

**Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
UES du Figaro**

Entre

L'UES Société du Figaro & Figaro Management, dont le siège social est situé 14 boulevard Haussmann à Paris (75009), représentée par Monsieur Marc Feuillée en sa qualité de Directeur Général.

Et

Les organisations syndicales représentatives

- la CFDT, représentée par Eric de la Chesnais et Patrick Cabannes ;
- la CFTC, représenté par Dolorès Aloia ;
- la CFE-CGC, Alain Penet et Eric Roustit ;
- la CGT, représenté par Laurent Mardelay et Claude Michault ;
- le SNJ, représenté par Patrick Bèle et François Deletraz.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-17 du travail.

Les parties signataires constatent que l'égalité des chances et de traitement, à tous les stades de la vie professionnelle s'avèrent nécessaires à l'équité, à la cohésion sociale et au développement des performances.

La mixité et la diversité des équipes favorisent en effet la créativité, l'innovation, l'efficacité et la qualité de vie au travail.

A cet effet, l'UES du Figaro et les organisations syndicales représentatives conviennent de poursuivre et d'intensifier leurs actions pour promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité au sein de l'entreprise.

Le présent accord vise à réduire et à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les rapports EHF, les travaux de la Commission de suivi du précédent accord et porte notamment sur les thèmes suivants :

- la culture d'entreprise
- le recrutement et la mobilité interne
- la formation professionnelle
- le déroulement de carrière, la promotion professionnelle et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- la mixité des emplois
- le travail à temps partiel et le télétravail
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Les parties rappellent également leur engagement pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, les agressions et les agissements sexistes.

La visibilité des femmes dans les médias est une nécessité qui contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Figaro s'engage à améliorer la visibilité des femmes, salariées de l'entreprise ou contributrices extérieures, dans ses publications imprimées ou numériques et à intégrer cet objectif dans la charte des bonnes pratiques de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

Chapitre 1 Culture d'entreprise et sensibilisation à l'égalité professionnelle

L'UES du Figaro développe sur ces thèmes une culture d'entreprise forte qu'elle s'engage à poursuivre et à intensifier. Elle a adopté une charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle qui a été diffusée auprès de tous les collaborateurs.

1/ Commission de l'Egalité professionnelle

Le Comité Social et Economique s'est doté d'une Commission de l'Egalité professionnelle qui a notamment pour objet :

- le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- la prévention et la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- la lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexués
- le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ce qui concerne notamment les rémunérations et les qualifications
- la sensibilisation des collaborateurs par des actions d'information et de formation
- la mise en place de toute action ou démarche visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- le respect de l'égalité professionnelle dans le dialogue social
- le suivi des indicateurs fixés au présent accord
- le développement des mesures à mettre en œuvre pour atteindre et renforcer les objectifs fixés par le présent accord.

Le CSE s'est également dotée d'une Commission de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2/ Information et sensibilisation des managers

Il est rappelé que le programme de formation des managers de l'entreprise comprend l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il porte notamment sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, la législation en vigueur y compris les dispositions issues de l'accord et la mise en œuvre des mesures destinées à supprimer les inégalités, ainsi que les

engagements pris dans le cadre de la charte de l'égalité professionnelle, et la lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexués.

3/ Information et sensibilisation des collaborateurs

Une communication destinée à tous les collaborateurs de l'entreprise sera mise en place dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Une rubrique *Egalité hommes/femmes* existe au sein de l'intranet de l'entreprise. Cette rubrique comporte le texte du présent accord, ainsi que la réglementation en vigueur. Elle est complétée par toute information utile pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette rubrique est animée par la DRH, en concertation avec la Commission de l'Egalité professionnelle.

Un programme de conférences sur le thème de l'égalité professionnelle et destiné à l'ensemble des collaborateurs sera mise à partir de 2020.

4/ Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi pour l'appréciation des mesures visées au présent chapitre sont les suivants :

- nombre de managers formés à l'égalité professionnelle
- nombre de managers formés à la lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexués

Chapitre 2 Recrutement et Mobilité interne

1/ Processus de recrutement sans discrimination

Les parties rappellent que les processus de recrutement et de mobilité interne doivent se dérouler sur la base de critères strictement identiques pour les femmes et les hommes.

L'UES du Figaro s'engage donc à ce que les libellés et contenus des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe, à la situation de famille ou à toute terminologie susceptible d'être discriminante.

