

PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE A RADIO FRANCE :

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires affirment par le présent accord leur engagement d'assurer de manière concrète l'égalité entre les hommes et les femmes qui constitue une priorité dans l'entreprise et qui s'inscrit dans la lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination. Elles réaffirment également leur volonté de corriger les inégalités constatées et rappellent l'échéance du 31 décembre 2010 définie par la loi du 23 mars 2006.

A ce titre, cet accord a vocation à s'intégrer dans un accord plus large concernant l'égalité professionnelle devant l'âge, l'origine ou le handicap.

Les parties signataires rappellent qu'il est de l'intérêt de Radio France de développer la mixité dans chaque métier et de garantir l'égalité des chances et de traitement.

Elles rappellent également que l'égalité professionnelle est un droit applicable à chaque salarié-e quel que soit son statut.

Les actions que le présent accord définit ont pour objectif de corriger définitivement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs, et de mettre en place des dispositifs qui empêchent la résurgence de ces inégalités.

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

A cette fin, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - RECRUTEMENT

1.1. Critères d'embauche

Radio France réaffirme que pour toutes ses catégories professionnelles, elle applique des critères d'embauche strictement identiques pour les hommes et les femmes.

1.2. Développement de la mixité

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Radio France veillera à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes et cherchera à établir une véritable mixité des métiers.

Il sera procédé à un suivi ou un accompagnement de l'intégration dans les métiers historiquement masculins ou féminins.

Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans les filières ou métiers, des actions positives en matière de recrutement, de formation ou de mobilité seront entreprises afin d'améliorer la situation.

Radio France prendra toute mesure corrective en cas de constat d'un déséquilibre dans les recrutements externes au regard de la répartition hommes/femmes existante à la sortie du système éducatif et de formation pour chacun des métiers. Cet examen s'appuiera sur les chiffres communiqués annuellement par l'éducation nationale, les organismes spécialisés ou les collectivités territoriales.

Un meilleur équilibre entre salarié-e-s hommes et femmes sera recherché au sein des directions et entités de Radio France.

1.3. Traitement des candidatures

Les personnes chargées du recrutement seront sensibilisées afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle.

Lors des entretiens d'embauche, les questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc...) sont proscrites conformément à l'article L 122-45 du Code du Travail.

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

1.4. Offres d'emplois

Pour ses offres d'emplois externes et publications internes, Radio France s'engage à rechercher des intitulés dont les termes permettent sans distinction la candidature des hommes et des femmes. Elle éliminera les critères qui dans les définitions d'emplois seraient de nature à écarter spécifiquement la candidature des femmes ou des hommes.

1.5. Orientation professionnelle

Radio France cherchera par des actions en concertation avec l'éducation nationale et les organismes de formations professionnelles à informer et orienter les publics scolaires et étudiants vers les métiers de la radio afin de développer la mixité dans les métiers traditionnellement exercés par des hommes ou par des femmes.

1.6. Contrats à durée déterminée

Radio France veillera à l'équilibre dans la durée des contrats entre hommes et femmes en prenant les mesures correctives nécessaires et procédera à un suivi du taux de transformation de CDD en CDI par sexe et par famille de métiers.

1.7. Alternance

Le développement de la mixité dans les filières ou métiers où apparaît une disproportion entre les hommes et les femmes sera un des critères prioritaires dans le choix du recrutement de salarié-e-s sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage.

ARTICLE 2 - REMUNERATION

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera effectué sur la structure des rémunérations (primes liées à l'exercice professionnel incluses) par sexe, par qualification, par ancienneté, en commençant par les métiers les plus représentatifs et/ou ceux dont les salaires sont les moins élevés, selon les indicateurs arrêtés conjointement dans le cadre de la commission égalité hommes/femmes.

2.1. Salaire à l'embauche

Radio France s'engage à assurer l'embauche des hommes et des femmes sur les mêmes échelons et les mêmes grilles à qualification et/ou expériences professionnelles égales.

2.2. Mesures de rattrapage

Radio France s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires en vue d'assurer l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

Radio France mettra en place des outils de contrôle en concertation avec la commission égalité professionnelle du CCE afin de mesurer les écarts et leurs réductions. Les outils devront permettre l'étude précise par métiers, par ancienneté et par sexe.

