



8 mars : salaires, mixité, violences sexistes et sexuelles... Radio France encore loin de l'exemplarité

Il aura fallu une mobilisation de plusieurs années des organisations syndicales pour qu'enfin la direction se décide à chiffrer et commencer à corriger plus activement les inégalités salariales entre femmes et hommes dans notre entreprise. **Des dizaines de situations inégalitaires ont ainsi été mises en évidence en 2023 avec des écarts de salaire dépassant parfois les 25 %** à poste et ancienneté équivalente. L'enveloppe de rattrapage qui atteint désormais 10 % de l'enveloppe globale des mesures annuelles, n'a pas suffi à résorber la totalité de ces disparités l'an dernier.

Si ce geste de rattrapage, même tardif, va dans le bon sens, les représentant.e.s des salarié.e.s alertent sur la volonté de la direction de **réduire à nouveau, ou même de supprimer totalement l'enveloppe prévue à cet effet dès 2025**. Un recul d'autant plus problématique qu'aucune véritable mesure structurelle n'a été mise en place à ce jour pour éviter que ces écarts ne repartent à la hausse. La transparence est indispensable, les organisations syndicales exigent de participer aux discussions lors de l'attribution des mesures de rattrapage.

Angles morts, résistances, et opacité

Productrices, réalisatrices de fiction, bruiteuses, etc... les disparités salariales sur ces professions ne sont pas comptabilisées dans l'Index publié chaque année par Radio France. **Les CDDU sont effectivement sortis du calcul de la note** « pour des raisons techniques », nous dit-on. Nous réclamons toujours leur prise en compte, lorsque ces personnes sont plus de 6 mois par an dans l'entreprise (comme l'impose le cadre réglementaire), ce qui concerne beaucoup de monde ! Alors que des discussions doivent s'ouvrir sur le sujet au niveau national, les organisations syndicales de Radio France s'associent à la demande d'une révision en profondeur de cet outil.

Parallèlement, la **féminisation des métiers les plus masculins, à la technique notamment ou dans l'animation, tarde à se concrétiser**. S'ajoute à cela un **déséquilibre persistant entre femmes et hommes sur les temps partiels**. Nous demandons la fin des temps partiels subis et une politique plus volontariste de promotion de la parentalité au masculin, pour pousser les hommes à choisir eux aussi le 4/5ème. Quant à l'allongement du congé paternité mis en place l'an dernier, il doit impérativement devenir un droit effectif et accessible à tous. Trop de salariés peinent à le prendre, faute de remplacement.

Enfin, sur le **sujet central de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**, si l'arrivée de deux nouvelles référentes harcèlement côté salarié.e.s, en périphérie de la cellule d'alerte, constitue un progrès, la confiance reste malheureusement fragile. Les critiques sont encore trop nombreuses : opacité, manque de communication, iniquité des sanctions et cadres protégés... Deux ans après la refonte du système, les enjeux de pouvoirs ont en partie repris leur droit, **nous ne laisserons pas faire**.

Pour toutes ces raisons, mobilisons-nous le 8 mars !

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE