

5

RESPONSABILITE  
SOCIALE ET  
ENVIRONNEMENTALE

<b>A. Présentation du modèle d’affaire de Radio France .....</b>	<b>85</b>
A.1 Le modèle d’Affaire Radio France .....	85
A.2 Les parties prenantes .....	86
<b>B. Présentation des principaux risques extra-financiers .....</b>	<b>88</b>
B.1 Le processus d’identification des risques.....	88
B.2 Les principaux risques extra-financiers .....	89
<b>C. La mise en œuvre des politiques en lien avec les risques majeurs .....</b>	<b>92</b>
C.1 Sécurité / Atteinte à la sécurité des personnes .....	92
C.2 Maîtrise des effectifs.....	95
C.3 Gestion des compétences .....	96
C.4 Dialogue social / Climat social.....	99
C.5 Santé au travail.....	101
C.6 Diversité / Égalité de traitement.....	102
C.7 Diversité des publics et nouveaux usages.....	105
C.8 Conformité éthique et exemplarité .....	106
C.9 Engagement de Radio France.....	108
<b>Annexes.....</b>	<b>110</b>

## A.1 Le modèle d'Affaires Radio France

Le modèle d'affaires de Radio France est fortement impacté par l'objet social de l'entreprise et par sa mission de service public.<sup>1&2</sup>

D'une part la société nationale de programmes Radio France est constituée sous forme de société anonyme avec un actionnaire unique, l'Etat, et d'autre part ses statuts sont approuvés par décret, de même que le cahier des missions et des charges, qui trace le cadre d'exercice de ses missions.

Le modèle d'affaires de l'entreprise se décline de manière pluriannuelle au sein d'un contrat d'objectifs et de moyens signé avec l'Etat, assorti d'un plan d'affaires. Le contrat d'objectifs et de moyens précédant couvrant la période allant de 2015 à 2019 s'articulait autour de trois axes majeurs : (1) Radio France, radio de référence à l'ère du numérique ; (2) Radio France, acteur majeur de la musique et de la culture ; (3) Radio France, entreprise modernisée et responsable. Les négociations portant sur le nouveau contrat d'objectifs et de moyens qui couvrira la période 2020-2022 sont en cours de finalisation. Ce nouveau contrat se présentera sous une forme nouvelle, avec un volet commun aux sociétés de l'audiovisuel public et un volet propre à Radio France.

En outre, Radio France s'est résolument engagée dans la lutte contre les préjugés, les pratiques discriminatoires, et dans le même temps, la promotion de la diversité et de la cohésion sociale, qui sont la première de ses missions des médias publics.

Mobilisée depuis plusieurs années, Radio France a renforcé son action tant par son offre radiophonique que par sa politique de ressources humaines autour de **cinq thèmes prioritaires** basés sur les vingt-quatre motifs de discrimination déterminés par la loi : **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le handicap, la diversité des origines, l'équilibre intergénérationnel, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**

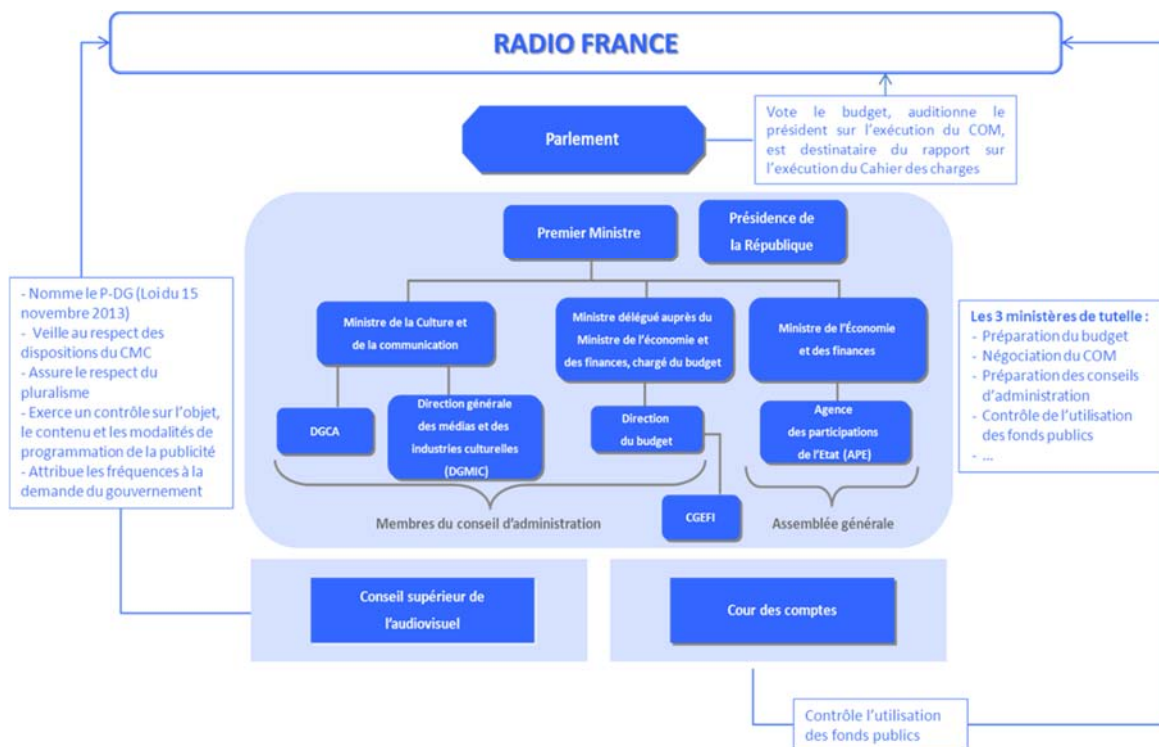
---

<sup>1</sup> La présentation des chaînes et formations musicales de Radio France est faite dans la présentation de l'entreprise située au début du présent rapport intégré (voir page).

<sup>2</sup> La présentation du détail du chiffre d'affaires pour l'année 2020 est situé dans la présentation d'entreprise du rapport intégré (voir page).

## A.2 Les parties prenantes

Ce modèle d'affaires principalement issu de la ressource publique entraîne des obligations de rendre compte régulières et multiples auprès des différents pouvoirs publics (auditions devant les assemblées, auditions devant le CSA, contrôle de la Cour des Comptes, etc...).



### A.2.a Un écosystème de service public

La composition du conseil d'administration de l'entreprise reflète l'environnement institutionnel dans lequel l'entreprise évolue. Siègent au conseil d'administration des parlementaires issues des commissions culturelles des deux assemblées et des personnalités indépendantes désignées par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, régulateur de la sphère audiovisuelle dans lequel évolue l'entreprise. Parmi ces personnalités, l'une est désignée parmi les représentants des associations de consommateurs (décret du 17 janvier 2013).

Cet écosystème de service public est par ailleurs renforcé par la présence au sein du Conseil d'administration de **quatre représentants de l'Etat actionnaire** : deux pour le compte du Ministère de la Culture (Direction général des médias et des industries culturelles et la Direction générale de la création artistique) et deux pour le compte des ministères financiers (la Direction du Budget et l'Agence des Participation de l'Etat).

Enfin, le contrôleur général économique et financier auprès de la société siège au sein du conseil d'administration et dispose d'une voix consultative, marquant encore une fois la dimension principalement publique du financement de l'entreprise par la contribution à l'audiovisuel public (près de 90 % de ses ressources annuelles).

## A.2.b Les auditeurs, les internautes et les spectateurs

Le modèle d'affaires de Radio France ne conduit pas l'entreprise à considérer ses auditeurs, ses spectateurs, et plus largement les publics qu'elle touche et qu'elle se doit de toucher, comme des clients. Pratiquant une politique de l'offre, elle se place dans une **relation à la fois différente et privilégiée avec ses publics**. A titre d'exemple, on mentionnera les tarifs modulés des concerts afin d'ouvrir le l'univers de la musique à tous les types de publics ou bien encore les nombreuses actions pédagogiques, organisées à destination des jeunes, des scolaires et des publics du champ social.

## A.2.c Les relations d'affaires, les partenaires et les fournisseurs

Pour la réalisation de son plan d'affaires, Radio France s'appuie sur les relations avec des annonceurs publicitaires, dont le champ s'est élargi avec la modification du cahier des missions et des charges de 2016.