L'UES du Figaro s'engage également à ce que l'entreprise ne puisse demander au cours de l'entretien d'embauche ou de mobilité interne que des informations relatives et nécessaires à l'exercice de l'emploi afin d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

2/ Mixité dans le recrutement

Afin d'encourager la mixité, l'UES du Figaro s'engage à favoriser le recrutement ou la mobilité interne de femmes ou, selon les cas, d'hommes afin de tendre vers une répartition la plus équilibrée possible entre les sexes.

Cet engagement vise notamment les services où la mixité est faible ou nulle.



3/ Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi pour l'appréciation des mesures visées au présent chapitre sont les suivants :

- évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les services

Chapitre 3 Formation professionnelle

1/ Egalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

L'UES du Figaro s'engage à respecter l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Les parties veilleront à ce que les actions de formation, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

2/ Accès à la formation des salariés à temps partiel

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les particularités en terme d'horaires de travail de ces collaborateurs sont intégrées dans la planification des formations. Dans la mesure du possible, les formations sont réalisées sur les temps de présence habituels des collaborateurs.

3/ Salariés en retour de longues absences

Les salariés de retour de longues absences bénéficient d'un accès prioritaire à la formation afin de mettre à jour leurs compétences et de s'adapter à l'évolution de leur emploi. Ces formations seront définies dans le cadre de l'entretien professionnel spécifique de retour de longues absences.

4/ Formations au développement du leadership féminin

Afin de soutenir la progression de carrière des femmes et leur accès à des fonctions à responsabilité, des formations sont mises en place sur les thèmes du leadership, de la communication et du management.

5/ Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi pour l'appréciation des mesures visées au présent chapitre sont les suivants :

- nombre de femmes et d'hommes formés
- nombre de stages de formation réalisés par catégorie et par sexe
- nombre d'heures de formation dispensées par catégorie et par sexe
- nombre d'heures de formation réalisées par catégorie et par sexe et par type d'horaires (temps plein, temps partiel)
- nombre d'heures de formation réalisées par catégorie et par sexe les salariés en retour de longues absences

Handwritten notes and signatures:
S.A. ~~EL~~ ~~LM~~ PB PC

- nombre de femmes par catégorie bénéficiant d'une formation collective ou individuelle au leadership, la communication et au management, et durée moyenne des formations

Chapitre 4 Promotion professionnelle et égalité salariale

1/ Promotion professionnelle

Les parties signataires appellent que les politiques de promotion doivent être définies et mises en œuvre sans discrimination de sexe.

C'est pourquoi, elles conviennent de fixer des objectifs chiffrés en terme d'accès des femmes à des postes à responsabilités.

L'entreprise s'engage dans un délai de trois ans à porter ou à maintenir à :

- 50% la part des femmes pour chacune des positions 4.1, 4.2 et 4.3 de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale

De façon générale, l'entreprise s'engage à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à favoriser la promotion des femmes, afin de garantir la mixité.

Pour atteindre cet objectif, le nombre de femmes promues chaque année ne pourra pas être inférieure au nombre d'hommes promus, de sorte que le taux de promotion des femmes au sens de l'indicateur 3 de l'index de l'égalité professionnelle soit au moins égal à celui des hommes.

En outre, une étude spécifique sera réalisée sur la situation des collaborateurs présents dans les premiers niveaux de chaque classification, depuis plus de 6 ans.

2/ Temps partiel, congés pour raisons familiales, congé parental d'éducation et télétravail

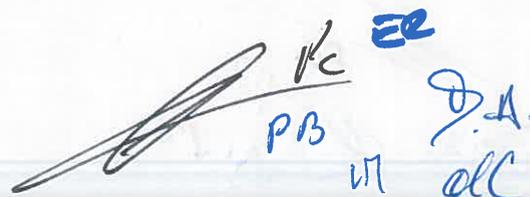
Le temps partiel, les congés pour raisons familiales, le congé parental d'éducation et le télétravail ne doivent pas être considérés comme un moindre engagement du salarié vis-à-vis de l'entreprise. Cette organisation du travail doit résulter d'un choix concerté entre le salarié et l'entreprise et d'une adéquation entre l'organisation personnelle du salarié et l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

A cet égard, l'entreprise doit veiller à ce que le travail à temps partiel, les congés pour raisons familiales, le congé parental d'éducation et le télétravail ne constituent pas un frein à la progression des carrières.

Le congé parental d'éducation à temps plein est pris en compte intégralement pour le calcul des indemnités de licenciement.

3/ Mobilité interne

L'UES du Figaro s'engage à promouvoir et favoriser la mobilité interne pour permettre aux femmes d'accéder à des postes à responsabilités au sein de l'entreprise.

Handwritten signature and initials in blue ink, including 'Kc', 'PB', 'UT', 'D.A.', and 'dC'.

