (trices), élu(e)s, notes, tracts, etc...), la direction ainsi que les organisations syndicales s'efforceront d'utiliser des termes neutres.

² Par Groupe France Télévisions, pour cet article et les articles suivants, il faut entendre toutes les filiales mentionnées en préambule du présent accord.

DR HC Y E CS 2

Les partenaires sociaux tant au niveau des directions que des syndicats s'engagent à développer la mixité dans les instances de décision, les instances représentatives du personnel, les groupes de travail, les groupes de négociation et les commissions paritaires lorsqu'elles existent.

Un bilan annuel sur la composition des listes électorales et sur le taux de féminisation de la représentation sera effectué sur la base des élections professionnelles les plus proches.

1.2 - Comportements stéréotypés

Le Groupe France Télévisions entend faire évoluer les comportements au quotidien permettant d'assurer l'**égalité des droits et des chances** au-delà des différences d'origine, de sexe, de race, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, de caractéristiques génétiques, de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, de la domiciliation en zone urbaine sensible (notamment au regard de l'article L.122-45 du code du travail).

Une **campagne d'information de lutte contre les comportements stéréotypés** sera mise en place. Elle sera relayée dans chaque filiale par les directions des ressources humaines et/ou les services de communication interne lorsqu'ils existent. En particulier, il sera rappelé que les congés liés à la parentalité concernent aussi bien les hommes que les femmes.

Des **formations** de sensibilisation contre toute forme de discriminations et de comportements stéréotypés seront proposées aux salariés, à l'encadrement, aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales notamment dans le cadre de l'Université d'Entreprise France Télévisions.

Un module de formation spécifique sera mis en place à destination de l'encadrement. Cette formation sera suivie en particulier par tous les nouveaux encadrants lors de leur prise de fonction.

Le Groupe France Télévisions veillera à inscrire ce type de formations dans ses plans de formation dès 2008. Des actions pilotes seront mises en œuvre dès 2007.

1.3 – Lutte contre le harcèlement

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

Le Groupe France Télévisions rappelle qu'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 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.

Il s'engage à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement sera porté à sa connaissance.

1.4 – Procédure d'alerte spécifique

La première réunion de la Commission de suivi et d'interprétation du présent accord aura notamment pour objet la définition de la procédure d'alerte spécifique destinée à ce que tout(e) salarié(e) qui s'estime discriminé(e) ou harcelé(e), par un collaborateur du Groupe ou un intervenant extérieur, puisse voir son dossier étudié par la direction des ressources humaines de la société concernée (correspondant « Egalité professionnelle ») et traité.

Cette procédure, mise en œuvre au plus tard au 31/12/2007, sera portée en annexe du présent accord et fera l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel.

Handwritten signatures and initials: "22 HC Y E 9" and a small "3" above "u".

En outre, si un membre du CHSCT constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit. L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

ARTICLE 2 – RECRUTEMENT-MOBILITE

Un meilleur équilibre entre salarié(e)s hommes et femmes sera recherché au sein du Groupe France Télévisions.

2.1 - Développement de la mixité

Le Groupe France Télévisions veillera à ce qu'aucune filière, métier ou structure ne soit fermé aux femmes ou aux hommes et cherchera à établir une véritable mixité des métiers.

Des études seront engagées par les DRH des sociétés du Groupe afin d'analyser les causes des déséquilibres et identifier les freins.

Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté, les directions des ressources humaines pourront:

- entreprendre des actions positives en matière de recrutement externe, de recrutement de salarié(e)s sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage, de formation ou de mobilité afin d'améliorer la situation notamment en privilégiant le candidat ou la candidate du sexe sous-représenté à qualification, compétences et expériences identiques ;
- mettre en place un suivi de l'intégration des salarié(e)s recruté(e)s dans des métiers historiquement masculins ou féminins ;
- rechercheront en relation avec les CPNE et les observatoires de métiers, des actions en concertation avec l'éducation nationale et les organismes de formation professionnelle pour informer et orienter les publics scolaires et étudiants de façon à développer la mixité dans les métiers traditionnellement exercés par des hommes ou par des femmes.

