



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

Sommaire

PREAMBULE.....	5
CHAPITRE INTRODUCTIF IMAGE ET PLACE DES FEMMES SUR LES ANTENNES.....	7
1 ENGAGEMENTS EN MATIERE DE PROGRAMMES.....	7
2 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA PLACE DES FEMMES SUR LES ANTENNES.....	8
3 LUTTE CONTRE LES PROPOS SEXISTES.....	8
CHAPITRE 1. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI.....	9
1.1 ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE MIXITE.....	9
1.1.1 <i>Une progression globale de la part des femmes.....</i>	10
1.1.2 <i>Une progression du genre sous-représenté dans les secteurs fortement déséquilibrés.....</i>	10
1.1.3 <i>Une progression de la part des femmes dans l'encadrement.....</i>	10
1.2 LES PRINCIPES ADOPTES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXES.....	11
1.2.1 <i>En matière de gestion des candidatures.....</i>	11
1.2.1.1 Concernant l'ensemble des candidatures.....	11
1.2.1.2 Concernant certaines candidatures.....	12
1.2.2 <i>Actions de sensibilisation envers la filière RH.....</i>	12
1.2.3 <i>Autres actions de sensibilisation.....</i>	12
1.2.4 <i>Actions d'anticipation du développement de la mixité.....</i>	13
1.3 DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LA MOBILITE.....	13
1.4 INDICATEURS.....	14
CHAPITRE 2. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	15
2.1 RENFORCEMENT DES MODALITES D'ACCES ET DE MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS.....	15
2.2 DEVELOPPEMENT DES ACTIONS DE FORMATION/SENSIBILISATION.....	16
2.2.1 <i>Actions en faveur de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les préjugés et les discriminations.....</i>	16
2.2.2 <i>Actions en faveur de l'évolution des mentalités et des représentations autour de la mixité des métiers.....</i>	17
2.3 DISPOSITIFS DE FORMATION EN ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	17
2.3.1 <i>Accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes.....</i>	17
2.3.2 <i>Accompagnement des trajectoires professionnelles des autres publics.....</i>	18
2.3.3 <i>Collaboratrices titulaires d'un mandat de représentation du personnel.....</i>	19
2.4 INDICATEURS.....	19
CHAPITRE 3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	21
3.1 PARCOURS PROFESSIONNEL.....	21
3.2 EVOLUTION VERS LES POSTES A RESPONSABILITE.....	22
3.3 INDICATEURS.....	22
CHAPITRE 4. REMUNERATION.....	23
4.1 LA RESORPTION DES ECARTS DE SALAIRE.....	23
4.2 LA REGULATION DES NIVEAUX DE REMUNERATION.....	24
4.2.1 <i>Salaires et positionnement dans les grilles lors du recrutement.....</i>	24
4.2.2 <i>Salaires et positionnement dans les grilles pour les salarié-e-s à temps partiel.....</i>	24
4.2.3 <i>Revalorisations individuelles annuelles.....</i>	24
4.2.4 <i>Rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption.....</i>	25
4.3 INDICATEURS.....	25

MBS
UR
RR

CHAPITRE 5. ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE	27
5.1 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'EQUILIBRE DES TEMPS	27
5.1.1 <i>Planification des réunions</i>	27
5.1.2 <i>Nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle</i>	27
5.1.3 <i>Utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion</i>	28
5.1.4 <i>Mise en place d'un service de conciergerie 2.0</i>	28
5.2 DROITS LIES A L'EXERCICE DE LA PARENTALITE	29
5.2.1 <i>Le Temps partiel</i>	29
5.2.1.1 Les principes	29
5.2.1.2 Temps partiel sur vacances scolaires	29
5.2.1.3 Congé parental à temps partiel	30
5.2.1.4 Cotisations vieillesse des salarié-e-s à temps partiel	30
5.2.1.5 Dispositions particulières concernant les salarié-e-s au forfait heures supplémentaires	30
5.2.2 <i>Familles monoparentales</i>	31
5.2.3 <i>Congé parental d'éducation</i>	31
5.2.4 <i>Maternité et adoption</i>	31
5.2.4.1 Déclaration de maternité	31
5.2.4.2 Places de parking	32
5.2.4.3 Entretien pré et post maternité/adoption	32
5.2.4.4 Réduction d'horaires pour allaitement	32
5.2.5 <i>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</i>	32
5.2.6 <i>Capital temps maternité et adoption</i>	33
5.2.6.1 Capital temps maternité	33
5.2.6.2 Capital temps adoption	33
5.2.7 <i>Congés pour assistance médicale à la procréation (PMA)</i>	33
5.2.8 <i>Demi-journée de rentrée scolaire et aménagement des horaires de travail</i>	34
5.2.9 <i>Congé de présence parentale</i>	34
5.2.10 <i>Congé de solidarité familiale</i>	34
5.2.11 <i>CET</i>	35
5.2.12 <i>Don de jours</i>	35
5.3 FAMILLES HOMOPARENTALES	35
5.4 COMMUNICATION SUR LES DROITS AU SEIN DE FRANCE TELEVISIONS	35
5.5 INDICATEURS	35
CHAPITRE 6. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	37
6.1 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	37
6.1.1 <i>Actions de communication</i>	37
6.1.2 <i>Autres actions de sensibilisation</i>	37
6.1.3 <i>Création d'un réseau de femmes</i>	37
6.2 COMPORTEMENTS STEREOTYPES	38
6.3 LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT, LES DISCRIMINATIONS ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	38
6.4 ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES FAMILIALES	39
6.5 INDICATEURS	39
CHAPITRE 7. DISPOSITIFS DE SUIVI DE L'ACCORD	40
7.1 LES RESSOURCES DEDIEES AU SUIVI	40
7.2 LES OUTILS	40
CHAPITRE 8. DISPOSITIONS FINALES	41
8.1 DUREE ET CHAMP D'APPLICATION	41
8.2 DEPOT DE L'ACCORD	41

MS
LB
RR

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 Arnaud Lesaunier, agissant en qualité de Directeur général délégué aux ressources humaines et à l'organisation, ci-après dénommée « France Télévisions »,

D'une part,

Et

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,

D'autre part,

MPS
UR
RR

PREAMBULE

Dans le prolongement de la politique entamée depuis 2007 et du précédent accord du 28 Avril 2014, France Télévisions réaffirme et poursuit ses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'un des champs prioritaires de la politique Diversité Egalité des Chances de l'entreprise, s'inscrivant pleinement dans sa politique de l'emploi.

Le présent accord a pour ambition d'élargir la politique menée jusqu'à présent en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, en proposant des mesures complémentaires permettant le rééquilibrage :

- de la mixité, quel que soit le genre sous représenté ;
- de la vie personnelle avec la vie professionnelle, avec des mesures prenant en considération l'évolution des situations familiales.

La mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, tant au sein de l'entreprise que dans les programmes diffusés sur les antennes de France télévisions sont une priorité de cet accord, et se traduisent par les objectifs majeurs suivants :

- le renforcement de la place et de l'image des femmes dans les programmes par des mesures figurant dans un chapitre spécifique ;
- la condamnation de tout propos sexiste y compris à l'antenne ;
- à compétence égale, la priorité donnée aux femmes en matière d'accès à l'encadrement y compris supérieur ;

Pour autant, les objectifs affichés dans l'accord précédent sont poursuivis :

- développer la mixité dans les métiers et dans l'encadrement ;
- favoriser le développement de carrière des femmes ;
- garantir le maintien de l'égalité salariale ;
- faciliter la parentalité.

