

5

RESPONSABILITE

A. ORGANISATION ET PRESENTATION DU MODELE D’AFFARE DE RADIO FRANCE	3
A.1 Le mode de gouvernance de la politique de RSE.....	3
A.2 La démarche de RSE de Radio France	4
A.3 La raison d’être de Radio France	7
A.4 Le modèle d’Affaires de Radio France	7
A.5 Les parties prenantes.....	8
B. PRESENTATION DES PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS	11
B.1 Le processus d’identification des risques	11
B.2 Les principaux risques extra-financiers.....	15
C. LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES EN LIEN AVEC LES RISQUES MAJEURS	18
C.1 Climat Social / Dialogue Social	18
C.2 Santé au travail.....	20
C.3 Maîtrise des effectifs.....	21
C.4 Gestions des compétences et des parcours professionnels	22
C.5 Diversité / Egalité de traitement.....	27
C.6 Sécurité /Atteinte à la sécurité des personnes et des biens, cybersécurité.....	33
C.7 Diversité des publics et nouveaux usages.....	35
C.8 Conformité, éthique et exemplarité	38
C.9 Environnement.....	40
C.10 La promotion des activités physiques et sportives	43
Eléments méthodologiques	45
Table de concordance	54

A.1 Le mode de gouvernance de la politique de RSE

Depuis janvier 2021, une mission de coordination de la politique de RSE de Radio France a été confiée au Secrétariat Général qui assure également la production de la déclaration de performance extra-financière.

Cette mission de coordination a pour objectifs de :

- ✓ travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise pour coordonner ses engagements responsables
- ✓ garantir la cohérence des différentes actions avec l'ensemble des parties prenantes et s'assurer que celles-ci sont en ligne avec les valeurs de l'entreprise et de sa mission de service public
- ✓ participer à l'animation de la mise en œuvre du plan d'action et de son suivi.

Un mode de gouvernance de la politique de RSE a été mis en place au cours du 1^{er} trimestre 2021, il se compose de :

- ✓ Un comité des directeurs RSE
 - composé de 14 directeurs membres du comité exécutif et du comité de direction, dont la mission est de fixer les grandes orientations stratégiques en matière de RSE et d'incarner, tant vis-à-vis de l'interne que de l'externe, notre engagement.

- ✓ Un comité des référents RSE
 - Composé de 14 représentants des différentes directions dont les activités principales portent sur les enjeux sociaux – sociétaux et environnementaux de Radio France.
Dont les missions principales sont de :
 - proposer toute nouvelle action permettant de renforcer l'engagement de Radio France
 - incarner les actions de RSE, être les porte-paroles de la politique RSE auprès des différentes directions et de l'ensemble des salariés de Radio France.

Le comité des directeurs s'appuie sur les travaux et propositions d'action réalisés par le comité des référents.

Est également prévue, une information régulière des instances représentatives du personnel (CSE Central et comité RSE paritaire).