Par ailleurs, le Groupe France Télévisions veillera à l'équilibre dans la durée des contrats à durée déterminée entre hommes et femmes en prenant les mesures correctives nécessaires et procédera à un suivi des recrutements en CDI des collaborateurs jusqu'alors en contrat à durée déterminée par sexe et par famille de métiers.

2.2 – Procédure d'embauche

Le Groupe France Télévisions réaffirme que toutes ses entités mettent en œuvre des critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat - au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle - et les compétences requises pour les emplois proposés, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au sexe.

Le Groupe veillera notamment à ce que, dans toutes ses entités :

- la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes ;
- les personnes chargées du recrutement et de la mobilité soient sensibilisées afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle, en particulier s'agissant des questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc...) proscrites conformément à l'article L 122-45 du Code du Travail.

France Télévisions se fixe comme objectif que la part des femmes et des hommes définitivement embauchés, que ce soit en externe ou dans le cadre d'une mobilité interne, soit le reflet des candidatures reçues de chaque sexe, à formation, compétences, expériences et profils équivalents.

Handwritten initials and symbols: *an 72 Hc Y E C) 4 M*

Un suivi sexué des candidatures sera réalisé pour les recrutements en CDI, aux plans national et régional, y compris de cadres, afin d'apporter les correctifs qui s'imposent, par exemple en sollicitant les candidatures, en favorisant les actions de formation, etc...

Le Groupe France Télévisions s'engage à garantir à métier équivalent et critères professionnels comparables un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, la rémunération à l'embauche étant liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De la même façon, le Groupe France Télévisions s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein.

2.3 – 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 du Groupe France Télévisions afin de permettre un rapprochement géographique des couples.

Un congé sabbatique pourra être accordé au (à 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 du Groupe France Télévisions ou dans une autre entreprise.

2.4 - Indicateurs de suivi :

- évolution des effectifs CDI par sexe, par famille professionnelle et par âge
- évolution du nombre de jours travaillés par sexe et par type de contrat
- évolution des recrutements en CDI des collaborateurs jusqu'alors en contrat à durée déterminée par sexe et par famille professionnelle (données 2007 disponibles en 2008)
- évolution des rapports de salaires moyens mensuels à l'embauche, par sexe et par famille professionnelle (données 2007 disponibles en 2008).

ARTICLE 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1 - Egalité de traitement

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Un suivi sexué des formations sera conduit au sein de chaque filiale en relation avec les commissions « égalité professionnelle » et les commissions formation lorsqu'elles existent puis consolidé au niveau du Groupe.

Ces éléments seront également mis à la disposition de la commission ad hoc Groupe sur la Formation qui les analysera et proposera des pistes d'actions le cas échéant.

3.2 - Actions de formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des salarié(e)s travaillant à temps partiel ou des salarié(e)s ayant une charge de famille monoparentale il leur sera proposé autant que possible des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Handwritten signatures and initials: MC, Y, 2R, 2, 01, 5, M

Le Groupe France Télévisions se rapprochera des partenaires sociaux afin qu'ils engagent des négociations au sein des branches de sorte que les salarié(e)s ayant des enfants puissent bénéficier d'une majoration d'au moins 10% de l'allocation formation lorsque ces salarié(e)s sont conduit(e)s, du fait de leur formation, à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant.

3.3 - Développement de la Mixité

Le Groupe France Télévisions veillera à développer la mixité au sein des équipes internes de formateurs/trices et de tuteurs(rices) et la parité au sein des jurys professionnels composés dans ses filiales sauf cas exceptionnels dûment motivés.

De manière plus générale, le Groupe France Télévisions s'engage, sous réserve des possibilités liées aux conventions collectives et/ou accords d'entreprises, à développer des passerelles, notamment par la formation, permettant d'améliorer l'équilibre Femmes/Hommes vers les métiers à prédominance masculine ou féminine.

3.4 - Indicateurs de suivi :

- évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par type de formation
- évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par famille professionnelle
- évolution du nombre de périodes de professionnalisation, du nombre de contrats de professionnalisation et du nombre de contrats d'apprentissage par sexe et par catégorie (journalistes/PTA)

ARTICLE 4 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes et les hommes du Groupe France Télévisions, à compétences et expériences professionnelles équivalentes, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Chaque collaborateur doit pouvoir être acteur de son développement : son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats, mais également des opportunités d'évolution offertes par les entreprises du Groupe.

4.1- Parcours professionnels et mixité dans les métiers

Le Groupe France Télévisions s'engage à améliorer l'équilibre femmes/hommes dans l'ensemble de ses métiers et/ou de ses filiales et à veiller à une répartition équitable des tâches confiées aux femmes et aux hommes.

Lors des négociations sur les métiers qui pourront être menées au niveau Groupe et/ou au sein des filiales avec les représentants du personnel, une attention particulière sera notamment portée sur les métiers administratifs à prédominance féminine ainsi que sur les métiers techniques ou journalistiques à prédominance masculine. Les directions des sociétés identifieront les cursus permettant aux collaborateurs (rices) d'évoluer vers d'autres métiers, sous réserve des possibilités des conventions collectives et/ou accords d'entreprise, et favoriseront l'accès des femmes ou des hommes aux cursus de formations mis en œuvre à cet effet.

4.2 - Evolution vers des postes à responsabilités

Le Groupe France Télévisions veillera, notamment dans le cadre des comités chargés d'étudier les évolutions professionnelles du personnel encadrant et leur mobilité (comités de développement RH et/ou comités carrières), à rééquilibrer d'ici la fin 2010, l'accès des femmes aux postes à responsabilités traditionnellement occupés par des hommes selon les critères requis pour le poste.

M R HC Y A G 6 M

Le Groupe France Télévisions réaffirme que l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec une fonction à responsabilités que celle-ci soit exercée par des femmes ou par des hommes.

De la même façon, les périodes liées aux congés maternité, adoption et paternité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des collaborateurs (rices).

4.3 - Indicateurs

- évolution des effectifs CDI par sexe et par famille professionnelle sur certains métiers (exemple JRI) ou certaines familles professionnelles (administrative, technique)
- évolution du nombre de jours travaillés par les CDD par sexe et par type de contrat sur certains métiers (exemple JRI) ou certaines familles professionnelles (administrative, technique)
- évolution des effectifs CDI par sexe sur les familles professionnelles de l'encadrement niveau N2 et N3
- évolution du nombre de mobilités internes et inter-filiales par sexe sur les familles professionnelles de l'encadrement N2 et N3
- évolution du nombre d'avancements par sexe sur les familles professionnelles de l'encadrement N2 et N3
- évolution du nombre de promotions par sexe sur les familles professionnelles de l'encadrement N2 et N3
- évolution du nombre de cadres dirigeants par sexe (données 2007 disponibles en 2008)

ARTICLE 5 - REMUNERATIONS

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes à tous les stades de la vie professionnelle et à compétences, expériences professionnelles, responsabilités, conditions de travail équivalentes.

5.1 - Répartition des mesures individuelles

Les directions et les représentants du personnel, notamment dans le cadre des commissions paritaires lorsqu'elles existent, s'efforceront de répartir équitablement les mesures individuelles salariales dans le respect de la proportion de mixité constatée, tant pour les mesures fonctionnelles que pour les mesures pécuniaires. Cette mesure s'appliquera également aux collaborateurs « protocoles V » et « hors grille ».

5.2 – Rattrapage salarial suite à un congé maternité ou adoption

Le Groupe France Télévisions 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 qui sont les suivantes : sauf si un accord de branche ou d'entreprise détermine des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables que celles instituées par la Loi pendant et à la suite des congés mentionnés à l'article L.122-26 du Code du travail (notamment le congé maternité), la rémunération de la personne salariée 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.

Compte tenu de la diversité des pratiques observées en matière de négociation annuelle sur les salaires dans les différentes entités du Groupe et devant la difficulté à trouver une méthode commune sur l'aspect « mesures individuelles » pour mettre en œuvre ces dispositions, les parties signataires conviennent, que chaque filiale appliquera à la personne salariée, dès son retour de congé maternité ou adoption, la moyenne des mesures individuelles accordées aux autres salarié(e)s, de son niveau de classification, de sa catégorie professionnelle ou de son entreprise conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Le résultat de ce calcul fera l'objet d'une conversion en « temps parcouru » sur le niveau indiciaire de placement chez les personnels techniques et administratifs et en point d'indice pour les journalistes des filiales rattachées à la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle et à la convention collective nationale des journalistes – avenant audiovisuel.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation salariale sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Si la personne salariée a bénéficié d'une mesure individuelle l'année de son congé maternité ou adoption, l'entreprise doit s'assurer que cette dernière est plus favorable. Si tel n'est pas le cas, elle s'engage à lui verser la différence.

Ces éléments seront portés à la connaissance de la Commission de suivi et d'interprétation du présent accord. Les parties signataires rappellent à cet égard que la procédure d'alerte prévue à l'article 1.4 du présent accord s'applique également en matière de discrimination salariale.

5.3 - Suppression des écarts de rémunération

Depuis la Loi du 23 mars 2006, la négociation annuelle sur les salaires au niveau de l'entreprise doit désormais également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (code du travail art. L.132-27-2).

A cette fin, un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement sur la base des éléments figurant dans le rapport soumis chaque année aux comités d'entreprises sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Dans les filiales n'ayant pas atteint le seuil des 50 salariés correspondant à cette obligation, les parties signataires conviennent que les indicateurs figurant dans le tableau de bord Groupe (rémunérations brutes moyennes) constituent une première analyse que chaque filiale devra compléter d'indicateurs permettant de distinguer les éléments de rémunérations fixes, des éléments variables découlant de l'activité ou de la situation personnelle des salarié(e)s. Ces éléments devront faire l'objet d'une analyse tenant compte notamment des moyennes d'âges et d'ancienneté constatées pour chaque famille professionnelle.

Les directions des ressources humaines, les représentant(e)s du personnel et/ou les correspondant(e)s « Egalité professionnelle » des filiales examineront ces éléments. Ils les apprécient au regard des parcours professionnels et des conditions de travail des salarié(e)s et en déduisent les éventuelles mesures appropriées (notamment par l'élaboration d'un plan de rattrapage sur les exercices 2008-2009-2010).

Le cas échéant, le plan de rattrapage proposé par chaque filiale fera l'objet d'une validation au niveau du Groupe puis d'une présentation et d'une discussion avec le Conseil d'Administration au moment des arbitrages budgétaires.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit porter notamment, depuis la modification apportée par la Loi du 23 mars 2006 à l'article L.132-27 du Code du travail, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salarié(e)s à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

5.4 - Indicateurs

- Evolution des salaires bruts totaux mini, moyens et maxi par sexe et par famille professionnelle
- Evolution du nombre d'avancements par sexe et par famille professionnelle
- Evolution du nombre de promotions par sexe et par famille professionnelle

Handwritten initials and marks: *Mc*, *Y*, *E*, *8*, *u*, *7*, *R*, *7*

ARTICLE 6 – CONCILIATION VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'assurer à tous les salariés du Groupe la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, ils veilleront :

- À ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veilleront à ce que l'encadrement y soit sensibilisé ;
- À ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Ils porteront une attention particulière aux familles monoparentales lors de leurs négociations annuelles notamment pour l'attribution de jours de congés pour événements familiaux et/ou de primes et indemnités à caractère familial.

Par ailleurs, afin de respecter la vie privée des salariés, les réunions devront être planifiées de façon à respecter le plus possible les horaires de travail habituels des participant(e)s.