4/ Egalité salariale et suppression des écarts de rémunération

Les parties rappellent que l'égalité salariale est un élément essentiel de l'égalité professionnelle. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes.

Ainsi, l'UES du Figaro s'engage à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, par catégorie et par niveau de qualification.

A cet effet, la part des augmentations individuelles accordées aux femmes ne pourra pas être inférieure à la part des augmentations individuelles accordées aux hommes.

A terme, le salaire moyen des femmes ne pourra pas être inférieur de plus de 3 % du salaire moyen des hommes pour un même niveau de qualification, étant entendu que l'objectif demeure de supprimer tout écart et de tendre vers zéro.

Les mesures à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs seront examinées chaque année dans le cadre de la Commission de l'Egalité professionnelle et lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Dès la signature de l'accord un premier pallier est franchi pour réduire ces écarts de rémunération.

Dans les niveaux de qualification où l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est supérieur à 5%, les femmes ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le salaire est inférieur au salaire moyen de leur niveau de qualification bénéficient d'une augmentation de leur rémunération égale à la moitié de cet écart dans la limite de 100 € bruts par mois.

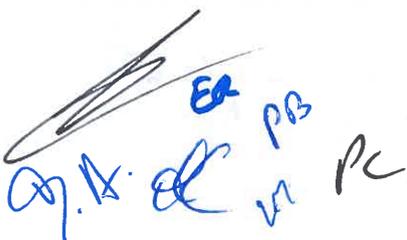
5/ Index de l'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle sera adapté en fonction des spécificités de l'entreprise et de ses métiers.

6/ Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi pour l'appréciation des mesures visées au présent chapitre sont les suivants :

- évolution du nombre de femmes et d'hommes dans les niveaux 4.1, 4.2 et 4.3 de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale.
- nombre de promotions (changement de poste, de catégorie ou de niveau de qualification) par catégorie et par sexe
- évolution du nombre de femmes et d'hommes à temps partiel
- évolution du nombre de femmes et d'hommes en télétravail
- évolution des écarts de rémunération par catégorie et par niveau de qualification
- index de l'égalité professionnelle au sein de l'UES
- nuage de points par âge (abscisse) et niveau de qualification (ordonnée) par catégorie
- nuage de points par âge (abscisse) et salaire mensuel hors ancienneté (ordonnée)



Un niveau de qualification correspond à un coefficient (ou une position) dans chaque classification applicable. Pour le coefficient 326 (position 4.3) de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale, les directeurs (adjoints) d'une part et les rédacteurs en chef d'autre part constituent des niveaux de qualification différents.

Chapitre 5 Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'UES du Figaro réaffirme sa volonté de permettre aux collaborateurs de l'entreprise de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans les meilleures conditions et quel que soit leur sexe.

Dans la mesure du possible et compte tenu des spécificités de l'activité, l'organisation du travail veillera à respecter l'équilibre de chacun entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et notamment à prendre en considération le temps partiel et le télétravail.

Il est rappelé que la direction des ressources humaines informe les salariés concernés par la maternité ou la parentalité de leurs droits et des différents dispositifs d'accompagnement mis en place dans l'entreprise.

Des guides pratiques d'information sont transmis aux salariés concernés au moment de la déclaration de l'évènement. Ils sont également disponibles sur le Kiosque.

1/ Accompagnement de la maternité et de l'adoption

a) Réduction d'horaire des femmes enceintes

Compte tenu des contraintes de transport en région parisienne, les femmes enceintes employées à temps plein bénéficient, dans le mois précédant le début de leur congé maternité, d'une réduction de leur durée du travail d'une heure par jour, ni cumulable ni reportable.

b) Entretien pré et post congé maternité ou d'adoption

Chaque salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un entretien spécifique d'un entretien avant et/ou après son départ en congé maternité ou d'adoption.

Cet entretien a lieu avec le ou la responsable hiérarchique ou la direction des Ressources humaines, au choix de l'intéressé.

La direction des Ressources humaines informe chaque salarié de cette possibilité à l'occasion de sa déclaration de grossesse auprès de l'entreprise.

Cet entretien vise à mettre en place les meilleures conditions de travail avant le départ en congé et après le retour du congé.

Au cours de ces entretiens, sont abordés notamment aborder les points suivants :

- les dates de début et de fin de congé maternité, d'adoption ou de congé parental
- la date présumée de retour dans l'entreprise
- les modalités de prise des congés payés acquis
- les conditions de travail et de prise de poste au retour du congé

pc
PB
J.A.