Ce nouvel accord s'appuie sur le diagnostic réalisé au 31 décembre 2016 et sur le bilan d'application de l'accord de 2014. Au vu de cet état des lieux, les mesures déjà prises sont maintenues et renforcées. Elles sont complétées par de nouveaux dispositifs tendant à garantir la mixité, lutter contre toute forme de discrimination, tant au sein de l'entreprise que sur ses antennes, et étendre les droits des collaborateurs liés à la parentalité.

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

Il est rappelé, également, conformément aux articles L 1132-1 à L 1132-4 du code du travail, 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 mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion*

MB
UB
M
R

professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment 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 la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, 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, de son lieu de résidence 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.

Enfin, pour renforcer la portée de cet accord et pour faire de l'égalité une priorité réelle chaque négociation en cours et à venir devra prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle pour une action simultanée et convergente.

Handwritten initials: RB, UR, M, RB

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 liés au genre.

Pour ce faire, différentes actions sont engagées.

1 Engagements en matière de programmes

Les stéréotypes se mettant en place dès le plus jeune âge, France Télévisions, en qualité de 1^{er} diffuseur de programmes jeunesse, fait de la lutte contre ces stéréotypes un marqueur déterminant de sa politique dans ses programmes et, à ce titre, développe les actions suivantes :

- en collaboration avec les producteurs, l'unité « jeunesse » du groupe est mobilisée pour privilégier l'équilibre de la mixité au sein des protagonistes principaux et pour proposer des séries avec des héroïnes qui puissent être des modèles non stéréotypés pour les filles.
A titre d'exemple, le groupe a lancé un appel à projet de fictions pour trois créations originales de 26 minutes destinées aux enfants de 6-10 ans et à leur famille, pour les chaînes France 3 et France 4. Le thème est un récit initiatique d'une héroïne contemporaine dénuée de stéréotypes.
- le même objectif a été recherché en matière de fiction, avec des résultats tangibles au sein de l'offre de fiction de France 2 (avec par exemple le personnage de Camille Cottin dans la série « Dix pour cent » ou la série « Lebowitz contre Lebowitz » avec le personnage de Clémentine Célarié) et France 3 (avec en particulier le personnage de Corinne Masiero dans la série « Capitaine Marleau »). Cet objectif est désormais intégré par les unités de programmes et formalisé dans le cahier des charges des fictions commandées.
- le projet de feuilleton quotidien sur France 2 actuellement en préparation est l'occasion pour France Télévisions d'agir tout particulièrement contre ces stéréotypes dans le choix des situations et des personnages.

MS
UR
M
RR

2 Engagements en faveur de la place des femmes sur les antennes

France télévisions valorise la place des femmes sur ses antennes, sans les cantonner à la présentation d'émissions de « bien-être ».

La lutte contre l'inégalité dans la représentation des compétences s'effectue également par la présence, sur les antennes, de personnalités féminines investies d'un rôle d'experte. Cette présence a d'ores et déjà été augmentée de façon importante, notamment dans les émissions de débats et d'information.

Ainsi, en 2016, le taux de présence des expertes sur les chaînes du service public s'élève à 39% contre 32% toutes chaînes confondues. L'évolution du taux de présence des expertes doit se poursuivre chaque année et permettre d'atteindre la parité à la fin de l'année 2020.

Pour y parvenir, France Télévisions et Radio France ont été partenaires du groupe Egaé, pour créer le guide numérique des expertes dès juin 2015. Le site, accessible à l'adresse « Expertes.fr », propose aux journalistes une base de données de 1 800 femmes expertes, universitaires, dirigeantes d'entreprises ou responsables associatives pouvant intervenir dans les médias.

Près de 250 000 personnes ont visité le site depuis son lancement. Plus de 800 journalistes y sont accrédité-e-s et accèdent ainsi aux coordonnées complètes des expertes.

Par ailleurs, 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 a été développée de manière significative. La diffusion d'épreuves strictement féminines a doublé depuis 2014.

En effet, depuis trois ans, le groupe mobilise ses antennes et son offre numérique autour de l'opération « 4 saisons du sport féminin », menée en collaboration avec le CSA.

Enfin, la loi de 2014, dans son volet consacré aux médias, a donné mandat au CSA pour évaluer la question de la représentation des femmes dans les médias.

Depuis 2016, le groupe déclare la présence des femmes dans toutes les émissions d'information et les magazines (animatrices, chroniqueuses, journalistes, invitées et expertes) ainsi que le nombre de programmes dédiés à la question des discriminations envers les femmes. Il recense également l'ensemble des programmes jeunesse et les fictions mettant en avant une représentation non stéréotypée des personnages féminins.

Le premier bilan du CSA a d'ailleurs mis en avant l'engagement du groupe et son rôle moteur dans la question de la représentation des femmes dans les médias.

3 Lutte contre les propos sexistes

En qualité de média de service public ayant un rôle à jouer dans l'évolution des mentalités sur la place et l'image des femmes dans la société, France Télévisions, en complément des mesures ci-dessus, s'engage à condamner tous les propos sexistes qui seraient tenus sur ses antennes en dépit des actions de sensibilisation et d'information déployées.

Les intervenants seront sensibilisés à la politique de France Télévisions et au respect des valeurs du service public, une clause spécifique sera insérée dans leurs contrats.

Les salariés de France Télévisions se verront appliquer les sanctions prévues au règlement intérieur.

MS
UR
RR

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 exerce la plus grande vigilance car il est de nature à garantir, dès l'acte de recrutement, une gestion égalitaire des parcours professionnels et à contribuer à l'équilibre des genres.

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 fixée un objectif d'exemplarité dans ce domaine, en s'engageant à garantir une égalité d'accès à l'emploi à tous les candidat-e-s dans le cadre des recrutements externes ou des mobilités.

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

La procédure de recrutement a été remise à jour fin 2015 ainsi que l'ensemble des fiches emplois, avec, pour ces dernières, la mention des compétences attendues pour l'exercice des postes sur la base du référentiel de compétences.

Cette procédure et l'ensemble des outils associés (référentiel emplois, grille d'entretien et de synthèse etc.) permettent de formaliser et d'objectiver chaque étape du recrutement. La sélection est basée uniquement sur les compétences des candidat-e-s, et permet de garantir l'absence de discrimination envers les femmes 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 opérationnelles, 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 d'entretien. En outre, un guide de l'entretien de recrutement sera mis à disposition des managers sur l'application intranet de FTV.

Pour faciliter cette équité, il est rappelé qu'une partie de la rémunération des cadres est conditionnée par l'atteinte d'objectifs en matière de diversité et d'égalité des chances. Cet objectif est valorisé par principe à hauteur de 10 % du montant de leur part variable et peut concerner notamment les engagements fixés dans le présent accord.

1.1 Engagements pris en matière de mixité

Le développement de la parité et le renforcement de la mixité dans l'entreprise constitue l'un des objectifs majeurs de cet accord.

Pour ce faire, dans la continuité des principes adoptés en 2014 et désireuse de franchir une nouvelle étape en s'engageant de façon plus volontariste, France Télévisions souhaite se fixer les objectifs prioritaires de progression suivants.

1.1.1 Une progression globale de la part des femmes

Au regard du potentiel de renouvellement des effectifs sur la durée du présent accord, l'entreprise se fixe comme objectif de porter la part des femmes dans les recrutements à un taux sensiblement supérieur à 50%.

Le respect de ce taux permettrait de viser un objectif global de 45% de femmes présentes dans les effectifs à fin 2020.

1.1.2 Une progression du genre sous-représenté dans les secteurs fortement déséquilibrés

En complément de cet objectif global, France Télévisions a l'ambition d'afficher une plus grande diversité de genre au sein de ses équipes. Cette diversité constitue un enjeu important tant sur le plan des ressources humaines que de la cohésion sociale.

En effet, la richesse et la source d'équilibre apportées par les différences constituent un atout pour développer l'innovation et la créativité dont l'entreprise a besoin pour répondre aux enjeux qui lui sont fixés.

La recherche d'un équilibre Femmes/Hommes dans la composition des équipes doit donc intervenir comme un des critères essentiels de sélection, immédiatement après la validation du registre de compétences le plus proche des exigences du poste.

C'est pourquoi l'entreprise portera une attention toute particulière au rééquilibrage de la mixité au sein des différents métiers de l'entreprise et particulièrement dans certains secteurs définis ci-après qui affichent une proportion de femmes ou d'hommes sous-représentée.

Considérant l'équilibre relatif de la mixité au sein de la catégorie PTA prise dans son ensemble, cet accord se fixe comme objectif ambitieux de rééquilibrer la famille professionnelle Production/Technologie/Fabrication, en portant la part des femmes à hauteur de 31%, et la famille professionnelle Gestion d'entreprise, en portant la part des hommes à hauteur de 28%, à l'issue de ce présent accord. Dans cette dernière catégorie professionnelle, l'entreprise veillera à assurer un juste équilibre des genres notamment parmi les cadres supérieurs.

En ce qui concerne la population des Journalistes, l'objectif final est de porter la part des femmes à hauteur d'au moins 40% de l'effectif à l'issue de l'accord. Ce qui implique qu'au moins 50% des recrutements concerneront des femmes.

La synthèse des objectifs fixés est donc la suivante :

Périmètre	Part des femmes fin 2020	Part des hommes fin 2020
FTV	= ou > à 45%	= ou < à 55%
PTA	= ou > à 47%	= ou < à 53%
<i>Production -Fabrication - technologie</i>	31%	69%
<i>Gestion d'entreprise</i>	72%	28%
JOU	= ou > à 40%	= ou < à 60%

1.1.3 Une progression de la part des femmes dans l'encadrement

L'entreprise doit se mobiliser pour encourager et faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités et aux fonctions d'encadrement chaque fois que possible.

MS
UB
RB

Si la progression enregistrée dans les instances dirigeantes de France Télévisions depuis 2014 est significative, celle constatée chez les PTA et journalistes est plus relative.

Or la part des femmes dans l'encadrement doit être davantage le reflet de la part des femmes dans l'effectif, c'est pourquoi l'entreprise s'engage à viser pour la population des PTA et pour la population des Journalistes, un rapprochement du pourcentage de femmes managers avec le pourcentage que celles-ci représentent dans les effectifs considérés, avec au minimum une obligation de progression chaque année.

L'objectif de la progression de la part des femmes est le suivant :

Périmètre	Part des femmes fin 2020
PTA - Encadrement supérieur	45%
JOU - Encadrement supérieur	33%

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée en 2020, date de fin d'application de l'accord, une progression régulière des résultats devant néanmoins être observée chaque année.

1.2 Les principes adoptés pour atteindre les objectifs fixés

Pour atteindre les objectifs fixés ci-dessus, France Télévisions se fixe les règles suivantes concernant la gestion des mouvements des collaborateurs, et développe simultanément des actions de sensibilisation.

1.2.1 En matière de gestion des candidatures

1.2.1.1 Concernant l'ensemble des candidatures

Il est rappelé que la sélection des candidatures qui s'opère sur l'adéquation profil/poste doit se faire aussi, à compétences égales et qualifications comparables, en privilégiant l'embauche de salarié-e-s du genre sous représenté dans le métier concerné.

En complément de cette exigence, l'appréciation des candidatures se fera également sur la base des principes décrits ci-après :

- l'équilibre global Femmes/Hommes a minima ou l'atteinte des pourcentages fixés au paragraphe 1.1.2, devra être recherché dans tous les comblements de poste, quel que soit le type de mouvement, recrutement, mobilité et réduction de la précarité ;
- pour tous les postes, la présentation d'au moins une candidature du genre sous-représenté sera encouragée dans la liste des candidat-e-s présélectionné-e-s.

Sur les familles identifiées comme prioritaires, dès lors que les candidatures reçues ne répondent pas à l'objectif fixé, le poste sera automatiquement reporté. Ce délai supplémentaire devra permettre à la fonction RH de mettre en œuvre des actions d'élargissement des recherches et de susciter de nouvelles candidatures internes.

MRJ
CB 4
KR

1.2.1.2 Concernant certaines candidatures

- Pour faciliter l'accès des femmes à l'encadrement :
 - ~~pour tous les postes relevant des groupes 6 et plus de la classification des personnels techniques et administratifs et des fonctions d'encadrement pour les journalistes, la liste des candidatures présélectionnées devra comporter obligatoirement au moins une candidature féminine.~~
A défaut, l'entreprise peut envisager de différer la décision de comblement de poste et mettra en œuvre de nouvelles actions pour susciter des candidatures féminines correspondant au profil requis.
 - les nominations effectuées dans le cadre des mobilités, pour accéder à l'encadrement supérieur, devront garantir la parité.
- Le recours à l'alternance et aux stages servira de levier de pré-recrutement, afin de multiplier, à l'issue de ceux-ci, les occasions de concrétiser des embauches visant au rééquilibrage de la mixité des effectifs. Ainsi :
 - les candidatures du genre sous représenté seront privilégiées dans les secteurs fortement déséquilibrés ;
 - le respect de la parité a minima sera obligatoire pour tous les recrutements d'alternants sur des fonctions techniques.

1.2.2 Actions de sensibilisation envers la filière RH

L'ensemble de la filière RH, garante d'une recherche élargie de candidatures, sera sensibilisée à l'atteinte des objectifs fixés au travers des actions ci-dessous :

- chaque communication accompagnant la publication des postes mentionnera les objectifs prioritaires pris en matière de mixité et la nécessité d'en tenir compte dans la sélection des candidat-e-s ;
- dans une démarche de pilotage de cette politique permettant un ajustement des écarts au fil de l'eau, elle se verra communiquer chaque mois un bilan diversité, focus « égalité » relatif aux décisions prises en matière de comblement de postes ;
- la cartographie des métiers, élaborée en 2014 et revue en 2016 dans sa forme pour une meilleure prise en compte du genre, fera l'objet d'une nouvelle communication pour renforcer son rôle d'outil de pilotage et d'aide à la décision.

1.2.3 Autres actions de sensibilisation

Par ailleurs, pour faciliter la recherche de candidats, il est décidé de :

- mettre en place des actions de communication internes 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, faire évoluer leur ressenti sur le genre associé à un métier et identifier des candidatures potentielles répondant à la politique en faveur de l'égalité.

MS
M
UB
RR

Ces partenariats pourront être débattus en Commission égalité professionnelle des comités d'établissement sur demande de leurs membres.