6.1 – Le travail à temps partiel

Le Groupe France Télévisions réaffirme 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 et salariale des salarié(e)s. En conséquence :

- les directions, dans le cadre des commissions égalité professionnelle des CE ou CCE procéderont chaque année à un examen de l'évolution des rémunérations des salarié(e)s à temps partiels afin de s'assurer qu'elle correspond à celle des temps pleins à métier équivalent et critères professionnels comparables ;
- les directions et/ou les représentants du personnel veilleront à une répartition équitable des mesures individuelles entre salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s à temps complet à compétences et responsabilités identiques ;
- les salarié(e)s à temps partiel bénéficient d'un accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps complet. A ce titre, leurs droits à DIF sont les mêmes que ceux des salariés à temps complet.

Les parties signataires conviennent que la réduction du recours au **temps partiel non choisi** participe à diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. A cet effet, les postes à temps plein qui se libèrent seront proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui ont les compétences et les qualifications requises et qui en auront fait la demande (art.L.212-4-5 du code du travail).

Le **temps partiel choisi** doit pouvoir s'exercer sur tous les postes y compris sur des postes à responsabilités. Le Groupe France Télévisions s'efforcera de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel, dans les limites de la configuration du poste et/ou du service.

6.2 – La parentalité

Le Groupe France Télévisions réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés pour enfants malades et les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Sauf dispositions plus favorables, les dispositions prévues ci-après s'appliquent aux salarié(e)s sous contrat à durée indéterminée et aux salarié(e)s sous contrat à durée déterminée justifiant d'une ancienneté reconnue supérieure à 12 mois.

Mc
D R Y E G 9 M

Les parties signataires conviennent que les congés rémunérés pour maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du (de la) conjoint(e) (mariage, concubinage, pacs) ou d'un(e) ascendant(e) au 1^{er} degré seront portés, dans l'ensemble des filiales, à :

- dès la signature du présent accord : à 2 jours ouvrés par année civile, 4 jours ouvrés pour deux enfants et 6 j ouvrés pour 3 enfants et plus ;
- avant la fin de l'exercice 2008 : à 4 jours ouvrés par année civile, 6 jours ouvrés pour deux enfants et 8 j ouvrés pour 3 enfants et plus ;
- avant la fin de l'exercice 2009 : 5 jours ouvrés par année civile, 8 jours ouvrés pour deux enfants et 10 j ouvrés pour 3 enfants et plus ;
- avant la fin de l'exercice 2010 : 6 jours ouvrés par année civile, 9 jours ouvrés pour deux enfants et 12 j ouvrés pour 3 enfants et plus.

En outre, les parents d'enfants handicapés bénéficieront également des dispositions prévues par l'accord Groupe sur l'emploi des salariés handicapés, en son article 8.2, dès son entrée en vigueur.

Congés maternité, adoption et paternité

Ces congés sont pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, pour le calcul de ses droits à congés payés, pour le calcul de l'intéressement ou de la participation, du treizième mois et de la prime de fin d'année.

Dès la déclaration de grossesse, la salariée bénéficiera, à sa demande et lorsque son état de santé l'exigera, d'un entretien avec un responsable hiérarchique sur les modalités d'horaires, d'aménagements de postes, de déplacements professionnels et de conditions de travail (limitation de port de charge) pendant sa grossesse.

Conformément à l'article L.122-25-1 du code du travail, lorsque l'état de santé l'exige, la salariée enceinte peut être temporairement affectée dans un autre emploi.

A partir du début du 6ème mois de grossesse, et jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail pourra être réduite à la demande de l'intéressée selon les modalités propres de sa société d'appartenance.

Les filiales qui ne proposent pas cette faculté devront la mettre en place progressivement (1/2 h le matin et 1/2 h le soir dès la signature du présent accord pour atteindre 1h le matin et 1h le soir avant la fin de l'exercice 2009). Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Dans l'ensemble des filiales, la durée totale du congé (maternité + allaitement dûment justifié ou adoption+démarches liées à l'adoption) ne pourra être inférieure à 18 semaines à compter de la signature du présent accord pour atteindre 20 semaines avant la fin de l'exercice 2009.

Le report des congés payés est possible à l'issue du congé maternité ou adoption quelle que soit sa date. Il est rappelé que le retour après un congé maternité ou adoption se fait obligatoirement sur le même poste que celui tenu précédemment.

Les pères ayant plus d'un an d'ancienneté continue et reconnue au sein de leur entreprise ou au sein du Groupe bénéficient du maintien de leur salaire durant la durée du congé paternité (11 j à 18 j calendaires selon les cas) déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, le maintien de salaire pendant le congé paternité obéira aux mêmes règles que celles retenues pour le congé maternité.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page: "Cm", "22", "MC", "A", "E", "CS", "10", "pe".

Dispositions diverses relatives aux congés liés à la parentalité

Les sociétés du Groupe France Télévisions étudieront systématiquement les besoins de remplacement de ces personnels ainsi que leurs modalités de mise en oeuvre afin de ne pas désorganiser les services.

Afin que les absences liées à ces congés ne soient pas des obstacles au développement professionnel des femmes et des hommes de l'entreprise, un **entretien spécifique** sera proposé à tous (tes) les salarié(e)s qui le souhaitent (durée totale du congé supérieure à 6 mois) avant le départ et dès le retour du congé ou à la demande de l'intéressé(e) quelle que soit la durée de ce congé.

Cet entretien, réalisé par le(la) hiérarchique ou le(la) Directeur(rice) ou un(e) Responsable des Ressources Humaines, doit être l'occasion de faire un point sur les **possibilités et dispositifs de formation**, et, le cas échéant de permettre d'élaborer un projet de formation qui pourra s'intégrer dans une période de professionnalisation, en application des dispositions de la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle. Il fera l'objet d'un compte rendu lorsqu'une formation de mise à niveau ou d'adaptation se révélera nécessaire.

Le Groupe France Télévisions rappelle à cet égard qu'il considère comme **publics prioritaires en matière d'accès à la formation** :

- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation ou d'adoption ;
- les salarié(e)s ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquels l'ancienneté est reconnue en vertu de conventions collectives ou d'accords d'entreprises, les droits à DIF sont maintenus dans leur intégralité.

Par ailleurs, sauf instruction contraire expresse des salarié(e)s, les salarié(e)s recevront les **informations relatives à la vie de leur société** (notes de service à diffusion générale, magazine interne ...) selon les modes de communication habituels de cette dernière ;

Une attention particulière sera apportée à la situation des femmes ou des hommes qui réintègrent leur poste après une période d'absence pour élever leurs enfants, de manière à concilier au mieux leur vie personnelle et professionnelle.

6.3 – Garde des jeunes enfants

Conscients des difficultés que peuvent rencontrer certain(e)s salarié(e)s, parents de jeunes enfants, les directions des ressources humaines ainsi que les représentants du personnel des filiales entameront, avant la fin 2007, une étude portant notamment :

- sur la mise en place ou la refonte des indemnités de garde d'enfants ;
- sur la mise en place d'un abonnement auprès d'un prestataire de services de gardes d'enfants ;
- sur l'utilisation du Chèque Emploi Service Universel ;
- sur les dispositifs proposés par les comités d'entreprises.

Les résultats de ces études et les pistes d'actions qui en découlent seront présentés avant la fin du premier trimestre 2008 à la Commission de suivi et d'interprétation du présent accord par les Correspondants « Egalité professionnelle » et/ou les représentants du personnel de chaque filiale.

En relation avec les Correspondants « Egalité professionnelle », les assistantes sociales des filiales apporteront toute information, assistance et conseils aux parents sur les modes de gardes à leur disposition.

A cet effet, dès la signature du présent accord, les Correspondants « Egalité professionnelle » des filiales seront invités à participer à la rédaction d'un guide sur la parentalité qui fera l'objet d'une mise en ligne sur l'Intranet Groupe.