- les besoins en formation
- la mise en œuvre éventuelle des mesures prévues au présent accord.

c) Maintien des liens avec l'entreprise pendant la durée du congé maternité ou d'adoption, ou du congé parental

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement de l'entreprise et pour permettre un retour plus facile à l'issue du congé, l'UES du Figaro permet au salarié qui le souhaite de maintenir le lien avec l'entreprise pendant la durée du congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Ce lien se traduit notamment par l'accès à la boîte mail professionnelle et donc aux informations diffusées au sein de l'entreprise.

Cette mesure ne doit pas avoir pour effet l'exécution de tâches professionnelles pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'autrui pendant la durée du congé.

d) Priorité dans l'organisation du travail à l'issue du congé maternité

A l'issue d'un congé maternité (ou d'adoption), l'entreprise mettra tout en œuvre pour faciliter la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle.

A cet effet, les salariés bénéficient, à l'issue d'un congé maternité (ou d'adoption) d'une priorité dans l'organisation de leur temps de travail et dans la prise de leurs congés, pendant six mois.

e) Evolution de la rémunération des salariées pendant et à l'issue du congé de maternité

Les salariées en congé maternité bénéficient des augmentations collectives appliquées dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés effectivement présents.

A leur retour de congé maternité, les salariées bénéficient d'une augmentation salariale égale à la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise pendant l'année civile de leur retour, sauf si elles ont, au cours de cette même année, bénéficié d'une augmentation individuelle au moins égale à ce montant.

2/ Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

a) Congé paternité

Les salariés en congé paternité, tel que prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail et pris en charge par la Sécurité sociale, bénéficient du maintien à 100% de leur rémunération.

b) Prolongation du congé parental d'éducation à temps partiel

A l'issue d'un congé parental d'éducation tel que prévu à l'article L. 1225-47 du code du travail, tout salarié peut bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 4/5^e de la durée du travail à temps plein, jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant. La demande doit en être faite au moins 3 mois avant le retour prévu dans l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and initials like 'UT', 'PB', and 'PC'.

3/ Autres mesures destinées à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

a) Passage à temps partiel pour raisons familiales

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de cinq années au sein de l'entreprise, peut, pour des raisons familiales, bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 4/5^e de la durée du travail à temps plein.

La demande doit en être faite, pour une période minimale d'1 an renouvelable, au moins 3 mois avant le début de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

b) Cotisations de retraite pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent renoncer à l'abattement d'assiette prévu aux articles L 242-8 et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, il est fait application d'un plafond de sécurité sociale à temps plein, et les cotisations sociales dues à ce titre sont prises en charge respectivement par le salarié et par l'entreprise dans les conditions habituelles.

Les salariés à temps partiel peuvent également bénéficier de l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, et demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire soient calculées sur la base de leur salaire à temps plein.

Dans ce cas, les cotisations sociales dues au titre du supplément d'assiette sont prises en charge respectivement par le salarié et par l'entreprise dans les conditions habituelles.

c) Prise en charge des transports pour les salariés travaillant la nuit

Les frais de transport sont pris en charge par l'entreprise pour les salariés ayant des horaires de nuit au sens des conventions collectives applicables.

d) Prise en compte du PACS et du concubinage notoire

Les avantages conventionnels accordés aux salariés mariés et à leur conjoint sont accordés dans les mêmes conditions, et sans discrimination aux salariés ayant conclu un PACS (pacte civil de solidarité) ou en concubinage notoire et, le cas échéant, à leur conjoint.

5/ Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi pour l'appréciation des mesures visées au présent chapitre sont les suivants :

- nombre de salariées ayant bénéficié d'un entretien pré ou post congé maternité ou d'adoption
- nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire à l'issue de leur congé maternité
- nombre d'hommes ayant bénéficié d'un congé paternité vs nombre de naissances déclarées
- nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein, à temps partiel
- nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une prolongation du congé parental au-delà des 5 ans de l'enfant

PB
PC
UR
JA

- nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un passage à temps partiel pour raisons familiales
- nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié du maintien des cotisations de retraite

Chapitre 6 - Disposition diverses

1/ Durée – révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

2/ Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de signature de l'accord.

Fait à Paris, le 15/01/2020,

Pour l'UES Société du Figaro & Figaro
Management, Marc Feuillée

Pour la CFDT, Eric de la Chesnais et Patrick
Cabannes

Pour la CFTC, Dolorès Aloia

Pour la CFE-CGC, Alain Penet et Eric
Roustit

Pour la CGT, Laurent Mardelay et Claude
Michault

Pour le SNJ, Patrick Bèle et François
Deletraz