Elle a également ouvert le spectre de ses relations d'affaires en augmentant son chiffre d'affaires par la location de salles de la Maison de la Radio à des opérateurs privés pour des manifestations diverses.

Pour la réalisation de ses missions, l'entreprise s'appuie également sur de nombreux partenariats avec la sphère culturelle, éducative ou sportive. On citera à titre d'exemple des partenariats avec de grands festivals culturels (Festival d'Avignon, Festival de Cannes, Chorégies d'Orange, Rencontres photographiques d'Arles, ...) ou d'importantes manifestations sportives (Tour de France, Vendée Globe,...), dans le cadre d'une couverture éditoriale de ces événements.

Parmi les parties prenantes de l'entreprise figurent naturellement les fournisseurs de Radio France. En tant que pouvoir adjudicateur soumis aux règles de la commande publique, l'entreprise s'est dotée de procédures robustes de sélection de ses fournisseurs et y intègre, outre les exigences de conformité, des préoccupations en matière de développement durable et d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

## A.2.d Les collaborateurs de Radio France

Le modèle d'affaires de Radio France conduit l'entreprise à « **produire tout ce qu'elle diffuse** » en **interne**. Pour cette raison, la masse salariale constitue une part prépondérante des charges de l'entreprise (près de 56% en 2020). En 2020, l'effectif de Radio France (CDD et CDI) s'établit à 4 708 salariés.

**Au cœur de la création de richesse, les collaborateurs de l'entreprise** constituent donc une part fondamentale de son modèle d'affaires. La création de valeur à Radio France est matérialisée par l'importante diversité de ses activités, avec la collaboration en son sein de nombreux corps de métiers : journalistes, production de programmes (techniciens, réalisateurs, producteurs, auteurs, comédiens, musiciens, etc.), métiers de la technologie, accueil du public et relations auditeurs, communication et marketing, gestion d'entreprise et métiers liés à l'immobilier et aux moyens généraux.



## B Présentation des principaux risques extra-financiers

Conformément aux nouvelles exigences de la Déclaration de Performance Extra-Financière aux termes des articles L225-102-1 et R 225-105-2 du Code de Commerce, Radio France a retenu une approche par les risques afin d'aborder ses obligations en matière de Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale.

Il s'agit donc d'exposer ici les principaux risques extra-financiers auxquels l'entreprise est confrontée ainsi que les politiques mises en place pour minimiser leurs survenances et/ou leurs impacts.

Dans un premier temps, sera exposée la méthodologie d'identification des risques retenue.

### B.1 Le processus d'identification des risques

Radio France s'appuie sur une méthodologie de cartographie des risques définie en 2016. La modélisation en résultant étant mise à jour chaque année

Elle s'est appuyée sur une définition constante du risque, soit :

*« Un risque est la possibilité que se produise un évènement qui ait une incidence négative sur la réalisation de la mission de Radio France, l'atteinte de ses objectifs ou la préservation de ses actifs. »*

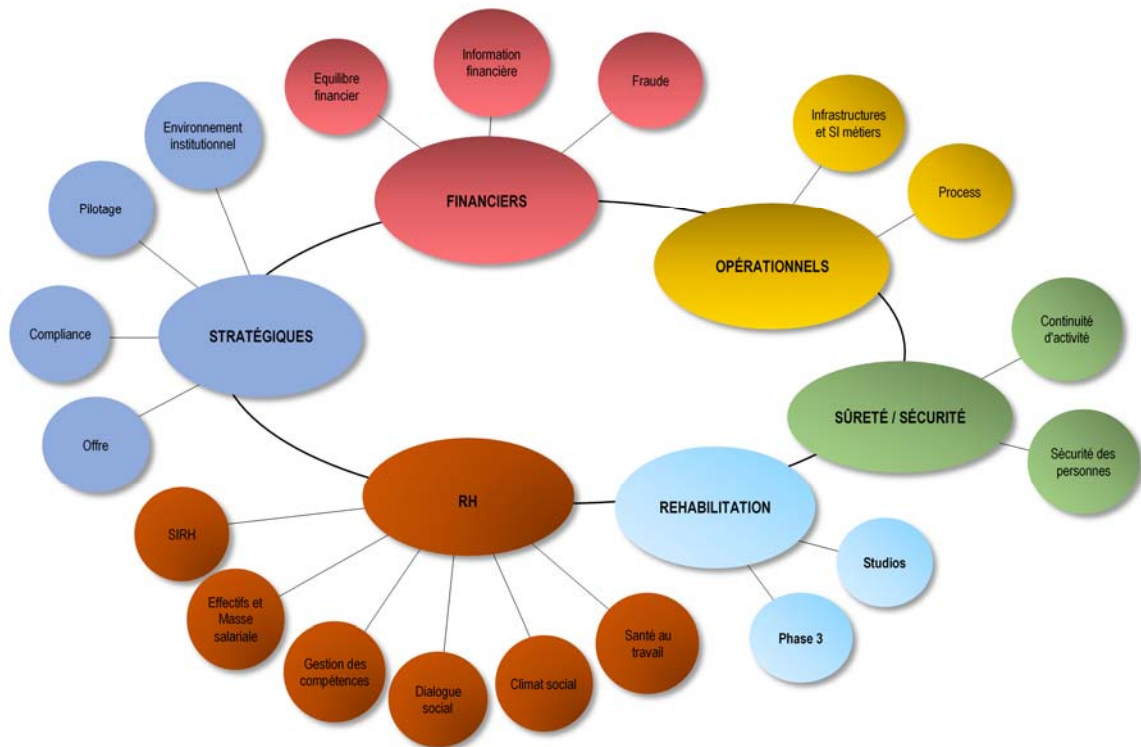
L'évaluation reflète sur la perception du « top management » des risques auxquels l'entreprise est confrontée.

Elle a été réalisée sur la base d'entretiens conduits par la direction de l'audit, du contrôle interne et de l'éthique, qui ont permis d'identifier plus d'une centaine de risques de toutes natures. La cotation des risques a été effectuée au regard de deux critères : la probabilité de survenance et la gravité sur une échelle de 1 à 4, ce qui permet de prioriser les plans d'actions de maîtrise.

Les objectifs confrontés aux risques potentiels étaient ceux arrêtés par le contrat d'objectifs et de moyens (ci-après COM) 2015-2019. La dernière mise à jour a été effectuée fin 2019 et a été construite dans la perspective de la mise en œuvre du projet stratégique de Radio France à horizon 2022. Néanmoins, compte tenu de la crise sanitaire et de ces incidences, l'approbation du nouveau Contrat

d'Objectifs et de Moyens pour les années 2020-2022 a été retardée, ce qui de facto a différé l'établissement de la cartographie des risques annuelle.

Dans ce contexte, et en attendant les résultats de la cartographie des risques RSE actuellement en cours, les principaux risques extra-financiers de l'entreprise, au sens de la DPEF, ont été identifiés à partir de l'univers des risques cartographié en 2019.



## B.2 Les principaux risques extra-financiers

<p>SURETE / SECURITE</p>	<p><b>Sécurité / Atteinte à la sécurité des personnes et cyber-sécurité</b>  <i>Dans la continuité des mesures prises en 2015, dans le contexte des attentats terroristes et en lien avec le Plan Vigipirate, une montée en puissance des dispositifs de sécurité passifs (mise en place de portillons à unicité de passage, d'une première tranche de caméras de vidéo protection au pourtour de la Maison de la Radio et dans les lieux d'accueil du public), permet progressivement de répondre à un niveau de risque très élevé en la matière.</i></p>	<p>C.1</p>
	<p><b>Maîtrise des effectifs</b>  <i>La masse salariale de Radio France représente près de 60 % des charges de la société : il s'agit donc d'un enjeu majeur pour Radio</i></p>	<p>C.2</p>