Radio France s'engage à consacrer dès 2007, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) une enveloppe spécifique destinée à une première phase de rattrapage des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, sur la base d'une analyse de l'état des lieux prévu en préambule de l'article 2. Un plan de rattrapage salarial sera mis en place afin d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes à compétences et expériences égales dans le métier et dans le groupe de qualification.

Ces mesures ne viendront pas en déduction des mesures individuelles examinées lors des CPS.

L'élaboration et la mise en œuvre de ce plan feront l'objet d'une concertation spécifique au sein du comité de suivi du présent accord.

2.3. Mesures individuelles

Hors mesures de rattrapage, Radio France s'engage à répartir équitablement entre les hommes et les femmes les mesures CPS, en nombre et en nature (fonctionnelles et pécuniaires, avancements et promotions).

ARTICLE 3 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt des salarié-e-s pour l'activité professionnelle et Radio France réaffirme que le temps partiel ne doit pas affecter la carrière professionnelle des salarié-e-s.

Le temps partiel choisi doit pouvoir s'exercer, y compris sur des postes à responsabilités.

Radio France veillera à une répartition équitable des mesures individuelles entre salarié-e-s à temps partiel et salarié-e-s à temps complet lors des commissions paritaires.

Les salarié-e-s à temps partiel bénéficient d'un accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salarié-e-s à temps plein.

Les parties signataires conviennent que la réduction du recours au temps partiel non choisi participe à diminuer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salarié-e-s à temps partiel qui ont les compétences et les qualifications requises.

ARTICLE 4 MATERNITE – PATERNITE – ADOPTION – CONGE PARENTAL

L'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental ne doit en aucun cas, constituer un frein à l'évolution salariale et au déroulement de carrière des salarié-e-s.

A cet égard, Radio France réaffirme que le départ d'une salariée en congé de maternité ne constitue pas un motif d'exclusion des mesures CPS.

Dans l'esprit de la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006, la mesure suivante est adoptée pour garantir à le/la salarié-e, après un congé de maternité ou d'adoption, une évolution de sa rémunération comparable à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle. Un examen spécifique de son parcours de carrière sera effectué au terme d'une période de N années suivant son congé de maternité ou d'adoption, afin de décider d'une éventuelle mesure individuelle. Cette mesure sera normalement acquise si la salariée n'a bénéficié d'aucune mesure individuelle durant la période étudiée, sauf manquement professionnel constaté. Le nombre N d'années déterminant cet examen sera précisé chaque année à l'occasion des CPS, au vu de la durée moyenne observée entre deux mesures individuelles consécutives pour la catégorie professionnelle concernée. Pour l'année 2007, ce nombre d'années est fixé à 5.

A partir du 6^{ème} mois de grossesse, et jusqu'à la fin du 5^{ème} mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de 10 heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Lorsque, pour des raisons légales, la salariée est amenée à changer de poste pendant sa grossesse et/ou sa période d'allaitement, sa rémunération est intégralement maintenue.

Pendant la durée du congé de maternité ou de paternité ou d'adoption, le ou la salarié-e recevra à son domicile les informations relatives à la vie de la société (notes de service à diffusion générale, magazine interne ...).

En outre, le/la salarié-e qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, sera reçu-e, à sa demande, par son supérieur hiérarchique ou par le Directeur ou un Responsable des Ressources Humaines. Cet entretien, qui fera l'objet d'un compte rendu, doit être l'occasion de faire un point sur les possibilités et les dispositifs de formation, et, le cas échéant de permettre d'élaborer un projet de formation.

Ce projet de formation pourra s'intégrer dans une période de professionnalisation, en application des dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle.

Lors du retour de ces congés, une formation sur l'outil de travail, si celui-ci a évolué, est de droit.

Radio France réaffirme que la politique menée en matière de recours aux salarié-e-s non-permanents ne doit pas empêcher le remplacement des salarié-e-s en congé de maternité, congé parental et temps partiel parental.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation, Radio France s'engage à prévoir des emplacements de parking réservés aux femmes enceintes.

ARTICLE 5 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

5.1. Parcours professionnels et mixité dans les métiers

Radio France s'engage à améliorer l'équilibre hommes/femmes dans l'ensemble des métiers et à veiller à une répartition équitable des tâches confiées aux hommes et aux femmes.

A cette fin, Radio France s'engage notamment à identifier les possibilités d'accès à d'autres filières et à favoriser l'accès aux cursus de formation mis en œuvre à cet effet.

5.2. Evolution vers des postes à responsabilités

Radio France s'engage à veiller à l'équilibre d'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités. Une vigilance particulière sera donc apportée afin que la proportion de femmes soit respectée dans l'accès aux postes d'encadrement selon les critères requis pour le poste vacant.

Radio France réaffirme que l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec des fonctions à responsabilités.

ARTICLE 6 - LA MOBILITE

Dans toute la mesure possible, 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 (pacs, union libre) travaille à Radio France afin de permettre un rapprochement géographique des couples.

Un congé non rémunéré sera accordé au/à la salarié-e qui en fera la demande au motif de la mobilité géographique avérée de son/sa conjoint-e, que celui-ci/celle-ci travaille à Radio France ou dans une autre entreprise. Ce congé aura une durée maximale limitée à deux ans (1 an renouvelable une fois), permettant au/à la salarié-e d'évaluer la faisabilité de son insertion professionnelle dans son nouvel environnement. Au-delà, la prolongation du congé ne pourra être qu'exceptionnelle et soumise à l'appréciation de Radio France. Ce type de congé non rémunéré ne peut succéder à un autre type de congé sans solde légal ou conventionnel, à l'exception du congé parental.

ARTICLE 7 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Radio France veillera à cet équilibre à travers les actions de son plan de formation.

La commission égalité professionnelle du CCE et les commissions formation veilleront particulièrement à l'indicateur de suivi du taux de féminisation des formations.

Des formations de sensibilisation contre toute forme de discrimination seront proposées aux nouveaux membres de la commission égalité professionnelle du Comité Central d'entreprise. De telles actions de sensibilisation seront également intégrées aux modules de formation au management.

Radio France veillera à développer la mixité au sein des équipes internes de formateurs/trices et de tutorat.

Radio France se rapprochera de la CPNEF-AV afin de réfléchir aux besoins en formation initiale ou continue (notamment par la mise en place de Certificat de Qualification Professionnelle) lorsque les formations existantes de l'Education nationale ne permettent pas l'accès à certains métiers de la radio ou lorsque les femmes ou les hommes sont trop peu nombreux/ses à être issu-e-s de ces formations.

A destination des métiers les moins qualifiés, en particulier les métiers de service, Radio France recherchera des formations qualifiantes et/ou diplômantes, sans exclure les formations de culture générale permettant une évolution de carrière.

De manière plus générale, la société vérifiera que le pourcentage de femmes et d'hommes en formation diplômante et en période de professionnalisation soit proportionnel à leur répartition dans l'entreprise.

Radio France s'engage à développer des passerelles permettant d'améliorer l'équilibre Hommes/Femmes vers les métiers à prédominance masculine ou féminine.

La société s'engage à adapter les modalités de formation pour les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie familiale. A ce titre, la société mettra en œuvre de nouvelles modalités de formation (recomposition de l'offre et du rythme des formations) en privilégiant à chaque fois que possible les formations décentralisées.

Radio France se rapprochera de la CPNEF-AV afin qu'elle engage des négociations pour que les salarié-e-s ayant des enfants puissent bénéficier d'une majoration d'au moins 10% de l'allocation formation lorsque ces salarié-e-s sont conduit-e-s, du fait de leur formation, à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant. Cette évolution est souhaitée en application de l'article 11 de la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité, congé d'adoption, congé et présence parentaux d'éducation, et accident du travail ne porteront pas préjudice à chaque salarié-e dans l'acquisition de ses droits à DIF. Elles seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF.

Radio France s'engage à assurer une mixité, sauf empêchement, des jurys professionnels composés au sein de la société.

ARTICLE 8 - VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

En matière de durée du travail, il est rappelé que chaque salarié-e doit bénéficier du respect de sa vie privée.

En conséquence, les réunions (de service, de travail, de négociation, etc...) doivent être planifiées, dans toute la mesure possible, en évitant les horaires tardifs.

Les signataires tiennent à rappeler par ailleurs les dispositions des conventions collectives (CCCPA et CCNTJ) :

Maternité :

- Réduction de la durée hebdomadaire de travail des salariées qui sont enceintes ou de retour de congé de maternité : articles VII.5 de la CCCPA et 38-3 de l'Avenant Audiovisuel à la CCNTJ.
Il est précisé que ces dispositions s'appliquent à compter de l'entrée dans le sixième mois de grossesse.