- plus largement, l'entreprise communiquera systématiquement auprès des écoles sur ses engagements en matière de diversité et d'égalité des chances.

Enfin, 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.

1.2.4 Actions d'anticipation du développement de la mixité

Conformément aux dispositifs de l'accord GPEC, une démarche d'anticipation des évolutions professionnelles permettant une meilleure connaissance des collaborateurs-trices de l'entreprise, de leurs compétences et de leurs aspirations professionnelles, doit contribuer au développement de la mixité.

Cette démarche liée à la mise en place de Revues de Personnel, facilitera :

- l'identification de profils susceptibles de participer à l'équilibre de la mixité d'une famille professionnelle et/ou d'une organisation ;
- la constitution de viviers destinés à préparer les compétences requises, notamment pour les fonctions d'encadrement ;
- la définition d'actions de développement et/ou d'accompagnement spécifiques à même de préparer ou renforcer les niveaux de compétences attendus par les différentes familles professionnelles et/ou les fonctions d'encadrement.

1.3 Dispositions particulières concernant la mobilité

La mobilité interne 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 dispositifs nécessaires.

Ainsi, outre les outils d'ores et déjà présents sur intranet (bourse de l'emploi, référentiel des emplois, référentiel des compétences, formulaire de souhait de mobilité, passeport mobilité etc.), et conformément à l'accord GPEC, France Télévisions entend développer une plateforme numérique au service de la mobilité et des parcours professionnels.

Par cette plateforme numérique, l'entreprise se donne pour objectif d'instaurer une gestion entièrement numérisée et interactive des demandes de mobilité, en facilitant l'accès aux informations, aux dispositifs et outils d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, en dynamisant et en fluidifiant la gestion des parcours professionnels.

Cette nouvelle plateforme devra également permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent de mettre à disposition leur dossier de candidature, sans postuler obligatoirement à une offre et d'alimenter une « CV thèque » consultable par les professionnels RH.

Parallèlement, avec la volonté de développer l'égalité des chances, il sera élaboré et mis en œuvre un atelier de préparation de candidature, qui proposera à chaque collaborateur-trice qui le souhaitera de préparer et optimiser ses éléments de candidature : élaboration d'un CV, d'une lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, etc.

L'ensemble de ces actions sera progressivement mis en œuvre dès 2018. Un bilan relatif à l'accès à ces dispositifs par les collaboratrices sera présenté dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

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.

Tous les dispositifs « mobilités » prévus dans l'accord GPEC seront actionnés de façon prioritaire.

France Télévisions s'engage, en réponse à une demande de mobilité nécessitée par une demande de regroupement familial, à rechercher les solutions possibles, en adéquation avec les besoins de l'entreprise, la disponibilité des postes et les compétences requises, 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.

1.4 Indicateurs

- Sur l'ensemble des postes publiés et par famille professionnelle :
 - ✓ Répartition par genre du nombre de candidatures enregistrées
 - ✓ Répartition par genre du nombre de présélectionnées
 - ✓ Répartition par genre du nombre de candidatures sélectionnées
 - ✓ Nombre de postes d'encadrement sans candidature féminine
- 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 en CDI
- Nombre d'inscriptions sur la plateforme mobilité par genre et par famille professionnelle
- Bilan des participants aux ateliers de préparation de candidature

MS
M
CB
RR

CHAPITRE 2. FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément à ses engagements et suite à l'effort en matière de formation poursuivi par l'entreprise depuis plusieurs années, il apparaît, au regard des bilans présentés en CCE, que France Télévisions a su remplir ses objectifs d'égal accès à la formation.

Le volume des formations suivies par les femmes est effectivement proportionnel au poids qu'elles représentent et à leur présence dans les différents métiers de l'entreprise et ce, quel que soit leur âge.

Pour autant, il convient de rester vigilant pour maintenir cet équilibre, la formation professionnelle constituant l'un des vecteurs permettant d'accompagner l'ensemble des mesures définies aux autres chapitres de cet accord.

Les mesures déclinées ci-après complètent et renforcent les objectifs et les engagements de l'accord Egalité de 2014, 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 d'encadrement et de Direction.

Ces mesures doivent contribuer 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'appuie sur le développement de nouveaux outils et fait l'objet d'une large diffusion pour une meilleure visibilité et appropriation par les salarié-e-s.

France Télévisions entend également poursuivre et intensifier via son Université l'amélioration de la planification annuelle des formations en lien avec le réseau formation et le calendrier annuel des grands chantiers, faits marquants de l'entreprise.

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.

MM
LL
RR

Afin de prendre en compte ces difficultés, France Télévisions veille 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.

Chaque fois que cela est possible, l'organisation des sessions de formation se fera au plus près des lieux de travail des stagiaires pour réduire leur temps de déplacement.

Pour limiter l'autocensure des collaboratrices des secteurs administratifs qui peuvent être amenées à renoncer à une formation en raison de la charge de travail résultant de leur absence non remplacée, la possibilité d'un remplacement sera étudiée au cas par cas.

Depuis 3 ans, une meilleure planification des formations prenant en considération le rythme de travail des salarié-e-s à temps partiel et le développement de la politique de digital Learning expliquent pour partie le meilleur équilibre constaté désormais dans la répartition des stagiaires femmes et hommes.

De même, des formations en ligne et à distance sont d'ores et déjà mises à disposition (e-learning, classes virtuelles, modalités mixtes...) en complément du « présentiel » et en tenant compte des contraintes techniques des stations ultra-marines. Ce type de formations continuera à être développé car elles présentent l'intérêt de réduire les contraintes de déplacements et 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...).

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et sont planifiées le cas échéant. Une note d'encadrement des modalités de formation en e-learning sera diffusée afin de le rappeler, de favoriser son développement et faciliter son accès et son exercice par les salarié-e-s.

Une campagne de communication est prévue à cet effet au sein de l'entreprise en 2017, notamment pour sensibiliser la famille RH mais aussi la population des managers.

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 ;
- 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 ;

MS
M
UR
RR

- renforcement des dispositifs d'accompagnement pédagogique (en plus des formations présentiel et e-learning : mises en situation professionnelle, tutorat, mentoring, séminaires...).

Enfin, selon la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 – (art. 214) relative à l'égalité et la citoyenneté, « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. » Il est ainsi nécessaire de poursuivre le suivi de l'accompagnement des collaborateurs concernés.

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.

L'un des dispositifs permettant d'accentuer la diversité et la mixité est le recours plus fréquent à des femmes F.O.R. (formateur occasionnel ressources). A ce jour, ce dispositif ne possède pas encore suffisamment de professionnelles et les femmes y sont sous représentées. C'est pourquoi, France Télévisions entend porter une attention particulière à l'accompagnement et à la professionnalisation du réseau de ses formateurs internes et à recruter de nouveaux talents féminins. Un dispositif de recrutement et d'incitation à destination des femmes sera développé.

2.3 Dispositifs de formation en accompagnement des parcours professionnels

Par ailleurs, lors d'une récente étude menée par l'Université et le réseau formation, l'analyse des femmes n'ayant pas suivi de formation sur 3 années consécutives de 2013 à 2015 montre qu'elles représentent 43 % des collaborateurs concernés contre 57 % d'hommes.

Les femmes non formées sont plus présentes dans les secteurs de la gestion d'entreprise et/ou de la communication qui sont deux secteurs où elles sont majoritairement représentées. Un suivi particulier sera donc effectué sur ces deux secteurs et les femmes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans se verront proposer une formation d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'emploi (cat 1) dans le cadre du plan de formation de l'année suivante.

2.3.1 Accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes

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) notamment au travers du cursus «Carrières au féminin ».

France Télévisions fera un effort particulier pour élargir le public de femmes destinataires de cette formation en introduisant, dès l'année 2017, une deuxième promotion de femmes. 51 femmes ont été formées depuis 2013 avec un taux de satisfaction important égal à 92 %.

Pour l'entreprise, l'enjeu est de :

- stimuler la mixité à tous les niveaux de responsabilité de l'entreprise ;
- accompagner les talents féminins sur leurs objectifs de projet professionnel.

Pour les participantes, il s'agit :

- d'accélérer leur carrière en développant un projet professionnel clair et ambitieux, en faisant des choix et en les assumant ;
- d'identifier leurs leviers de performance et faire évoluer leurs comportements en fonction de leurs objectifs ;
- de renforcer leur impact et leur influence, construire leur stratégie de visibilité.

Les points forts de cette formation pour les femmes qui y ont participé sont nombreux. L'étude de cas concrets, les mises en situation, les partages d'expériences permettent la construction d'un réseau et, par la suite, l'ouverture de nombreuses portes et de perspectives professionnelles à explorer. Les stagiaires repartent en ayant appris à définir un projet professionnel viable et à construire un plan d'action efficace.

Fort des enseignements des premières promotions, le travail que le groupe France Télévisions doit réaliser désormais repose sur l'identification des participantes. Il se propose de répondre à deux niveaux d'expertise :

- 1^{er} profil : accélérer l'émergence de talents avec pour objectif l'optimisation de la confiance en soi pour aborder un poste de direction pour un manager et/ou un cadre en devenir avec un potentiel d'évolution clairement identifié ;
- 2^{ème} profil : favoriser une meilleure prise de conscience de son ambition avec pour objectif de décoder les éléments d'une bonne gestion de carrière auprès de managers et cadres plus âgés et confirmés.

Un bilan de ces formations sera présenté chaque année en commission de suivi de l'accord. Il comprendra notamment le nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une évolution de carrière.

2.3.2. Accompagnement des trajectoires professionnelles des autres publics

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

Pour favoriser l'accès à la formation et à la professionnalisation des collaboratrices et des collaborateurs occupant les postes les moins qualifiés et les emplois en décroissance, identifiés dans le cadre de la GPEC, l'entreprise s'engage aussi à développer un plan de communication à destination des salarié-e-s pour notamment :

- réaffirmer la volonté de l'entreprise de faciliter l'accès des collaborateurs-trices à la formation ;
- faciliter cet accès en faisant mieux connaître la construction du plan annuel de formation ainsi que les différents dispositifs de formation ;
- développer la connaissance du fonctionnement de l'Université, son offre et son expertise ;
- valoriser l'offre de formation, que ce soit en présentiel à l'université, sur site en délocalisé ou en e-learning ;

MB
LB
P Q

- identifier les acteurs de la formation professionnelle au sein de chaque entité contribuant à l'élaboration et au suivi du plan de formation annuel.

Les axes de communication porteront sur l'accès à la formation, l'offre de formation notamment en précisant l'offre en digital Learning, le réseau de formation et l'élaboration du plan de formation.

Les actions de communication interne mises en place s'appuieront sur :

- « Monespace » avec la création d'une rubrique « me former » ;
- « La lettre repères » destinée aux managers précisant leur rôle et celui de la RH dans la formation des collaborateurs, notamment celles et ceux occupant les postes les moins qualifiés et les titulaires d'emplois sensibles, identifiés dans le cadre de la GPEC ;
- Des push d'actualité à l'ensemble des collaborateurs à des moments clés de l'année, des conseils sur le déroulement d'une demande de formation dans le cadre de l'entretien annuel (définir son besoin, rappel du circuit manager, RH, responsable formation...).

Enfin, les personnes de retour après 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. 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.

2.3.3 Collaboratrices titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Pour faciliter la progression des femmes dans la prise de mandats de représentation du personnel, en complément des formations assurées par les organisations syndicales dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale, des formations destinées à les accompagner dans cette évolution leur seront proposées.

Les thèmes abordés pourront traiter par exemple des thématiques de type « Prise de parole en public », « Techniques d'expression orale », « Renforcer vos capacités de synthèse », « Mieux communiquer avec les écrits professionnels : bonnes pratiques », et « Donner de l'impact à vos mails ».

2.4 Indicateurs

- Budget alloué aux formations Diversité
- Répartition des collaboratrices et collaborateurs par genre, par famille professionnelle, implantation géographique et par modalités pédagogiques (présentiel, e-Learning)
- Nombre de modules sur la plateforme e-Learning consultés par les salarié-e-s
- Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié de tutoriels ou participé à des classes virtuelles développés par l'Université
- Répartition des stagiaires à temps partiel par genre ayant suivi une formation par type de dispositifs (VAE, CIF, bilan de compétences à l'initiative de l'employeur)

MS
M
UB
na

- Analyse des femmes n'ayant pas suivi de formation par implantation géographique et famille professionnelle
-

MS
M
UB
R R

CHAPITRE 3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au travers de ses différents accords et notamment de l'accord GPEC, France Télévisions s'engage, met en œuvre et propose les moyens qui visent à assurer une bonne adéquation entre ses besoins en compétences et les projets d'évolution exprimés par ses salarié-e-s, dans le suivi et le développement des parcours professionnels

3.1 Parcours professionnel

Grâce au développement des démarches d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, France Télévisions souhaite répondre de façon individualisée aux souhaits d'évolution de tous les collaborateurs-trices, en accord avec l'évolution des métiers et des besoins en compétences futurs.

Le dispositif d'entretien annuel, qui permet à tout collaborateur-trice de faire le point avec son manager sur son exercice professionnel, a été enrichi d'un volet spécifique d'évaluation des compétences, garant d'une égalité de traitement, afin d'identifier précisément les axes d'amélioration et veiller de manière détaillée au maintien et/ou à l'évolution de l'employabilité.

Parallèlement, chaque collaborateur-trice est désormais invité-e à un entretien professionnel tous les deux ans (à la date anniversaire d'embauche ou du précédent entretien). Cet entretien professionnel, conduit par les Ressources humaines, permettra à chaque collaborateur-trice d'échanger sur son avenir professionnel, d'en examiner les options en termes de métiers et de fonctions, d'élaborer les étapes nécessaires, d'envisager les modalités de réalisation, et de définir ainsi un projet professionnel réaliste au regard des besoins de l'entreprise.

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.

Parallèlement, conformément aux dispositions prévues par l'accord GPEC, des actions spécifiques seront progressivement mises en place en fonction des besoins afin de faciliter les évolutions :

- entretiens personnalisés de projet professionnel avec les Responsables Ressources Humaines à l'initiative des collaborateurs-trices ;
- analyse et exploitation des entretiens annuels via les comités de développement professionnels ;
- bilans professionnels ou de compétences ;
- mise en place d'une plateforme dédiée à la mobilité ;
- proposition d'un atelier de préparation de candidature.

Concernant les collaboratrices titulaires d'un mandat de représentation du personnel, un dispositif spécifique sera négocié dans le cadre de l'accord relatif à l'évolution de carrière des représentants du personnel.