6.4 - Indicateurs

- *évolution des effectifs à temps partiel par sexe et par famille professionnelle*
- *évolution du nombre de congés parentaux d'éducation à 100% par sexe et par famille professionnelle*
- *évolution du nombre de congés sans solde par sexe et par famille professionnelle*
- *évolution du nombre de congés maternité ou d'adoption par sexe et par famille professionnelle*
- *évolution du nombre de congés paternité, du nombre de congés paternité pris (hors congé de naissance de 3 jours), et du taux de réalisation des congés paternité (nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques) par sexe et par famille professionnelle (données 2007 disponibles en 2008)*

ARTICLE 7 - DISPOSITIFS DE SUIVI

7.1 - Tableau de bord

Les parties signataires conviennent de mettre en place un tableau de bord Groupe constitué d'indicateurs harmonisés afin de disposer d'une meilleure connaissance de la situation des salarié(e)s du Groupe France Télévisions et de son évolution, sous l'angle de l'égalité professionnelle. Ce tableau de bord sera composé d'indicateurs complémentaires à ceux des rapports annuels de situation comparée des filiales lorsqu'ils existent, dont l'évolution sera analysée sur trois exercices à compter de 2006.

Ces indicateurs complémentaires (indicateurs mentionnés en italique dans le présent accord) ont vocation à concerner l'ensemble des métiers du Groupe France Télévisions. Néanmoins, les parties signataires ont convenu de privilégier dans un premier temps l'analyse des familles professionnelles jugées les plus significatives, soit par le nombre de collaborateurs concernés, soit par le niveau des écarts qui apparaîtraient au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7.2 - Correspondant « Egalité professionnelle »

Un interlocuteur sera désigné au sein des directions des ressources humaines du Groupe et des filiales afin de promouvoir l'égalité professionnelle, centraliser les informations, et participer au suivi de l'accord et des actions qui en découlent.

ARTICLE 8 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD ET FORMALITES

8.1 - Commission de suivi et d'interprétation de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi et d'interprétation de l'accord qui se réunira deux fois l'an et/ou, sous un délai maximum de deux mois, à la demande motivée de l'une des parties signataires :

- au plus tard avant la fin du premier semestre de chaque année pour la première réunion afin d'analyser l'évolution des indicateurs du tableau de bord Groupe et étudier l'opportunité d'indicateurs complémentaires en cas de nécessité. La suppression, modification ou l'ajout d'indicateurs pourront être mis en œuvre sans renégociation du présent accord en cas d'accord de la Commission de suivi.

Handwritten signatures and initials: *Di, ER, Mc, Y, E, C, M*

- au mois de septembre, pour analyser les rapports de situation comparée des filiales et les avis des Commissions Egalité Professionnelle des CE ou CCE lorsqu'ils existent ainsi que les évolutions négociées dans les entreprises labellisées et proposer le cas échéant, des évolutions au présent accord.

Les Correspondants « Egalité professionnelle » et les Président(e)s des commissions égalité professionnelle des CE ou CCE des filiales lorsqu'elles existent assisteront à ces réunions et pourront ainsi présenter le bilan de leurs actions et leurs préconisations à la Commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à constituer, avant la fin du premier semestre 2008, un dossier en vue d'obtenir le label « Egalité » délivré par l'AFAQ.

8.2 - Révision - Dénonciation

Dans l'hypothèse où des modifications législatives et/ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur le texte de l'accord dans le cadre de la Commission de suivi et d'interprétation.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code de travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande de l'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

8.3 - Dépôt et publicité

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente et fera l'objet d'un dépôt, en un exemplaire, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris (département du siège social du Groupe France Télévisions), ainsi qu'en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires originaux pour RFO (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Mayotte, Polynésie et Saint Pierre et Miquelon).

Handwritten initials and signatures: "22", "Mc", "A", "CJ", "K", "R".

Fait à Paris, le 13 juillet 2007

En 15 exemplaires dont un exemplaire original pour chaque organisation syndicale, deux pour la Direction.

Pour le Groupe France Télévisions



Patrick de CAROLIS

Président Directeur Général

Pour les organisations syndicales

CGT
SNRT CGT Marc CHAUVELOT 
SNR-CGT Jean-François TEALDI 

CFDT

 I. CULLINANE

CGC

CFTC

Po/ Marcel CARON


FO

SNFONT Solee CORINE



SNJ

Zedgoc RICHARD