	<i>France au regard des objectifs qui lui sont fixés par son actionnaire au sein du contrat d'objectifs et de moyens.</i>	
RESSOURCES HUMAINES	<b>Gestion des compétences</b> <i>La stratégie de transition vers le global de Radio France afin d'adapter son offre à la révolution des usages et la modernisation de ses procédés de production et de gestion, doit s'accompagner d'une évolution des compétences des collaborateurs. Dans la continuité de l'Accord Transition Multimédia, le plan stratégique « Radio France 2022 » place la gestion des compétences des collaborateurs au centre de la transformation de Radio France.</i>	C.3
	<b>Climat social / Dialogue social</b> <i>Dans un contexte de transformation des métiers, de modernisation rapide des processus et systèmes d'information et de réduction des effectifs, il est indispensable de maintenir un dialogue social soutenu et d'accompagner le changement.</i>	C.4
	<b>Santé au travail</b> <i>Radio France est une entreprise de « main d'œuvre ». L'humain reste donc au cœur de sa stratégie et de ses risques.</i>  <i>Les risques de santé au travail ne doivent pas être sous-estimés dans un contexte de fortes évolutions et d'adaptations rapides de l'organisation. La Délégation à la Prévention des risques professionnels et aux conditions de travail est en charge du suivi de ces risques.</i>	C.5
	<b>Diversité / Égalité de traitement</b> <i>Premier média de service public labellisé Diversité, Radio France a pour ambition de mener une politique volontariste de lutte contre toutes les discriminations et de promotion d'une diversité respectueuse des différences.</i> <i>Cette politique concerne en premier lieu les ressources humaines de la société et Radio France s'est à ce titre engagée pour une meilleure représentation du handicap dans ses effectifs, ainsi qu'un équilibre entre les hommes et les femmes aux postes d'encadrement.</i>	C.6
	<b>Diversité des publics et nouveaux usages</b> <i>Alors que le média radio perd chaque année des auditeurs, Radio France fait face au risque de perdre son leadership à l'ère du numérique. Radio France est confrontée à un enjeu de renouvellement de ses offres et se doit d'attirer un public de plus en plus nombreux sur les nouveaux supports numériques.</i> <i>En outre, la vocation de média de service de Radio France passe par sa capacité à refléter au niveau éditorial la réalité de la société française. Pour cette raison, Radio France s'est engagée à atteindre la parité entre les hommes et les femmes sur ses antennes d'ici 2022.</i>	C.7
STRATEGIQUE	<b>Conformité éthique et exemplarité</b> <i>Dans le cadre du respect de ses obligations de conformité mais également dans un souci d'exemplarité renforcée, Radio France a mis</i>	C.8



	<i>en œuvre des plans d'actions volontaristes afin de répondre aux enjeux de la protection des données personnelles et de la prévention de la lutte contre la corruption.</i>	
--	---	--

Par ailleurs, si la cartographie des risques de Radio France ne fait pas apparaître de risques majeurs de nature environnementale, le positionnement de l'entreprise en termes d'exemplarité et de modernisation la conduit à mettre en œuvre une politique de protection de l'environnement et de développement durable.

Ainsi, Radio France a créé en 2017 le Comité Environnement et Développement Durable (CEDD) qui est composé de représentants des directions les plus impliquées dans la poursuite des objectifs environnementaux. Un réseau de correspondants a été mis en place pour accompagner cette démarche au plus près des collaborateurs. Les consommations d'énergie ainsi que la gestion des déchets font partie des thématiques particulièrement suivies par Radio France.

Les travaux entrepris dans la Maison de la Radio ne permettent pas aujourd'hui de piloter finement ces sujets, ceux-ci engendrant des consommations et des déchets importants. Pour répondre à cette problématique, Radio France s'est engagée à minimiser les déchets produits et à les recycler au maximum.

## C.1 Sécurité /Atteinte à la sécurité des personnes et Cybersécurité

En matière de sécurité, cinq risques majeurs sont à prendre en considération :

- Les risques naturels ;
- Les risques cyber ;
- Les risques terroristes ;
- Les risques technologiques ;
- Les risques pandémiques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation régulière dans le cadre des activités de l'Audit interne. Afin d'en limiter les impacts, selon les années et le contexte ils font l'objet de mise en situation sous forme d'exercice de crise. Le maintien en condition opérationnelle du dispositif de gestion de crise reste la priorité.

- **Fait majeur de l'année 2020 : la crise sanitaire Covid 19 :**

Le dispositif de veille, vigilance et de suivi de l'épidémie Covid 19, puis de crise (dans un premier temps pour la Chine) a été engagé **dès la fin janvier 2020**, du fait d'une part de la présence d'un journaliste permanent à Beijing et d'autre part des mesures de précaution à prendre afin d'assurer la sécurité des missions à l'étranger (Asie, Europe) ou les possibles contaminations lors de contacts avec des personnes potentiellement contagieuses (traitement des retours).

La mise en place de ce dispositif entre dans le cadre de la « Politique de prévention et gestion des incidents et des crises » de Radio France, déclinée en « Procédures de prévention et gestion des incidents et des crises », ainsi qu'en « Procédure relatives aux missions à l'étranger » qui spécifie les conditions d'autorisation en zone dangereuse, dont le cas des zones épidémiques.

A l'ordre du jour du **Codir du 26 février 2020** figurait une communication sur la crise sanitaire montante et les mesures à arbitrer. Radio France disposant d'un Plan de Continuité d'Activité lié au risque épidémique, il a été parallèlement procédé début mars à son actualisation avec le concours des Délégués en charge des ressources humaines et de la gestion de chaque entité.

**Le 13 mars 2020**, lors de la réunion de la Cellule de crise Sibyle VEIL, Présidente-Directrice – Générale de Radio France décrétait le passage en crise de la société et activait les différents plans de continuité d'activité (PCA) de la société en lien avec le risque pandémique.

Les principaux axes de la ligne stratégique retenue :

- Préserver la santé et la sécurité des personnes
- S'inscrire dans le fil des décisions des autorités (*Mise en œuvre des guides et protocoles des ministères*)
- Dégrader fortement les antennes afin de préserver les ressources dans la perspective d'une crise longue

- Favoriser autant que possible la réalisation de la radio à distance et le travail à distance pour les fonctions supports.

Le Secrétaire Général de Radio France, désigné comme pilote de crise et référent Covid, a conduit les réunions de cellule de crise (*le nombre de réunions hebdomadaire était fonction du contexte sanitaire et des problématiques à traiter*).

Lors du confinement du mois de mars- avril, une priorisation, selon les missions, des antennes a été opérée afin de limiter au maximum la présence sur site. Ainsi, à la Maison de la Radio, moins de 200 personnes étaient présentes sur site au titre de la continuité d'activité du bâtiment, des antennes et des supports. En région, afin de préserver leurs ressources, les stations locales se sont organisées par plaques régionales. Chaque plaque regroupait sur la base d'une proximité géographique et identitaire de 2 à 4 stations locales.

**Le travail à distance** a fait l'objet d'un déploiement massif avec la mise à disposition en quelques semaines d'un parc machines conséquent :

- 895 PC portables selon des configurations métiers pour Paris et les régions
- 449 mini Pc pour les antennes et directions supports
- L'adaptation des infrastructures de communication. A noter que tous les collaborateurs (sur la base de 6200) disposaient avant le confinement d'une licence à Office 365
- 15 routeurs 4 G
- Création de 60 lignes mobiles supplémentaires.

Ce déploiement a fait l'objet d'un accompagnement renforcé des utilisateurs par le biais de Textos spécifiques, webinars (*830 stagiaires pour la maîtrise de One Drive et Teams*).

Les managers ont bénéficié de guides pour la conduite du management à distance.

Parallèlement, afin de préparer les retours sur site lors des phases de déconfinement, un stock de plus de 300 000 masques (tissus, chirurgicaux et FFP2) a été constitué. Ce stock visait à pouvoir mettre à disposition de chaque salarié 2 masques chirurgicaux lors des passages sur site, et 2 supplémentaires pour ceux empruntant les transports en commun, sur une base de 7 semaines.

Dès le mois de mars 2020 et d'une manière renforcée afin d'accompagner la sortie du premier confinement, des mesures spécifiques visant à favoriser la bonne pratique des gestes barrières (hygiène des mains, distanciation physique, jauge dans les salles, port du masque, sens de circulation, protocole de nettoyage renforcé avec notre prestataire ISS et procédures de nettoyage des outils techniques) ont été mises en œuvre. Par ailleurs des Plans de Reprise d'Activité, par phase, ont été élaborés et appliqués afin de cadrer la reprise jusqu'à l'automne 2020.

**En septembre, 2020** il a été décidé du maintien du dispositif PCA du fait de la remontée des indicateurs sanitaires.

Depuis mars 2020, **la communication** auprès des salariés de Radio France a été organisée, d'une part autour des outils traditionnels que sont les Textos (*35 publications Info Coronavirus Covid 19*), de Guides pour accompagner la reprise d'activité, et d'autre part avec la mise en place de plusieurs visioconférences collectives via Teams, d'un dispositif d'accompagnement en matière de soutien psychologique avec le cabinet Psya et de la mise en place d'une boîte mail pour répondre aux questions individuelles des salariés.

Dès le début de la crise sanitaire un intense dialogue sur ce sujet a été conduit avec **les instances représentatives du personnel**. Selon les instances cette thématique a fait l'objet d'échanges au cours de :

#### **CSSCT**

- 8 réunions extraordinaires
- 6 réunions ordinaires

#### **CSE IDF**

- 5 réunions extraordinaires
- 7 réunions ordinaires

#### **CSE central**

- 3 réunions extraordinaires
- 3 réunions ordinaires

Les CSE et CSST régionaux se sont réunis de manière similaire.

#### ▪ **Exercices de sécurité réalisés en 2020\***

Le contexte de crise sanitaire Covid 19, avec les périodes de confinement (mars /avril et novembre / décembre), les contraintes de distanciation physique, puis de reprise progressive de l'activité, n'a pas permis de réaliser la totalité des exercices envisagés.

Les exercices en situation réelle, quand cela était possible, se sont réalisés de manière dématérialisée.

- La délégation prévention et sécurité incendie de la direction de l'établissement organise de manière régulière des exercices d'entraînement pour familiariser les personnels aux modalités d'évacuation et de rassemblement en cas de sinistre incendie. En 2020, des informations trimestrielles sur la conduite à tenir en cas d'évacuation par les pompiers de Radio France auprès des salariés ont été mises en place. Les pompiers se sont chargés d'aller à la rencontre des salariés présents sur site afin de leur faire des présentations des process d'évacuation.
- Une manœuvre commandement BSPP a pu être organisée le samedi 15 août.
- 4 visites opérationnelles pour les pompiers de la 6ème compagnie ont été organisées afin de maintenir les connaissances sur le bâtiment de Radio France.
- En région, 12 exercices d'évacuation en cas d'incendie ont été réalisés dans des stations locale.

En matière de prévention de risques naturels (simulation de crue majeure de la Seine), l'exercice annuel de montage de la barrière anti-crue a également dû être annulé, il était programmé fin mars pendant le confinement. Une information théorique a toutefois été apportée aux équipes.

#### ▪ **Prévention du risque cyber**

Depuis 2019, un indicateur clé de performance sur la prévention des risques cyber à Radio France a été élaboré afin de qualifier l'action. Il est fondé sur le nombre de machines (postes de travail et serveurs) disposant, au moment du contrôle, de la dernière mise à jour existante rapporté au nombre total de machines. Le relevé de l'état de mise à jour des machines permet de déterminer le nombre de machines dont le système d'exploitation est doté des derniers « patches » de protection.

**Au 8 mars 2021, le taux de machines maintenues sur le nombre de machine total s'est établi à 73,2 %\*.**

Indicateur global des machines maintenues	Décembre 2019	Mars 2021*
Nombre de machines	8 139	10140
Nombre de machines maintenues	7 278	7422
Taux de machines maintenues	89,42%	73,2%

*\*L'indicateur de fin d'année 2020 n'a pas été calculé au 31/12 car sa production n'est pas automatisée et suppose donc une intervention*

« L'augmentation notable du nombre de postes total s'explique par la crise sanitaire. La situation a induit un grand nombre de déploiement de postes pour équiper nos usagers en télétravail. Et ce en doublon du poste de travail des usagers.

- La baisse notable de l'indicateur est due à la sortie de maintenance de Windows 7 et de Windows 2008 R2 courant 2020. De ce fait, nombre de nos machines ne sont plus maintenables. Restent maintenables à date, 3 000 machines Windows 7 et 38 serveurs Windows 2008 R2 (par achat de licences).

L'indicateur de fin d'année 2020 n'a pas été calculé au 31/12 car sa production n'est pas automatisée et suppose donc une intervention.

## C.2 Maîtrise des effectifs

La masse salariale de Radio France représente près de 56 % des charges de la société : il s'agit donc d'un enjeu majeur pour Radio France au regard des objectifs qui lui sont fixés par son actionnaire au sein du contrat d'objectifs actuellement en cours notamment s'agissant de sa maîtrise.

L'entreprise s'est attachée à mettre en œuvre un pilotage rigoureux de l'évolution de ses effectifs et de ses dépenses de personnel. La mise en œuvre de l'accord Emploi 2022 conclu en octobre 2020, qui conduit à la mise en place d'une rupture conventionnelle collective, et le déploiement des projets de réorganisation de certaines directions et chaînes de l'entreprise permettront de réduire les effectifs CDI et les charges de personnel associées.

Au 31/12 2020, Radio France enregistre une baisse de 9 CDI par rapport au 31/12/2019. Le nombre de CDD a quant à lui augmenté de 84.

**En 2020, le taux de CDI dans l'effectif total de Radio France était de 89%\*.**

---

\* Indicateur clé de performance

	2017	2018	2019	2020
Effectif total au 31/12	4 751	4 780	4 633	4 708
dont CDI	4 259	4 253	4 217	4 208
dont CDI (%)	89,64%	88,97%	91,02%	89,38%
dont CDD	492	527	416	500
dont CDD (%)	10,36%	11,03%	8,98%	10,62%

*Données 2019 corrigées*

Entre 2019 et 2020, l'effectif de Radio France est passé de 4633 à 4708, soit un **taux de variation de l'effectif de -1,6%**.

### C.3 Gestions des compétences

La stratégie de transition vers le media global de Radio France, afin d'adapter son offre à la révolution des usages, s'appuie sur une évolution des compétences des collaborateurs. Dans la continuité de l'Accord Transition Multimédia, le plan stratégique Radio France 2022, présenté en juin 2019, place la gestion des compétences des collaborateurs au centre de la transformation de Radio France.

#### C.3.a CAMPUS Radio France

Depuis sa création au printemps 2011, « Campus Radio France » est un espace de réflexion, d'intégration, de diffusion de la culture d'entreprise et d'**accompagnement des évolutions professionnelles auprès de toutes les catégories de personnel**. Animé par la Délégation à la formation professionnelle au sein de la DRH, dédié à la formation des collaborateurs de l'entreprise, il réunit les **moyens humains et techniques déployés par Radio France au service du développement des compétences de ses salariés**.

Il assure une offre en adéquation avec les enjeux et les priorités de Radio France, en s'appuyant notamment sur les compétences d'experts métiers formés à la pédagogie, qui animent des formations tout particulièrement dans le domaine du son ou lors du déploiement de nouveaux outils.

Depuis septembre 2020, un **portail d'apprentissage en ligne (E-Campus)** met à disposition de 4 800 apprenants (CDI, CDD et intermittents) de nombreux modules et parcours e-learning en asynchrones, au service de 4 grands axes : accompagner la transformation numérique, renforcer les pratiques managériales, améliorer la pratique des métiers, développer les compétences de savoir-être. Fin 2020, plus de 1 100 apprenants s'étaient connectés au portail et parmi eux plus de 50% des managers, attirés notamment par 2 parcours prescrits sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail et sur les clés du management à distance.

Tous les ans, la DRH élabore les **orientations de la formation professionnelle et un plan de développement des compétences adossé à la stratégie de l'entreprise**, en tenant compte des spécificités des métiers et de leur évolution. Au-delà des besoins collectifs, le budget dédié porte également les besoins en formation recensés et validés auprès des collaborateurs via leurs managers ou nécessaires dans le cadre de **l'accord « Emplois Radio France 2022 »**.

### C.3.b Actions de formation en 2019

En 2020, **3 947 stagiaires** ont bénéficié d'actions de formations, pour un total de **42 225 heures de formation**.

90% de ces heures de formation ont été alloués à deux axes principaux :

- **L'adaptation et le perfectionnement dans les métiers (59%)**
- **L'accompagnement de la modernisation de Radio France (31%).**

Durant le premier semestre 2020 et dans le contexte de la crise sanitaire, Radio France a transformé une partie de son offre de formation en **classes virtuelles** lorsque cela était pertinent et a stabilisé cette offre virtuelle au second semestre. La mise en place d'un plan de **reprise d'activité sur site** (dans le respect des consignes sanitaires COVID-19) a également permis de reprogrammer des formations en présentiel lorsque cela était incontournable. Radio France a enfin proposé des modules e-learning en bureautique (140 licences actives).

La mise à jour de **l'intranet de Campus** en septembre 2020 a permis une meilleure visibilité de l'offre de formation proposée en présentiel ou à distance auprès des collaborateurs.

En 2020, les actions de développement des compétences ont particulièrement porté sur **l'accompagnement de la production et de la mise en avant des contenus multimédia** (formations à l'écriture multimédia, formations pratiques (photo, vidéo...), formations aux outils (montage vidéo, ...) dans le cadre d'un plan de formation adossé à l'accord sur la transition multimédia (250 stagiaires – 2 731 heures).

Radio France veille à ce que ses collaborateurs puissent être **acteurs des nombreuses évolutions attendues** et s'est attachée comme chaque année à **capitaliser les compétences et à professionnaliser la transmission des savoirs** pour assurer une relève de qualité dans ses métiers : les actions de formation à la pédagogie des experts métiers en charge d'animer des formations auprès de leurs collègues sont en effet reconduites chaque année.

Les équipes techniques ont bénéficié de formations de **perfectionnement au son** (formations internes délivrées par des experts de Radio France et quelques formations externes).

Les équipes techniques et les journalistes des **chaines et rédactions transverses** ont bénéficié de modules dédiés à leur **sécurité en reportage** et à la **protection de leurs données numériques**. Au total, le plan de formation lié à **la prévention des risques, la santé et à la sécurité au travail** a concerné 185 stagiaires (1 688 heures).

155 stagiaires ont bénéficié de **formations éditoriales thématiques** (Data journalisme, Fact Checking, Etre à l'aise devant la caméra, Perfectionner son écriture, Enrichir ses capacités vocales, Animation écriture France Bleu, ...) (2 380 heures).

France Bleu a été accompagnée avec des formations et des coachings (110 stagiaires - 963 heures) lors du déploiement des **matinales filmées multi-diffusées** tant pour les personnels d'antenne (animateurs et journalistes) que pour les techniciens (sensibilisation à l'environnement caméra).

Un important déploiement d'une nouvelle version de **l'outil de programmation musicale G Selector** a été rendu possible à grande échelle grâce à la formation interne (158 stagiaires - 2 036 heures).

Un plan de formation ambitieux autour de deux **grands projets de transformation, amorcé en 2020**, se poursuivra en 2021 :

- **IP MEDIA (ORANGE-BCE)**, nouvelle infrastructure de diffusion média (118 stagiaires – 1 813 heures).
- **SEQUOIA (MAGIX et formateurs internes)**, nouvelle solution de production de Radio France qui vient équiper les cellules universelles de production de Radio France (techniciens et réalisateurs) (87 stagiaires – 1 785 heures).

Un important renouvellement de **l'offre de formation à destination des managers** (prise de fonction et **renforcement des compétences managériales en lien avec nos repères managériaux**) est à noter. Il est intervenu en complément du maillage de formations mis à disposition des managers sur les fondamentaux du management (fondamentaux du management, gestion de projets, intelligence relationnelle, communication et leadership, gestion des conflits (159 stagiaires – 1 860 heures) et des programmes de formations accessibles sur désignation : **Leadership au féminin** et programme « **Masterclass cycle long management** » dédié à des cadres experts/managers récemment nommés, identifiés comme des potentiels, afin de construire le vivier des managers de demain qui sauront s'approprier et relayer la stratégie de Radio France.

Une première **conférence théâtralisée « Agir face à des situations à risques : humour limite, sexisme et harcèlement sexuel »** a pu être programmée en 2020 (41 stagiaires) malgré les contraintes sanitaires. Ces conférences se poursuivent en 2021.

<i>Formation*</i>	2018	2019	2020
Nombre de stagiaires	6 020	5 337	3 947
Heures de formation	61 989	59 927	42 225
Moyenne d'heures de formation par stagiaire (KPI)	10,3 h	11,2 h	10,7 h
Moyenne d'heures de formation par employé formé (KPI)	22 h	22,9 h	20,5 h
Part des trois principaux axes :	91 %	91 %	94 %
- L'accompagnement de la modernisation de Radio France	43 %	30 %	31 %
- L'adaptation et le perfectionnement des métiers	35 %	52 %	59 %
- La santé et la sécurité au travail	13 %	9 %	4 %



## C.4 Climat Social / Dialogue Social

Dans un contexte de transformation de l'entreprise, l'année 2020 a également été marquée par une crise sanitaire sans précédent où maintenir un dialogue social soutenu a constitué un vrai défi.

Pour rappel, un important projet de réorganisation (livre II du Code du Travail) complété par un projet d'accompagnement des départs volontaires (livre I du Code du Travail) ont été présentés aux instances représentatives du personnel le 25 novembre 2019, initiant par-là même la procédure légale d'information et consultation. Les organisations syndicales se sont élevées contre le projet de réorganisation et contre le plan de départs volontaires.

Suite au mouvement social d'ampleur qui a démarré fin 2019 et qui a fortement impacté les activités de l'entreprise et les programmes des antennes, des négociations ont été initiées dès le mois de décembre pour tenter de reprendre le dialogue et rechercher les voies et moyens d'une sortie de conflit. Ces négociations se sont poursuivies durant le premier trimestre 2020.

Le projet d'entreprise, qui portait initialement sur un plan de départs volontaires est devenu, au fil des réunions de négociations, un projet de rupture conventionnelle collective.

Les partenaires sociaux sont ainsi parvenus à un accord le 24 janvier 2020 relatif à l'organisation de la négociation sur le projet de réorganisation de Radio France.

De nombreuses réunions de négociation sur ce projet de réorganisation étaient prévues dans le calendrier social.

Toutefois, après l'annonce du premier confinement le 13 mars 2020, les négociations ont été suspendues pendant près de deux mois. Si la tenue des instances a été possible par le biais d'outils informatiques de travail à distance, les négociations portant sur le dossier sensible de la réorganisation de l'entreprise ont dû être reportées.

Les discussions se sont néanmoins poursuivies et le lien a été maintenu avec les organisations syndicales représentatives afin de programmer de manière régulière et conventionnelle le report des négociations sur le projet de réorganisation. Deux avenants à l'accord du 24 janvier 2020 ont été signés respectivement le 13 mars 2020 et le 28 mai 2020.

Parallèlement, la période de confinement a obligé Radio France à revoir ses méthodes et organisations du travail. Le télétravail et les outils informatiques collaboratifs mis en place ont permis aux salariés de continuer d'exercer leur activité. Afin d'encadrer ce télétravail quasi constant, une charte relative au travail à distance a été discutée avec les organisations syndicales représentatives sans qu'elle n'aboutisse toutefois à un accord. Cette charte, prise par voie de décision unilatérale a été communiquée à tous les salariés de l'entreprise le 26 juin 2020.

Suite aux congés d'été et dès la rentrée de septembre, cinq jours pleins ont été consacrés à la négociation sur le projet de réorganisation de Radio France.

Le 2 octobre 2020, 5 des 6 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont signé l'« Accord Emploi Radio France 2022 » mettant en place une rupture conventionnelle collective.

Enfin l'accord triennal d'entreprise relatif à l'insertion professionnelle et à l'emploi des personnes en situation de handicap qui arrivait à son terme en décembre 2020 a dû faire l'objet de nouvelles négociations.

Un nouvel accord collectif relatif à l'Insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap pour les années 2021 à 2023 a été signé le 23 décembre 2020.

Il est actuellement en cours de procédure d'agrément.

- **Accords signés\***

**En 2020, six accords ont été signés :**

- **Protocole d'accord** en vue de la Négociation sur le projet de réorganisation de Radio France du 24 janvier 2020
- **Avenant au protocole d'accord** en vue de la Négociation sur le projet de réorganisation de Radio France du 13 mars 2020
- **Avenant n°2 au protocole d'accord** en vue de la Négociation sur le projet de réorganisation de Radio France du 28 mai 2020
- **Accord Emploi Radio France 2022** : Projet de réorganisation et d'emploi Radio France à horizon 2022 du 2 octobre 2020
- **Avenant à l'accord Emploi Radio France 2022** : Projet de réorganisation et d'emploi Radio France à horizon 2022 du 12 octobre 2020
- **Accord triennal d'entreprise 2021-2023 : Insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap** du 23 décembre 2020

En plus de ces accords collectifs d'entreprise, un procès-verbal de désaccord et un relevé de décision ont été signés :

- **PV de désaccord NAO 2020** du 18 décembre 2020
- **Relevé de décision : Levée du préavis de grève du 31 décembre 2019** du 3 février 2020

Enfin, une charte ayant fait l'objet de réunions de négociation a été mise en place par décision unilatérale :

- **Charte relative au travail à distance en situation de crise** du 26 juin 2020

- **Réunions de négociations\***

**En 2020 se sont tenues au total 61 réunions de négociation en comptabilisant les réunions liées à la levée du préavis de grève lancé le 31 décembre 2019.**

Certaines réunions de négociations prévues au calendrier social prévisionnel ne se sont pas tenues en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, notamment en mars, avril et mai 2020.

En complément de ces réunions de négociations, 9 réunions de commissions conventionnelles ont été organisées.

## C.5 Santé au travail

Radio France est une entreprise de « main d'œuvre ». L'humain reste donc au cœur de sa stratégie et de ses risques. Les risques de santé au travail ne doivent pas être sous-estimés dans un contexte de fortes évolutions et d'adaptations rapides.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid19, qui a fortement impacté les activités et les salariés de l'entreprise. Dès le mois de mars et l'activation du Plan de continuité de Radio France dans un contexte de travail à distance généralisé, l'entreprise s'est organisée, sous la coordination de la Direction générale et de la cellule de crise, afin de s'adapter au mieux à ce contexte inédit et de permettre la poursuite des activités essentielles de l'entreprise. En parallèle, un dialogue social renforcé a été mis en place avec les salariés et leurs représentants élus, afin de partager les informations sur l'évolution de la situation sanitaire générale et dans l'entreprise, de travailler collectivement à la définition des mesures de prévention à mettre en œuvre et de permettre la prise en charge des situations d'alerte individuelles et/ou collectives. Un ensemble de dispositifs de soutien et d'accompagnement ont par ailleurs été mis en place par la Direction des ressources humaines, afin d'accompagner au mieux les encadrants et leurs équipes tout au long de l'année.

Cela étant et malgré ce contexte, l'entreprise a poursuivi en 2020 un certain nombre de chantiers prioritaires déjà engagés, à savoir notamment :

- les travaux et réunions de négociations sur l'accord Emploi RF 2022 et le projet de réorganisation de l'entreprise ;
- la mise en place d'une démarche paritaire d'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise ;
- la mise en place d'un comité de pré-saisine pluridisciplinaire au sein de la DRH permettant le traitement des alertes portant sur des situations de souffrance et/ou de violence au travail
- la poursuite du plan d'actions visant à renforcer la libération de la parole sur le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les discriminations
- la mise en place de parcours de formations à destination des encadrants portant sur les repères managériaux, ainsi que la prévention des RPS et le développement de la Qualité de vie au travail

Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence, pour les salariés en CDI, sur l'année 2020 par rapport au nombre de jours de travail théorique pour la même année. Il recouvre les absences pour cause de maladie, de maternité ou paternité, d'accident de travail ou de trajet, de maladie professionnelle, de congés exceptionnels prévus dans les accords et d'absence sans solde de moins de 6 mois.

En 2020, ce taux s'est élevé à **11,6 %\***.

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'absentéisme	9,20%	8,60%	9,27%	11,2%	11,6%

## C.6 Diversité / Egalité de traitement

**En 2020, Radio France a donné une nouvelle impulsion à sa stratégie pour la diversité, en lançant le programme Égalité 360° construit dans le cadre d'une démarche participative durant plusieurs mois qui identifie une soixante d'actions concrètes prioritaires permettant de traiter toutes les facettes de la diversité et d'impliquer toutes les entités de Radio France.**

**L'engagement de Radio France en faveur de la diversité est l'objet d'une double politique, à la fois sur le plan des ressources humaines et sur le plan de l'éditorial. Face au risque de perdre en pertinence vis-à-vis de son public, Radio France se doit de parler à la société dans toute sa diversité.**

Afin d'atteindre cet objectif, la société doit d'une part s'efforcer de représenter au mieux la société dans ses effectifs. C'est l'objet des politiques de ressources humaines présentées ci-après, qui visent à augmenter la part de personnes handicapées, ainsi que d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes, notamment aux postes d'encadrement.

En sus, Radio France s'est engagée à représenter la société dans son contenu éditorial, en se donnant un objectif de parité des hommes et des femmes sur ses antennes d'ici 2022. Afin de lutter contre un risque stratégique qui est celui de l'adéquation de son offre de média de service public, Radio France met en place une politique de diversité sur ses antennes et d'adaptation aux nouvelles technologies, essentielles pour atteindre les jeunes générations.

**2020 a vu se poursuivre la pleine d'application de l'accord triennal juillet 2018-juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** à Radio France signé le 31 juillet 2018. Les actions menées au titre de cet accord ont confirmé l'engagement de l'entreprise à renforcer sa politique d'égalité des droits et des chances, enjeu majeur de cohésion sociale. En qualité de groupe radiophonique remplissant une mission de service public Radio France se doit d'être un modèle de mixité qui recouvre tant la diversité que la parité.

Dans cet accord, quatre domaines d'actions prioritaires sont soulignés, réaffirmant la volonté de Radio France de promouvoir de manière effective l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au sein de Radio France :

- la promotion professionnelle ;
- la rémunération effective ;
- l'évolution des mentalités et la lutte contre les discriminations liées au sexe ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Conformément à l'article L.1142-9 du Code du travail sur les mesures prise pour « l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes », Radio France met en œuvre les mesures adéquates et pertinentes pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

**En 2020, le pourcentage de femmes dans l'effectif total était de 42,6 % dont 40,2 % d'entre elles parmi les cadres de directions, contre 43,1% en 2019 dont 38,6% d'entre elles parmi les cadres de directions\*.**

- **Egalité de traitement**

Radio France a poursuivi en 2020 ses actions visant à mieux représenter la société française dans toute sa diversité tant dans son offre radiophonique, dans sa production musicale et culturelle, que par sa politique de ressources humaines.

Conformément aux engagements 2020 pris par Radio France auprès du Conseil Supérieur de l'audiovisuel en application de la délibération n° 2015-34 du 16 septembre 2015 tendant à favoriser la représentation de la diversité de la société française dans les programmes, les actions menées l'ont été autour de **cinq thèmes prioritaires** basés sur les vingt-quatre motifs de discrimination déterminés par la loi : **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le handicap, la diversité des origines, l'équilibre intergénérationnel, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**

Radio France est impliquée dans une politique volontariste appliquée au quotidien en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion en soutenant les collaborateurs et collaboratrices victimes de discrimination, en partageant les bonnes pratiques pour l'évolution de l'environnement professionnel.

**Le plan "Libérons la parole" a été lancé par Sibyle Veil, Présidente-Directrice-Générale de Radio France en juillet 2019 pour lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les discriminations au sein de l'entreprise. En 2020, de nombreuses actions se sont concrétisées :**

- En janvier 2020, l'équipe de la délégation à l'égalité des chances a été renforcée avec l'arrivée d'une chargée de mission de lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Du 23 juin au 20 juillet 2020, une enquête anonyme "Libérons la parole" sur les situations de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de discriminations a été adressée à l'ensemble des salariés, en articulation avec l'enquête sur les risques psychosociaux.
- En Septembre 2020, a été lancé le groupe de travail "libérons la parole" composé de salariés volontaires représentatifs des différents métiers de Radio France, chargé de participer au renforcement du plan d'actions.
- En octobre 2020, Radio France a pu débiter le déploiement des formations obligatoires sous forme de conférences théâtralisées pour lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les discriminations à Paris et en région. Ces formations sont destinées à lutter durablement contre les ambiances de travail sexistes et discriminatoires.

Radio France a mis en place dès le début de l'année 2020 un nouveau dispositif de traitement des alertes à la Direction des Ressources Humaines ayant pour vocation de recueillir et de traiter les situations de violence au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discrimination, pouvant survenir au sein de l'entreprise. Il garantit aux salariés le traitement des dossiers et la conduite des enquêtes en toute confidentialité.

▪ **Signature d'un nouvel accord handicap triennal dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel**

Le nouvel accord triennal 2021-2023 en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été conclu à la fin de l'année 2020 avec les 6 organisations syndicales représentatives de Radio France qui l'ont signé à l'unanimité. Il a été négocié dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés avec pour objectif en particulier de privilégier l'emploi direct des personnes en situation de handicap. La DIRECCTE a émis un avis favorable à la demande d'agrément lors de la commission qui s'est tenue le 16 février 2021. Ce 5ème accord handicap signé dans un objectif d'égalité de traitement et d'équité entre les salariés a fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés de Radio France et a été présenté dans le cadre des CSE (central et territoriaux) aux mois de janvier et février 2021.

Radio France a également poursuivi le développement d'une solution itinérante destinée à faciliter l'accessibilité des outils de production, en tout point de la Maison de la radio et de la musique, aux personnes en situation de handicap visuel.

Le 12 mars 2020, Radio France s'est associée à la 23<sup>ème</sup> Journée Nationale de l'Audition. A cette occasion, des professionnels de la santé auditive de la Fondation pour l'audition ont invité les collaborateurs de Radio France à réaliser des tests de repérage des troubles de l'audition et évaluer leur capacité à entendre dans le bruit grâce à une application créée par des experts en audiologie. Les collaborateurs ont pu échanger sur la promotion de l'inclusion des personnes malentendantes en milieu professionnel et sur les décalages de perception des comportements de chacun dans des situations du quotidien.

Du 16 mars au dimanche 29 mars, à l'occasion de la 31<sup>ème</sup> édition des Semaines d'information sur la santé mentale, les collaborateurs ont pu s'informer de façon ludique sur le handicap mental et psychique en participant à une escape game en ligne.

Radio France a soutenu la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap qui s'est articulée du 16 au 20 novembre 2020 autour de trois thématiques clés : l'inclusion, dès la scolarité jusqu'à l'emploi ; le numérique, comme facilitateur d'accès au savoir et à l'emploi ; le handicap invisible.

De nombreux salariés ont participé à des actions de sensibilisation réalisées à distance du fait du contexte sanitaire : des cours en distanciel de LSF ; des temps d'échange autour du témoignage en visio d'une personne en situation de handicap auditif ; une démonstration du premier service de télécommunications interpersonnelles dédiées aux personnes sourdes, malentendantes, sourd aveugles ; une table ronde sur le thème de la diversité dans les médias ainsi qu'une conférence sur l'inclusion au travail des personnes en situation de handicap ; la diffusion sur intranet d'interviews réalisées par des personnes en situation de handicap salariés d'un ESAT sur le thème du handicap et de l'insertion professionnelle ; des informations sur une solution d'accessibilité numérique permettant d'adapter l'affichage du site institutionnel de Radio France à de nombreux types de handicaps visuels, moteurs ou cognitifs ; une information sur le premier outil gratuit en ligne dédié à la recherche pour d'emploi, de stage ou d'alternance pour les personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, des cours d'initiation en Langue des Signes Française ont été de nouveau proposés.

Radio France s'est associée à la 3<sup>ème</sup> édition du DuoDay : des salariés de Radio France se sont portés volontaires, de tous métiers, toutes chaînes et directions de Radio France, à Paris et en Région, pour accueillir une personne en situation de handicap pour une journée de stage. L'événement prévu en mai 2020 a été reporté au 19 novembre 2020 en raison de la crise sanitaire et a été réalisé à travers des rencontres en visio.

Radio France s'est engagée auprès des stagiaires à les accueillir une seconde journée en présentiel dès que le contexte sanitaire le permettra.

Conformément à la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, le taux d'emploi 2020 des personnes en situation de handicap employées par Radio France correspondra au taux d'emploi direct et n'inclura plus le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté. Désormais, la déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap est réalisée au travers des DSN mensuelles depuis janvier 2020. En revanche, la déclaration relative à l'OETH est annuelle et sera effectuée à partir de 2022 sur la DSN de février, exigible les 5 ou 15 mars à partir d'une part, des données communiquées par les organismes sociaux, d'autre part, des éléments renseignés par l'employeur. Pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration OETH, au titre de l'année 2020, est prévu au travers de la DSN de mai 2021 exigible au 5 et 15 juin 2021 (Décret n°20202-1350 du 05 novembre 2020).

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap à Radio France*	3,56%	4,02%	5,82%	5.61% dont 3,98% taux emploi direct	En cours**

\*taux publié à partir des données transmises par l'AGEFIPH.

\*\* La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les modalités de la DOETH = déclarations mensuelles du statut des BOETH en DSN tout au long de l'année 2020 et une déclaration annuelle de la DOETH en mai 2021 Le taux d'emploi 2020 des personnes en situation de handicap employées par Radio France correspondra au taux d'emploi direct.

## C.7 Diversité des publics et nouveaux usages

*De par sa nature et son financement à près de 90% par des ressources publiques, Radio France place ses publics au cœur de toutes ses actions, au regard du triptyque : informer, éduquer, divertir. Radio France s'est engagée à faire entendre la diversité de la société, en atteignant la parité de genre à l'antenne en 2022, ainsi qu'à accélérer encore son adaptation aux nouvelles technologies.*

### ▪ L'adaptation des offres aux nouveaux usages

Dans une année où la recherche de sens s'est faite fortement ressentir et où la dureté des événements a accru l'exigence des auditeurs, les radios du service public ont confirmé qu'elles étaient de véritables radios de choix. Chaque jour, 15,9 millions d'auditeurs écoutent au moins une station de Radio France, avec une progression de 327 000 auditeurs en un an dans une année où tous les repères étaient pourtant bousculés.

Toutes les antennes du groupe connaissent des succès numériques, qui valident non seulement sa stratégie mais démontrent aussi la force de ses contenus, avec une croissance de 52% des écoutes en direct et 19% des écoutes à la demande en un an.

Cette tendance démontre l'adhésion des publics à la stratégie numérique de Radio France qui se place dans une démarche continue d'observation et d'intégration des nouveaux usages. Avec 107 millions de visites sur ses sites et 224 millions d'écoutes, Radio France se place comme un acteur de référence de l'audio en ligne.

L'application Radio France a été au centre de cette stratégie de renforcement numérique et fait le pont entre les écoutes à l'antenne et en ligne. Créée en 2018, l'application Radio France a poursuivi son développement en 2019 et 2020 pour offrir à ses auditeurs une expérience de service public optimisée. Elle s'est dotée d'un compte utilisateur en 2020 permettant aux utilisateurs de conserver leurs expériences sur les différents appareils sur lesquels est installée l'application et d'avoir une expérience plus personnalisée. La nouvelle rubrique "Ma bibliothèque à vie" permet aux utilisateurs d'enregistrer leurs programmes préférés pour une écoute ultérieure. En outre, l'application propose depuis 2020 des playlists et des sélections de programmes par thème ou en fonction du temps d'écoute disponible et des listes de lecteur de podcasts. Par ailleurs, l'application Radio France propose depuis fin 2020 une porte d'entrée unique à toute l'offre de programmes audios des médias de service public, en intégrant les podcasts de France Télévisions, RFI, ARTE et de l'Institut National de l'Audiovisuel qui viennent s'ajouter aux 1,5 millions de podcasts des antennes de France Inter, franceinfo, France Bleu, France Culture, France Musique, Fip et de Mouv'.

Par ailleurs, Radio France a accéléré sa stratégie de distribution sur les plateformes tierces afin de permettre à un public plus large d'avoir accès à ses contenus tout en conservant le contrôle de la distribution de son offre. Radio France a ainsi signé de nouveaux accords de distribution avec Deezer, Spotify et la plateforme spécialisée Podcast Addict, qui consacrent la mise en place d'une chronologie des podcasts distribués sur les agrégateurs. Radio France a continué à développer son offre en ligne en proposant de nouveaux podcasts natifs sur ses différentes applications et sites internet, comme le nouveau podcast d'information quotidien « Le Quart d'heure », le podcast sur les élections américaines « Washington d'Ici », le podcast de découverte scientifique destiné aux enfants « Olma », encore le nouveau podcast musical de France Bleu « Get Back : le son des Beatles ».

Enfin, les travaux menés autour des assistants vocaux, des enceintes connectées et intelligentes permettent à Radio France d'investir de nouveaux champs de l'innovation numérique. L'entreprise a poursuivi le développement de formats pour les assistants vocaux comme « Salut l'info » dans le fil de news « franceinfo » sur Alex, ou l'ajout du podcast d'information le « Quart d'Heure » dans les news streams franceinfo, France Inter et Radio France.

#### ▪ **Parité Femmes/Hommes à l'antenne**

En tant qu'entreprise de service public qui touche chaque jour près de 16 millions de Français, Radio France est particulièrement attentive au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette égalité se manifeste notamment à l'antenne, en termes de parité d'hommes et de femmes dans les programmes de la société.

En mars 2019, à l'occasion du Comité ministériel égalité du ministère de la Culture, Sibyle Veil, Présidente-directrice générale de Radio France a affirmé l'engagement de Radio France en faveur de la représentation des femmes sur ses antennes en fixant un objectif de parité d'ici à 2022.

Cet engagement est encouragé par le CSA qui demande depuis 2015 aux chaînes de télévision et de radio de lui fournir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes. Parmi ces indicateurs figure la présence des femmes par rapport aux hommes par tranche et par horaire sur toutes les chaînes de Radio France, à l'exception de France Bleu.

En 2020, **le taux moyen de femmes à l'antenne sur Radio France s'est ainsi élevé à 42,5 %\*** contre 43% en 2019. Ce résultat en léger retrait fait l'objet de toute l'attention de Radio France qui confirme son objectif de parité pour 2022.

### C.8 Conformité, éthique et exemplarité

Dans le cadre du respect de ses obligations de conformité mais également dans un souci d'exemplarité propre à sa mission de service public, Radio France a mis en œuvre des plans d'actions volontaristes afin de répondre à ces enjeux.

#### ○ **La protection des données personnelles**

Radio France s'est engagée, dans le cadre de ses activités et conformément à la réglementation applicable en France et en Europe, et notamment au Règlement Européen sur la Protection des Données



à caractère personnel, à assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel qu'elle collecte et traite.

Dans la continuité des travaux entrepris depuis 2016, **Radio France a poursuivi en 2020 sa démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données.**

Les travaux menés ont, notamment, concerné :

- La poursuite du recensement, l'analyse et la sécurisation des traitements identifiés contenant des données personnelles ;
- L'accompagnement des directions au quotidien sur leurs nouveaux traitements ;
- La poursuite de la mise en place et la réactualisation de méthodes, processus et référentiels ;
- La poursuite de la sécurisation juridique et des systèmes d'information ;
- La mise en conformité des sites et applis par le déploiement d'une plateforme de gestion des consentements ;
- La gestion des demandes d'exercice de droits ;
- Le déploiement à grande échelle d'actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs (131 personnes pour 381 heures de formation\*), venant après la finalisation en 2019 d'une convention de groupement avec les sociétés de l'audiovisuel public qui avait permis le lancement d'un E-learning RGPD début 2020.
- Réactivation du COPIL DP (2 réunions)

#### ○ **La prévention de la corruption**

Depuis 2017, Radio France met en œuvre le dispositif inscrit dans la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Sapin 2 ».

Une analyse de risque a conduit à élaborer un « Code de conduite relatif à la probité dans les relations d'affaires » qui a été annexé au règlement intérieur et à déployer parallèlement, un programme de formation conséquent auprès des collaborateurs relevant des fonctions les plus exposées au risque de corruption. De plus, des vidéos de ces formations sont en ligne sur l'intranet de l'université d'entreprise de Radio France (CAMPUS) et à disposition de chaque collaborateur.

En 2019, une importante action de sensibilisation de l'ensemble du personnel avait également été menée à travers la diffusion d'un flyer « Attentif face à la corruption ».

Une plateforme d'alerte destinée à recueillir, avec le niveau de confidentialité et de protection requis, les signalements des collaborateurs qui auraient été témoins de situations à risques ou de comportements inappropriés est ouverte depuis le 28 mars 2019. Elle traite, dans la plus stricte confidentialité, les signalements recueillis.

**En 2020, Radio France a poursuivi le déploiement de son dispositif de prévention de la corruption.**

La démarche d'évaluation des tiers au regard du risque de corruption a été lancée avec les directions qui sont en relation avec les fournisseurs, les clients et dans le cadre des partenariats d'antenne.

Par ailleurs, de nouvelles sessions de formation ont été organisées avec pour objectif, d'une part, de pérenniser la démarche qualitative initiée en 2018 en formant les nouveaux arrivants dans les fonctions sensibles au regard de la cartographie des risques de corruption et en impliquant plus largement les acteurs opérationnels des activités les plus risquées.

Ainsi, 70 collaborateurs ont été formés à la prévention de la corruption en 2020 conduisant à un **taux de couverture de la population cible de 95%\***.

## C.9 Engagement de Radio France

Si l'activité de Radio France n'implique pas de risques environnementaux, l'entreprise est néanmoins fortement engagée sur cette question. L'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire, ce qui a perturbé plusieurs des actions envisagées.

Toutefois, deux actions importantes pour Radio France ont pu être lancées, il s'agit de la mise à jour du bilan carbone et de l'audit énergie qui se poursuit en 2021.

Ces actions d'importance permettent d'anticiper les évolutions nécessaires à l'atteinte de l'objectif de diminution de notre impact environnemental. L'audit énergie en particulier est le socle du dispositif qui permettra d'atteindre l'objectif de -40% de consommations énergétiques à horizon 2030 fixé par le décret tertiaire sur les sites concernés.

### C.9.a La consommation énergétique

Radio France porte une attention toute particulière à la maîtrise de ses consommations d'énergie et d'eau, néanmoins les travaux lourds de réhabilitation en cours au sein de la Maison de la Radio entraînent des difficultés au niveau de la gestion énergétique. Il est difficile de faire des prédictions dans cette situation transitoire mais celle-ci n'empêche pas la réalisation d'actions destinées à maîtriser les consommations énergétiques.

Les actions portant sur la réalisation d'économie d'énergie se sont poursuivies en 2020, avec notamment deux chantiers significatifs portant sur les éclairages de la Maison de la Radio. D'une part au niveau du restaurant d'entreprise où le remplacement des équipements par des LED a permis de diviser les consommations par 3 (avant opération la consommation totale était de 45.6 Ampères, après opération elle n'est que de 15.9), et d'autre part au niveau du Hall A (RDC et R+1) où la modernisation des éclairages des casquettes par des tubes LED remplaçables a permis une économie de 50% (avant opération la consommation totale était de 117.48 Ampères, aujourd'hui elle n'est que de 60.5 Ampères).

Les sites bénéficiant d'un contrat d'énergie verte sont les stations situées en région (pour lesquelles Radio France gère les énergies), les sites parisiens de Linois (campus Radio France), du Tripode et une partie du site de Mangin. La Maison de la Radio et un compteur de Mangin ne sont pas concernés par l'énergie verte.

Quelques chiffres\* :

En MWH	2017	2018	2019	2020	ECARTS
<b>CONSOMMATION D'ELECTRICITE</b>					
Maison de la Radio*	19 725	19711	18717	<b>16 068</b>	-14,2%
Immeuble Mangin	1 890	1780	1828	<b>1 546</b>	-15,4%
Site de Campus	73	78	65	<b>56</b>	-13,8%
France Bleu**	5 635	5437	5011	<b>5 427</b>	8,3%
<b>CONSOMMATION DE CHAUFFAGE URBAIN</b>					
Maison de la Radio	234	4	6	<b>8</b>	33,3%
Immeuble Mangin	570	619	540	<b>525</b>	-2,8%

\*Hors Base Vie Chantier

\*\* Données sur 39 stations en 2020 (37 stations en 2019) Décembre 2019 à Novembre 2020

Les baisses des consommations d'énergie ne sont que partiellement imputables aux actions déployées, la crise sanitaire et l'impact du travail à distance ont également contribué de manière non négligeable aux baisses constatées.

### C.9.b La mobilité - La gestion des déchets – L'économie circulaire

La crise sanitaire a modifié les usages de nos collaborateurs en matière de déplacements, notamment des déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Afin de répondre aux attentes des salariés, des zones de stationnement vélos sécurisées ont été installées à la Maison de la Radio. Deux abris de 20 places et des supports extérieurs ont été installés pour permettre aux collaborateurs venant à vélo de se garer en toute sécurité, un troisième abri de 98 places est également en construction pour renforcer cette offre.

La gestion des déchets reste un axe fort de la démarche de Radio France. Une expérimentation sur un passage en apport volontaire devait être lancée courant 2020. Compte tenu du contexte de crise sanitaire et de la priorité donnée au travail à distance, cette expérimentation n'a pu être menée, le nombre de salariés sur site n'étant pas suffisamment important pour permettre une évaluation du test envisagé.

Des bornes de tri centralisées ont été déployées. Cette opération est toujours en cours, la suppression des corbeilles individuelles est un objectif à terme pour l'ensemble de nos sites.