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 répondant aux~~ besoins de l'entreprise et ainsi enrichir leurs parcours professionnels.

A cette occasion, l'entreprise s'engage à équilibrer la mixité au sein des équipes internes de formatrices et formateurs, de tutrices et tuteurs, et à assurer la parité 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, bien qu'en progression régulière, la proportion des femmes dans les instances de direction reste inférieure à celle des hommes

Des mesures correctives seront déployées pour faire progresser ce chiffre :

- identifier les freins (notamment lors des entretiens annuels, professionnels...)
- mettre en place des revues de personnels spécifiques qui permettront de détecter des potentiels, notamment dans la population féminine, en priorité chez les journalistes et dans l'encadrement technique;
- mettre en place des dispositifs d'accompagnement (tutorat, coaching¹, mentorat²) des femmes ;
- mettre en place un suivi régulier de la proportion des femmes dans les instances de direction centrales ou de proximité.

Par ailleurs, en lien avec les dispositions prévues dans l'accord GPEC, un accompagnement sera systématiquement proposé à toutes les femmes accédant à l'encadrement supérieur.

Enfin, 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 dès lors que la nomination est de nature à rééquilibrer la mixité de l'environnement (famille professionnelle, secteur, etc...) ».

3.3 Indicateurs

- Nombre d'entretiens annuels d'évaluation réalisés
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés

¹ **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.

² **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.

MPS
UB
OR

- Nombre de formateurs internes par genre et par famille professionnelle
- Nombre de femmes ayant suivi un accompagnement au management

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 éventuels 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. À cette fin, l'analyse des écarts de rémunération s'opère sur la base :

- de données graphiques établissant pour chaque groupe de classification PTA, ainsi que pour chaque emploi regroupant plus de 100 collaborateurs, la tendance de rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté et, le cas échéant, part variable sur objectifs théorique à 100%) selon l'âge constaté pour les femmes d'une part et les hommes d'autre part. Lorsque ces données feront apparaître pour un ou plusieurs groupes de classification un écart entre les sexes, égal ou supérieur à 3%, des données additionnelles seront établies afin d'identifier les écarts par emploi au sein du/des groupe(s) de classification concerné(s).
- de données graphiques établissant pour chaque fonction journaliste des filières Edition/Coordination et Management ainsi que pour la filière Reportage, la tendance de rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté) selon l'ancienneté dans la profession constatée pour les femmes d'une part et les hommes d'autre part.

Les données graphiques visées ci-dessus seront complétées chaque année par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA d'une part et journalistes d'autre part par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer). Tous ces documents seront présentés à la commission de suivi du présent accord puis 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/ou 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.

Concernant plus particulièrement les femmes titulaires d'un mandat de représentation du personnel, il est précisé que la direction proposera la négociation d'un accord relatif à l'évolution de carrière des représentants du personnel intégrant l'instauration de mécanismes visant à garantir l'égalité de traitement en matière salariale.

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 débutant dans une fonction l'accès à un même niveau de la classification. 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.

Dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, l'entreprise présentera des données relatives au positionnement salarial respectif des femmes et des hommes lors de leur recrutement, tant pour les PTA que pour les journalistes. Ces données mettront en évidence la moyenne de positionnement salarial des femmes et des hommes nouvellement recrutés par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise, à âge et groupe de classification comparables (PTA) et fonction et ancienneté comparables (journalistes). Ces éléments d'analyse seront déclinés par grande entité (Siège /régions France 3 / Outre-mer).

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 quel que 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'étend y compris au rattrapage salarial attribué au retour de maternité décrit au point ci-après.

Elle est appréciée également au regard du taux moyen de revalorisation alloué à chaque sexe pour l'exercice considéré.

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 l'article L.1225-26 du Code du travail rappelées ci-après : « *En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé 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 de maternité ou d'adoption, hors mesure de rattrapage salarial.

4.3 Indicateurs

- 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

MB
LB
RR

- 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 et nuages de points par groupe de classification, sexe et âge pour les PTA, complétés par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Courbes de tendance de rémunération et nuages de points par fonction, sexe et ancienneté dans la profession pour les journalistes, complétés par trois tableaux synthétisant, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes journalistes par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Moyenne de positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA embauchés en CDI au cours de l'année écoulée par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise à groupe de classification et âge comparable pour les PTA. Déclinaison pour chaque grande entité (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Moyenne de positionnement salarial respectif des femmes et des hommes journalistes embauchés en CDI au cours de l'année écoulée par rapport à la tendance de rémunération de l'entreprise à fonction et ancienneté comparable pour les journalistes. Déclinaison pour chaque grande entité (Siège /régions France 3 / Outre-mer)
- Extrait des données transmises au Comité national des salaires et de l'emploi relatives à l'égalité femmes-hommes.


MR
CB
PR

CHAPITRE 5. ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

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 au travail 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 dans le cadre de l'équilibre des temps

France Télévisions affirme sa volonté d'égalité dans l'organisation et les conditions de travail de ses collaboratrices et collaborateurs, et agit pour favoriser l'équilibre des temps entre vie professionnelle d'un côté et vie personnelle et familiale de l'autre.

Pour marquer son engagement France télévisions s'engage à signer la Charte de l'équilibre des temps proposée par l'Observatoire de la Parentalité et de l'Equilibre des temps en Entreprise.

5.1.1 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 se terminent à un horaire incompatible avec la charge de jeunes enfants ou toute autre activité personnelle, dans la mesure où l'activité du service le permet.

Pour les collaborateurs-trices amené-e-s 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.

5.1.2 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, par l'autonomie et la responsabilisation, et en renforçant la relation de confiance.

Un des axes de cette politique est le télétravail à domicile qui sera déployé pour tous les salariés sous réserve que l'organisation de leur service le permette.

Les modalités de cette mise en place sont définies dans l'accord « développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions ».

MPS
CB
RR

5.1.3 Utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion

Dans un contexte où la numérisation modifie de plus en plus la relation au travail et ses habitudes, il est nécessaire d'utiliser les nouvelles technologies pour améliorer les conditions de travail.

Cette évolution touche l'ensemble des salariés de l'entreprise et il apparaît nécessaire de réduire le risque de fracture numérique en sensibilisant chacun en fonction de ses besoins.

Les outils numériques nécessitent la mise en place ou le perfectionnement des dispositifs permettant, d'une part, d'assurer la régulation de leur utilisation et d'autre part de garantir l'effectivité du droit en matière de temps de travail, de repos et de santé des salariés

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 (kit @ttitudes) et le droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion, entré en vigueur le 1er janvier 2017, vise à « assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale ».

A cet effet, selon les dispositions du Code du travail (article L.2242-8), l'entreprise doit définir « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mettre en place les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

L'enjeu est de garantir un réel droit à la déconnexion par rapport à la vie professionnelle afin de préserver la vie personnelle et la santé des salariés.

Depuis plusieurs années, France Télévisions s'est intéressée au sujet, a lancé la démarche @ttitudes, expérience participative innovante. Elle a été développée pour permettre à chaque équipe de se doter de bonnes pratiques en organisant des échanges autour de l'utilisation des moyens de communication et du savoir-vivre numérique. Elle permet d'aborder toutes les problématiques d'utilisation des courriels et du téléphone, et de se saisir de la question du droit à la déconnexion de façon active.