Il est rappelé qu'en application de la loi (L 125-25-1 et L 122-25-2 du code du travail) un régime protecteur de la femme enceinte prévoit la possibilité d'une mutation provisoire d'emploi en raison de l'état de santé, soit à l'initiative de l'intéressée soit à celle de son employeur, ainsi que la mise en place d'une surveillance médicale particulière.

- Congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines pour allaitement : articles VII.5 CCCPA et 38-4 CCNTJ AA.

Rentrée scolaire

- Congé d'une demi-journée pour la rentrée scolaire de la maternelle à la 6^{ème} : articles VI.1-8 CCCPA et 32-1-2 CCNTJ AA.

Maladie d'un enfant, conjoint-e, concubin-e, pacsé-e et ascendant-e au 1^{er} degré

- congés de 6 à 12 jours ouvrés en fonction du nombre d'enfant du foyer : articles VI.1-8 CCCPA et 32-1-2 CCNTJ AA.

Horaires atypiques

Radio France conduira une étude concernant les salarié-e-s des métiers comportant des horaires atypiques et se trouvant dans l'impossibilité de garder leurs enfants en raison de leurs horaires de travail. Cette étude aura pour objet d'examiner une éventuelle prise en charge d'une partie de ces frais de garde.

Garde d'enfants

L'indemnité de garde d'enfants de moins de 3 ans est augmentée de 5%, elle passe donc à 6,88 €. Le plafond d'attribution de cette indemnité est également relevé de 5% et passe à 2316 points, soit 2012,91 €.

ARTICLE 9 – ORGANISATION DU TRAVAIL.CONDITIONS DE TRAVAIL

Radio France affirme sa volonté d'égalité dans l'organisation et les conditions de travail. Ainsi, afin de favoriser l'accès des femmes à certains métiers, l'amélioration des conditions matérielles liées à l'environnement et au lieu de travail sera recherchée.

Un aménagement systématique d'espaces non mixtes sera prévu lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice du métier : vestiaires, douches, toilettes, salles de repos...

Les équipements nécessaires à l'exercice du métier devront être adaptés aux deux sexes : vêtements, équipements de protection...

Pour les métiers nécessitant des opérations physiques, le CHSCT étudiera tous les outils indispensables qui permettront d'améliorer les conditions de travail des salarié-e-s des deux sexes.

Le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels tiendra compte du critère de mixité du poste de travail.

ARTICLE 10 - EVOLUTION DES MENTALITES

Sensibilisation et communication

L'égalité entre hommes et femmes passant par l'évolution des mentalités, Radio France s'engage à mener une action de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

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

Un espace Intranet consacré à l'égalité professionnelle sera créé. Il permettra la consultation de l'accord et des bilans.

D'autres dispositions accompagneront cette démarche de sensibilisation:

- Toute référence sexuée sur les métiers sera proscrite dans la communication d'entreprise.
- Des campagnes d'information sur des métiers nécessitant une plus grande mixité seront organisées.
- Le choix du nom d'usage de la femme mariée sera respecté.
- Lors de la rédaction de documents (lettres aux collaborateurs-trices, élu-e-s, notes, tracts etc...) la direction de Radio France ainsi que les organisations syndicales s'efforceront d'en féminiser les termes.

Comportements stéréotypés

Une campagne d'information de lutte contre les comportements stéréotypés sera mise en place. En particulier, il sera rappelé que les congés liés à la parentalité concernent aussi bien les hommes que les femmes.

Harcèlement moral et sexuel

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

Elle s'engage à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement moral ou sexuel sera porté à sa connaissance.

De façon plus spécifique, l'encadrement sera sensibilisé aux méthodes de prévention et de traitement du harcèlement.

ARTICLE 11 - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Un/Une interlocuteur/trice "Egalité professionnelle" sera désigné-e par la direction.

Il/Elle sera chargé-e, notamment, des études suivantes :

- analyse des causes de déséquilibre entre les métiers, les filières et identification des freins,
- examen annuel de l'évolution des rémunérations des salarié-e-s à temps partiel,
- bilan annuel des candidatures, par sexe, au plan national et régional,
- bilan annuel du volume de formation dispensé aux hommes et aux femmes de la société,
- suivi des indicateurs d'évolution des femmes vers des postes à responsabilité.

