

Égalité à Radio France : pourquoi le compte n'y est pas !

Cocorico... Cela ne vous aura pas échappé : Radio France se flatte cette année d'avoir obtenu une excellente note à l'index de l'égalité salariale mis en place par le gouvernement : 93 points sur 100, soit une progression de 20 points en seulement un an. De quoi communiquer à grands coups de tweets et de dépêches internes. Des résultats impressionnants sur le papier mais que l'entreprise pourrait aborder avec plus d'humilité. Car le grand bond en avant de Radio France est, pour l'essentiel, dû à une sortie de l'illégalité. Radio France gagne 15 points d'un seul coup, uniquement en se conformant à la loi, c'est-à-dire en octroyant systématiquement une augmentation aux femmes de retour de congé maternité. Chapeau bas. Bref rappel utile en ces temps d'auto-congratulation : Radio France ne progresse pas au chapitre des écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes.

Petits pas, grande communication

Le bon score de Radio France à l'index s'explique aussi par l'augmentation du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Signe que les choses avancent lentement dans ce domaine. Une bonne nouvelle qui ne doit pas faire oublier que le plafond de verre reste une triste réalité à Radio France dans les étages inférieurs. Les femmes directrices de radios locales et les femmes responsables des programmes sur le réseau sont des exceptions. Les femmes cadres sont encore minoritaires. Quant au temps partiel subi, il touche encore très majoritairement des femmes. Autant de situations dont le nouveau barème imaginé par le gouvernement ne tient pas compte. Au niveau national, la CGT demande à en revoir les critères jugés trop souples, au point même de freiner les avancées en matière d'égalité dans les grands groupes.

Pour combattre les inégalités, la CGT a des propositions

Pour prouver aux salariés de Radio France que l'égalité n'est pas juste une affaire de communication, la direction doit ouvrir des négociations permettant d'améliorer l'actuel accord sur l'égalité professionnelle. Il est urgent d'y intégrer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de salaires et pour plus de mixité dans les métiers, le remplacement systématique des congés maternité, l'ouverture d'une discussion sur les moyens de favoriser la paternité (allongement du congé paternité notamment) levier essentiel pour atteindre l'égalité, et une meilleure politique d'aide à la garde d'enfants, notamment pour les ESP.

Harcèlement sexuel : lenteur et opacité

Si la libération de la parole des victimes de sexisme et de harcèlement sexuel a donné lieu à l'ouverture de plusieurs enquêtes ces derniers mois, le dispositif est encore très imparfait. Les précaires, premières cibles de ces agissements à Radio France, doivent être écoutées et protégées. La direction doit maintenant publier annuellement le nombre et les types de sanctions prises à l'encontre des harceleurs. Déjà près de deux ans d'attente et plus de 6 mois de retard pour la mise en place des conférences théâtralisées de sensibilisation au sexisme en entreprise. Quant aux alertes concernant les contenus sexistes à l'antenne, elles n'ont pas été suivies d'effet, ce qui est tout simplement inacceptable !

Il n'est jamais trop tard pour agir. Mais en attendant, il est toujours plus raisonnable de faire profil bas.

Paris, le dimanche 8 mars 2020