Ces dispositions sont définies dans l'accord « développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions ».

5.1.4 Mise en place d'un service de conciergerie 2.0

L'interaction de la vie personnelle dans la vie professionnelle n'est plus à démontrer. C'est pourquoi, France Télévisions cherche à encore mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle en apportant des réponses concrètes pour favoriser l'égalité professionnelle et aider ses collaborateurs, hommes ou femmes à gagner en sérénité dans l'organisation de leurs temps de vie.

C'est pourquoi il est proposé les services d'une conciergerie 2.0. en rendant disponibles à la réservation en ligne les solutions proposées dans l'accord « développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions », notamment les services à la personne tels que garde d'enfants, aide aux devoirs, ménage....

A compter de 2018, ces services de conciergerie seront ouverts aux établissements ultramarins de France Télévisions.

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 est signataire de la Charte de la parentalité.

5.2.1 Le Temps partiel

5.2.1.1 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 ni constituer un motif de dévalorisation. Il doit pouvoir s'exercer sur tous les postes y compris sur des postes à responsabilité.

Lorsque le-la salarié-e est à temps partiel, les conditions d'exercice de son activité à temps partiel peuvent être abordées lors de l'entretien annuel avec le manager.

France Télévisions s'efforcera de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel des salarié-e-s parents d'enfants de moins de 12 ans, dans les limites motivées de la configuration du poste et/ou du service. La date de retour au temps plein tient compte autant que faire ce peut du calendrier scolaire.

5.2.1.2 Temps partiel sur vacances scolaires

En complément des dispositions relatives au 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 ultra-marines.

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^{er} 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.

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^{er} 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.

5.2.1.3 Congé parental à temps partiel

Le temps partiel parental pourra être prolongé à la demande du/de la salarié-e jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant.

Il est rappelé que lorsque les 2 parents travaillent à France Télévisions, ils peuvent prendre simultanément ou successivement ce congé.

5.2.1.4 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.

Les salarié-e-s à temps partiel visé-e-s peuvent demander à tout moment à surcotiser. 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^{er} 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.

L'entreprise assure l'information des salarié-e-s au moment de l'embauche ou au moment du passage à temps partiel parental via le guide de la parentalité.

5.2.1.5 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.

MS
M
LB
RR

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.

5.2.2 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, particulièrement dans les structures dont l'effectif est limité et où cette contrainte pèse plus lourdement sur les personnes seules avec des enfants en bas âge;
- à respecter la priorité dans l'ordre des congés.

L'entreprise veillera particulièrement au respect des principes de non-discrimination pour les salariés se trouvant dans cette situation et examinera avec attention leur demande de temps partiel, d'aménagement des horaires ou de télétravail.

Le refus d'accorder l'un de ces dispositifs est motivé par la direction.

5.2.3 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.

Le congé parental pourra être prolongé à la demande du-de la salarié-e jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant.

Il est rappelé que lorsque les 2 parents travaillent à France Télévisions, ils peuvent prendre simultanément ou successivement ce congé.

Il est précisé par ailleurs que le-la salarié-e se voit proposer un entretien professionnel dans le délai de six semaines au plus 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.

5.2.4 Maternité et adoption

5.2.4.1 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 par exemple) jusqu'à son départ en congé de maternité.

MPJ
M
UB
RB

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-la 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.

5.2.4.2 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.

5.2.4.3 Entretien pré et post maternité/adoption

Afin de garantir une égalité de traitement dans la gestion de carrière des salarié-e-s concerné-e-s, ces deux entretiens s'inscriront dans le cadre plus global de l'entretien professionnel.

- 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 l'entretien professionnel prévu à l'article L.6315-1 du code du travail, par son-sa Responsable des Ressources Humaines, qui doit être l'occasion de faire un point notamment sur les possibilités et dispositifs de formation ainsi que sur son orientation professionnelle (L. 1225-27 et L.1225-46-1).

5.2.4.4 Réduction d'horaires pour grossesse et allaitement

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de 2 heures par jour rémunérées à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à la fin du 5^{ème} 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 et n'entraîne pas l'abattement des droits à RTT.

5.2.5 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

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.

NPS
UB
RB

Pour contribuer à l'évolution des mentalités, France Télévisions pose le principe que ce congé, qui est un droit, doit être systématiquement pris par les bénéficiaires. L'importance de la prise de ce congé sera rappelée via le guide de la parentalité remis aux salarié-e-s au moment de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer dans le cas de l'adoption. Bénéficiaire de ce congé, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié ou la personne salariée liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Ce congé est également accordé au parent, homme ou femme, biologique ou d'intention.

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 le cas échéant par France Télévisions dans le cadre de la subrogation.

Ce congé légal ne s'appliquant que dans l'Hexagone, la Corse et les départements et régions d'Outre-mer, France Télévisions en a étendu le bénéfice aux collaborateurs des collectivités d'Outre-mer.

5.2.6 Capital temps maternité et adoption

5.2.6.1 Capital temps maternité

Le capital temps maternité, mis en place par l'accord de 2014, est rémunéré par l'entreprise et a une durée 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).

5.2.6.2 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.

5.2.7 Congés pour assistance médicale à la procréation (PMA)

En application de l'article L.1225-16 alinéas 2 et suivants du code du travail, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour

MJ
LB
RB

les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

5.2.8 Demi-journée de rentrée scolaire et aménagement des horaires de travail

La prise de la demi-journée de rentrée scolaire prévue à l'accord collectif de France Télévisions n'entraîne pas de perte de droit à RTT.

Les salariés bénéficiaires de cette demi-journée peuvent bénéficier en outre d'un aménagement de leurs horaires de travail la semaine de la rentrée scolaire sans que cet aménagement n'entraîne une réduction du temps de travail sur la semaine à l'exception de la demi-journée prévue à l'alinéa précédent.

5.2.9 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.

5.2.10 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.

MB
LB
RB

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

5.2.11 CET

Par dérogation aux dispositions de l'accord collectif de France Télévisions fixant à 44 le nombre de jours épargnés pour en bénéficier, le salarié confronté à la maladie d'un enfant, du conjoint, concubin ou partenaire de PACS, d'un ascendant au premier degré, aura la faculté de demander à prendre des jours épargnés, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de sa présence, et après validation de sa hiérarchie en accord avec la filière RH.

5.2.12 Don de jours

Le don de jours de repos tel que prévu aux articles L.1225-65-1 et suivants du code du travail est étendu au bénéfice des salariés en cas de maladie grave de l'enfant quel que soit son âge, d'un conjoint, concubin ou partenaire de PACS, d'un ascendant au premier degré, nécessitant une présence soutenue auprès de lui attestée par certificat médical.

Outre la cinquième semaine de congés payés et les RTT et JRTT, les jours d'ancienneté pourront également faire l'objet d'un don.

5.3 Familles homoparentales

France Télévisions, en application de la charte de l'engagement LGBT de l'Autre Cercle qu'elle a signée le 29 novembre 2016, s'est engagée à faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre au sein de l'entreprise.

Pour concrétiser cet engagement et garantir un environnement inclusif, un état des lieux a été effectué en matière d'égalité des droits assurés aux couples homoparentaux afin de s'assurer que les règles internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle. Après examen des textes conventionnels, aucun dispositif n'exclut les familles homoparentales des droits accordés à tous. France Télévisions garantit ainsi à toutes ses collaboratrices et à tous ses collaborateurs une égalité de droit et de traitement quelle que soit leur orientation sexuelle.

5.4 Communication sur les droits au sein de France Télévisions

Afin de mieux communiquer sur les dispositifs mis en place dans ce chapitre « Articulation activité professionnelle / vie personnelle », un guide sur la parentalité intitulé « Être parents à France Télévisions » sera remis aux collaborateurs-trices à l'annonce de l'arrivée d'un enfant au foyer.

5.5 Indicateurs

- Répartition du nombre d'utilisateurs des services de conciergerie par implantation géographique
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'un temps partiel sur vacances scolaires

MPJ
UR
RR

- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'une prolongation de congé parental à temps partiel
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant demandé un congé parental d'éducation
- Répartition par genre et par famille d'emploi des collaboratrices et collaborateurs ayant demandé une prolongation du congé parental d'éducation
- Nombre d'entretiens pré et post maternités/adoption proposés/réalisés
- Nombre de salariés par famille d'emploi ayant bénéficié de la réduction horaire pour allaitement
- Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris par famille d'emploi
- 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

MPS
CR
RR

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.

En outre, la plaquette prévue à l'article 5.4 sera remise à l'ensemble des collaborateurs notamment aux femmes au cours des entretiens maternité.

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 ;
- 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 ;
- des campagnes d'information sur des métiers nécessitant une plus grande mixité seront organisées.

6.1.3 Création d'un réseau de femmes

Pour faire avancer l'égalité professionnelle, les salarié-e-s de France Télévisions ont créé et développé le réseau « francetvauféminin ».

Le réseau « francetvauféminin », ouvert à toutes et tous, a été lancé en février 2014. Ce réseau est dédié aux salarié-e-s de France Télévisions qui veulent agir pour renforcer le rôle des femmes dans l'entreprise afin d'impulser et de favoriser l'égalité sur nos écrans.

« francetvauféminin » est tout d'abord un réseau physique permettant des rencontres à Paris ou en régions, pour se connaître et conduire des réflexions collectives. C'est aussi un réseau

virtuel composé d'un espace ouvert aux salarié(e)s adhérant au réseau et d'un site Internet d'information sur la place et la représentation des femmes dans les médias.

Par leur adhésion, les membres du réseau contribuent à promouvoir au quotidien la mixité et sont unis par le même esprit de solidarité, de responsabilité, de dynamisme et de créativité.

En 2017, le réseau s'est mobilisé contre le sexisme avec une opération « Post-it » et un site dédié pour rendre visibles les manifestations du « sexisme ordinaire » dans l'entreprise.

Via le site et de manière anonyme, les membres du réseau ont témoigné d'une situation sexiste vécue, proposé une réplique à un commentaire sexiste et voté pour la meilleure réplique.

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.

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 (les Entreprises 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.

De plus, dans le cadre du partenariat noué avec l'association Capital Filles, les actions de sensibilisation - de type témoignages - seront reconduites afin de poursuivre la lutte contre les stéréotypes de genre au sein des lycées partenaires.

Les salariées de l'entreprise qui le souhaitent pourront ainsi témoigner de leur parcours en entreprise, en tant que femmes, auprès de jeunes lycéennes. Des événements locaux - visant à faire découvrir les métiers de l'entreprise aux jeunes lycéennes mais également à poursuivre la réflexion collective autour de la mixité et des stéréotypes de genre - pourront être organisés. Ces événements pourront s'inscrire au-delà de ce partenariat et être initiés en lien avec des écoles cibles (écoles préparant aux métiers du digital notamment).

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 et tendre à la parité.

6.3 Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les agissements sexistes

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

France Télévisions s'engage à prendre, après enquête, des mesures disciplinaires appropriées, lorsqu'un cas de harcèlement, de comportement ou agissement sexiste sera porté à sa connaissance. Il en va de même des agissements et propos à caractère sexiste homophobes ou liés à l'orientation, l'identité sexuelle ou de genre ou plus généralement en contravention des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail.

Le règlement intérieur, présenté lors du CCE des 23 et 24 mars 2017 a été déployé et est entré en vigueur le 30 juillet 2017. Il s'applique à tous les salariés dans tous les établissements de l'entreprise. Il sera affiché dans tous les lieux de travail de France Télévisions.

Il rappelle les définitions des actes visés au présent article et prévoit une échelle des sanctions allant de l'avertissement au licenciement sans préavis ni indemnité en cas de faute lourde. Ces sanctions sont susceptibles d'être appliquées notamment aux agissements et propos sexistes, conformément à l'article L.1142-2-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'accord « développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions », le-la salarié-e victime de ce type de comportement ou propos, a la faculté de déclencher le dispositif prévu par cet accord. Outre le signalement de ces faits, il-elle peut prendre contact avec le médecin du travail, la cellule de soutien psychologique et la cellule d'écoute, de traitement et de prévention des réclamations afin de bénéficier d'un accompagnement adapté.

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 sous réserve de la bonne foi.

Une communication destinée à l'ensemble des salariés, rappelant ces principes et les sanctions encourues, sera diffusée.

6.4 Actions contre les violences familiales

En cas de violences familiales subies par un/une salarié-e, l'assistante sociale actionne un hébergement d'urgence en lien avec le service logement de France télévisions.

Dans un souci d'accompagnement pratique des collaboratrices, il sera procédé à l'affichage dans les établissements des affiches rappelant le numéro d'appel du service « Violence femmes info ».

6.5 Indicateurs

- Nombre de salarié-e-s membres du réseau « France TV au féminin »
- Nombre de marraines « Capital Filles »
- Nombre d'opérations « Déployons nos elles »

MBJ
CB
RB

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 est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord. Elle se réunit une fois par an à l'issue de l'élaboration du diagnostic et analyse de la situation des femmes et hommes 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 à l'aide des éléments dont la communication est prévue au sein des différents chapitres.

De plus, l'entreprise permet la mise en place d'une commission Egalité Professionnelle dans tous les établissements de l'entreprise, y compris lorsque le seuil de salarié-e-s est inférieur à 300. Cette commission se réunit une fois par an pour débattre sur le déploiement des mesures prévues au présent accord, sur demande du/de la- président-e de la commission.

Par ailleurs, bien que le rapport de situation comparée (RSC) et le principe de sa présentation aux représentants du personnel ne relèvent plus d'une obligation légale, l'entreprise met à disposition des membres de chaque commission des éléments de diagnostic et d'analyse de la situation des femmes et des hommes de l'établissement.

7.2 Les outils

En complément des données déjà citées, le bilan annuel de cet accord est réalisé au travers du suivi des indicateurs identifiés dans chaque chapitre du présent texte. Ces indicateurs, présentés par genre, font l'objet d'un tableau de bord spécifique annexé au diagnostic. Ces documents sont présentés lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord.

MS
CB
RB

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 au 1^{er} janvier 2018, après avoir fait l'objet des formalités de dépôt.

Il s'applique à l'entreprise France Télévisions et se substitue aux dispositions prévues au précédent accord groupe signé le 28 avril 2014.




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 7.12.17
En 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions, Arnaud Lesaunier	
Pour la CFDT représentée par : Vinda BELHADJES	
Pour la CGT représentée par : Rafael BOURGIER	
Pour FO représentée par : Marie-Josée SAMITIER	
Pour le SNJ représenté par :	