Commission Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle de la commission Egalité professionnelle, constituée, conformément à la loi, pour préparer les délibérations du CCE sur le rapport annuel de l'égalité professionnelle. A ce titre, elle est chargée notamment d'étudier toutes les informations présentées dans les indicateurs définis par la loi et éventuellement complétées par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.

Comité de suivi

Le comité de suivi sera composé de représentant-e-s de chacune des parties, à raison de 2 personnes désignées par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentant-e-s de la Direction.

Il se réunira annuellement, avant la NAO, et aura pour mission :

- le suivi de la mise en œuvre du présent accord
- le suivi des plans de rattrapages qui s'avèreraient nécessaires
- l'actualisation des chapitres de l'accord si nécessaire
- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations à venir
- l'actualisation des chapitres du présent accord et des indicateurs

Dans un premier temps et pour la mise en place des indicateurs et la définition des priorités du plan de rattrapage salarial, le comité de suivi se réunira tous les mois ou tous les deux mois.

ARTICLE 12 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord, applicable à l'ensemble des salarié-e-s de Radio France, est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature ; deux mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées. Les parties pourront alors décider, soit du renouvellement de l'accord pour une nouvelle durée déterminée, soit du non renouvellement qui devra être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Paris, le

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction de Radio France

CFDT

CFTC

CGC

SNRT-CGT

SNFORT

SUPART-FO

SUD

SNJ

SNJ-CGT

SJA-FO

ANNEXES

INDICATEURS

Afin de caractériser de façon précise la situation des salarié-e-s de Radio France au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mesurer son évolution, les parties conviennent d'organiser un suivi annuel d'indicateurs complémentaires à ceux du rapport annuel.

Le rapport annuel comporte des indicateurs qui permettent la réalisation d'une analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et de son évolution. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle permettant de mesurer les écarts.

Ces indicateurs portent sur :

- les conditions générales d'emploi,
- les rémunérations,
- les conditions de travail,
- la formation professionnelle.

Les indicateurs complémentaires ont vocation à concerner l'ensemble des métiers de Radio France. Néanmoins, les parties signataires ont convenu de privilégier dans un premier temps l'analyse des familles de métiers jugées les plus significatives, soit par le nombre de collaborateurs concernés, soit par le niveau des écarts qui apparaîtraient au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent de retenir les indicateurs complémentaires suivants :

Recrutement

Développement de la mixité - Traitement des candidatures :

- Taux d'embauche par sexe :
 - En CDD et CDI
 - Selon la classification de la convention collective
 - Par famille de métiers (*Mise en place en janvier 2008*)
- Répartition H/F par métier (*Mise en place en janvier 2008*)
- Analyse annuelle de la proportion de recrutements H/F par rapport aux candidatures
-
- Répartition Hommes/Femmes par direction
- Répartition Hommes/Femmes par métier à la sortie du système éducatif et de formation (Chiffres Education Nationale et organismes spécialisés)

▪

Contrats à durée déterminée

- Taux de transformation des CDD en CDI
 -
 - Par famille de métiers
 - Par sexe
- Comparaison entre la proportion H/F des contrats CDD et la proportion H/F des ETP correspondant à ces contrats.

▪

Rémunération

Salaires, mesures de rattrapage

- Analyse des rémunérations moyennes et médianes H/F sur les emplois conformément à l'article 2 du présent accord.

Mesures individuelles

- Nombre des mesures H/F fonctionnelles/pécuniaires, avancements/promotions par rapport à la proportion H/F globale.

Travail à temps partiel

- Proportion du nombre de mesures avancements/promotions et fonctionnelles/pécuniaires des salarié-e-s à temps partiel, par rapport à la proportion des salariés-e-s à temps partiel dans l'effectif global.
- Proportion des salarié-e-s à temps partiel ayant suivi une formation par rapport au nombre de salarié-e-s à temps partiel.

Evolution professionnelle

Parcours professionnels et mixité dans les métiers

- Comparaison H/F par métier des actions mises en œuvre dans le cadre des passerelles.
- Comparaison par sexe du nombre moyen de mesures individuelles constatées par conventions après 10, 20, 30 et 40 ans de vie professionnelle.

Evolution vers des postes à responsabilité

- Proportion H/F accédant au niveau Cadres de Direction.

Formation professionnelle

- Comparaison H/F des formateurs internes, des tuteurs.
-