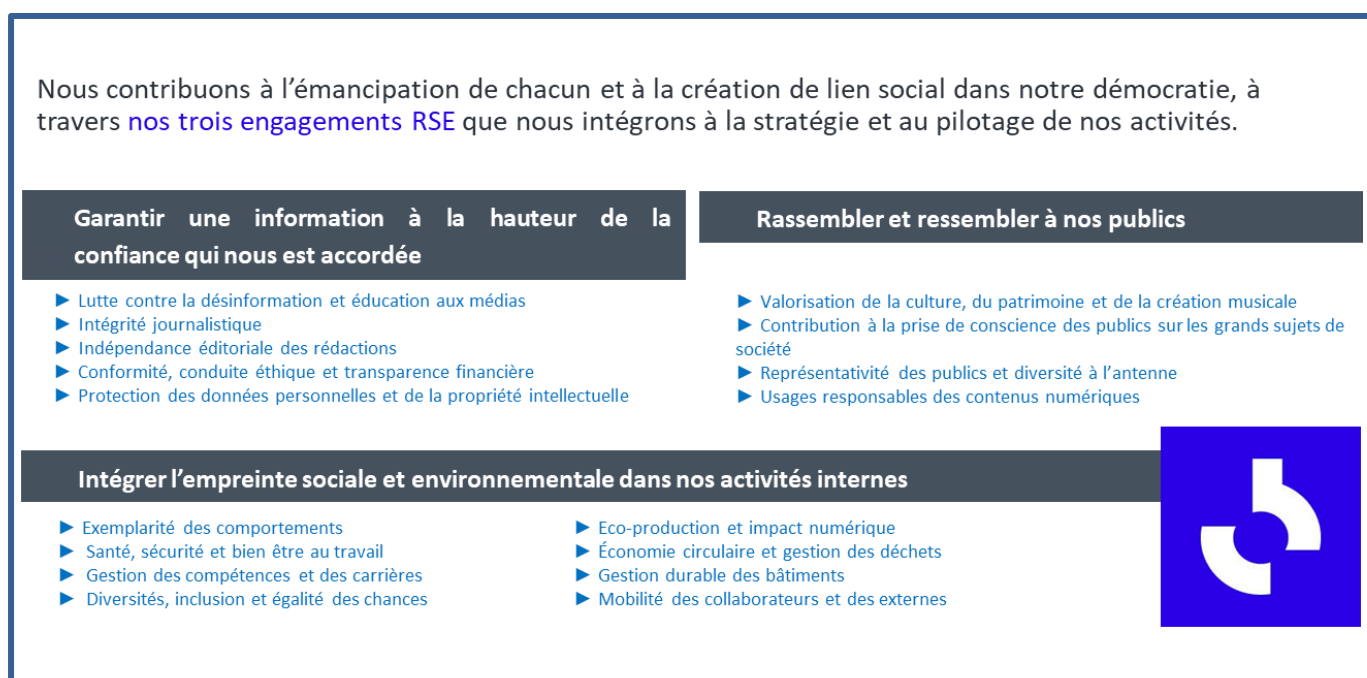
A.2 La démarche de RSE de Radio France

Une démarche de structuration de la politique de RSE de Radio France a été lancée au cours du 4^{ème} trimestre 2021 permettant de clarifier la stratégie de RSE de l'entreprise.

Cette démarche a consisté à consulter des parties prenantes de l'entreprise (collaborateurs, organisations syndicales, auditeurs, partenaires, annonceurs et fournisseurs), via enquêtes ou entretiens, et à établir la matrice de matérialité relative aux enjeux de RSE de Radio France.

27 enjeux présélectionnés par les comités des directeurs et des référents RSE ont été soumis à la consultation.

L'analyse des résultats de cette consultation a permis de structurer la stratégie de RSE de Radio France qui se décline sous 3 grands piliers et 17 enjeux prioritaires :



Radio France et l'environnement

En 2023, Radio France a poursuivi les actions entamées au troisième trimestre 2022 dans le cadre de son "Tournant Environnemental", retranscrit dans un manifeste :

Le Tournant

RADIO FRANCE ENGAGE UN TOURNANT ENVIRONNEMENTAL

La crise climatique fait l'objet d'un consensus scientifique international solide depuis plus de vingt ans, documenté par le GIEC dans ses rapports successifs. Plus personne ne peut en ignorer les conséquences graves et concrètes sur l'environnement, l'économie et la vie humaine. Beaucoup a été fait pour parler des enjeux environnementaux sur nos antennes et faire de Radio France un média de service public écologiquement responsable. Pourtant, face à l'ampleur de l'urgence climatique, nous sommes résolus à aller plus loin. Radio France engage un tournant environnemental.

EN TANT QUE MÉDIA :

- 1 Nous nous tenons résolument du côté de la science**, en sortant du champ du débat la crise climatique, son existence comme son origine humaine. Elle est un fait scientifique établi, pas une opinion parmi d'autres.
- 2 Nous fournissons une information de confiance sur les effets de la crise climatique** en France et dans le monde, en nous fondant sur des données vérifiées et en utilisant un vocabulaire qui reflète la réalité de cette crise, sans la minorer.
- 3 Nous éclairerons la transition écologique.** Nous ferons vivre sur nos antennes un espace public contradictoire et civilisé sur les choix auxquels nous sommes confrontés. Nous contribuerons à faire connaître les innovations et les solutions, des comportements individuels les plus quotidiens aux changements économiques les plus structurants, veillant ainsi à ne pas nourrir un découragement climatique mais à donner à chacun les clés pour comprendre, débattre et agir.

POUR CELA :

- 4 Les antennes de Radio France font de la crise climatique un axe éditorial majeur.** Il se déclinera dans nos programmes et nos tranches d'information, au quotidien et dans des spéciales. Nous maintiendrons également un volume conséquent d'émissions et de chroniques dédiées. Un accès thématique facile à ces programmes sera disponible en permanence sur le site et l'application Radio France.
- 5 Radio France lance le plus grand plan de formation de son histoire à destination de ses journalistes, ses producteurs et équipes de production, et ses animateurs, sur les questions climatiques et scientifiques.** Nous changeons de philosophie : l'environnement et la science ne seront pas l'affaire des seuls journalistes spécialisés, ils constitueront le socle de connaissances indispensables mobilisables par toutes nos équipes éditoriales.
- 6 Nous accélérons notre transition vers une publicité plus responsable en visant l'exclusion progressive des produits et services les plus polluants.** Nous augmenterons de 15 % par an le volume de publicités consacrées aux produits, services et entreprises responsables, mesuré par un organisme extérieur. Nous élargissons notamment le nombre d'espaces publicitaires offerts aux organisations engagées dans la transition (+ 20 % d'espaces « transition en commun »).
- 7 Nous faisons de notre sobriété numérique une priorité.** La radio est un média par construction sobre, nous avons néanmoins conscience du défi que présentent les usages numériques. Une équipe dédiée à la sobriété énergétique optimise le code de nos produits et leurs utilisations. Nous nouerons un dialogue avec les acteurs du numérique pour réduire le bilan carbone lié au stockage et à la diffusion de nos contenus.

EN TANT QU'ENTREPRISE :

- 8 Nous adoptons un plan de sobriété énergétique immédiat** (notamment : limitation des températures de chauffage et de climatisation suivant les recommandations officielles, extinction des éclairages non indispensables, etc.).
- 9 Nous nous engageons à baisser de 40 % notre bilan carbone d'ici 2030.**
- 10 Nous serons transparents sur nos progrès en rendant régulièrement compte de l'avancement de nos objectifs.**

En parallèle et tout au long de l'année, l'entreprise a multiplié les actions de sensibilisation à l'attention de ses salariés sur l'ensemble des thématiques de la RSE :

Mobilité durable :

- Ateliers Vélos à destination des collaborateurs de la Maison de la Radio et de la Musique tout au long de l'année, tous les lundis du mois.
- Un mois de mai 2023 dédié à la pratique du vélo avec :
 - Le challenge « Geovelo » - pédaler le plus possible dans le mois pour faire gagner son entreprise.
 - Un atelier « remise en selle » pour les collaborateurs qui ne se sentent pas assez en confiance pour pratiquer le vélo.
- Prime mobilité durable pouvant aller jusqu'à 200€.
- Valorisation du covoiturage auprès des collaborateurs avec une sélection d'une application, la mise en œuvre et la communication auprès des salariés est prévue en 2024.

Recyclage :

- Installation de plusieurs bornes de collectes de piles à différents endroits de la Maison de la Radio. Par cette action, nous limitons aussi la pollution en ne mélangeant pas les piles aux ordures ménagères et donc en évitant que des métaux lourds se mélangent aux autres déchets ou pire encore, qu'ils se retrouvent dans la nature.
- Organisation d'un Repair Café à Radio France, que nous souhaitons pérenniser à l'avenir. Le principe des ateliers est simple : **substituer le réflexe de réparer à celui de jeter**.
- Installation de nouvelles bornes de tri dans le restaurant et la cafétéria de la Maison de la Radio.

Alimentation :

- Journées de découverte autour du potager de Radio France avec une animatrice-jardinière.
- Animation pour apprendre à créer son sirop d'aromate, avec les légumes du potager.

Numérique :

- Communication interne autour de « EPoc », application gratuite dont l'objectif est de former les utilisateurs au numérique et à la pollution qu'il émet. Cette application composée de 4 modules d'apprentissage est proposée par l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (**Inria**).
- Communication interne autour des astuces à mettre en place pour alléger la pollution numérique.

Culture :

- Mise en place d'expositions dans les locaux de France Bleu issues de la fondation Goodplanet, dans le cadre de la semaine du développement durable.

Nous avons également poursuivi en 2023 le programme de Masterclasses autour du développement durable à destination des collaborateurs, entamé dans le cadre du Tournant en 2022.

A.3 La raison d'être de Radio France

Lancée en mars 2021, la « Raison d'être » de Radio France est le fruit d'une démarche participative avec ses collaborateurs. Le projet, piloté par un comité des référents composé de membres du comité de direction de Radio France, a réuni environ 150 salariés volontaires et les représentants du personnel dans le cadre d'ateliers dédiés à la démarche. La médiatrice de Radio France a également été impliquée dans le projet afin de tenir compte des retours de nos auditeurs. Enfin, les membres du conseil d'administration et les présidents des commissions des affaires culturelles de l'Assemblée Nationale et du Sénat ont également été consultés.

Elle reflète ce qu'est Radio France aujourd'hui et ce qu'elle souhaite être demain au service des Français. Elle est inscrite dans les statuts de l'entreprise depuis le 25 juin 2021.

"Au service de tous, forte de ses radios et de ses formations musicales, Radio France s'engage à contribuer à l'émancipation de chacun et à créer du lien social dans notre démocratie en donnant un accès libre à une information fiable et indépendante, au plaisir de la connaissance et de la culture ainsi qu'à l'émotion partagée de la musique et de la création.

Par la qualité, la variété et l'audace de son offre éditoriale, artistique et pédagogique, Radio France s'adresse à toutes les générations, en reflétant la diversité sociale et territoriale du pays et en rendant compte de la richesse de l'époque et des enjeux du monde.

En perpétuelle recherche d'innovation, elle œuvre à rendre les contenus audio qu'elle produit largement accessibles sur tous les supports pour accompagner chacun au quotidien. Mue par le sens du service public et le souci d'exemplarité, elle est une entreprise responsable tant à l'égard de ses salariés que des Français."

A.4 Le modèle d'Affaires de 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.^{1&2}

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 2020-2022 et son avenant sur l'année 2023 se présente sous une forme nouvelle, avec un volet commun aux sociétés de l'audiovisuel public et un volet propre à Radio France.

Ce dernier fixe à l'entreprise des objectifs spécifiques : proposer une offre audio de service public à la pointe des nouveaux usages de la radio et de l'audio ; informer et faire vivre le débat public en proximité avec les Français ; faire rayonner la culture auprès du plus large public ; être un pilier de la musique ; accompagner une nouvelle génération d'auditeurs en offrant aux jeunes des

¹ 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).

² La présentation du détail du chiffre d'affaires pour l'année 2023 est située dans la présentation d'entreprise du rapport intégré (voir page).

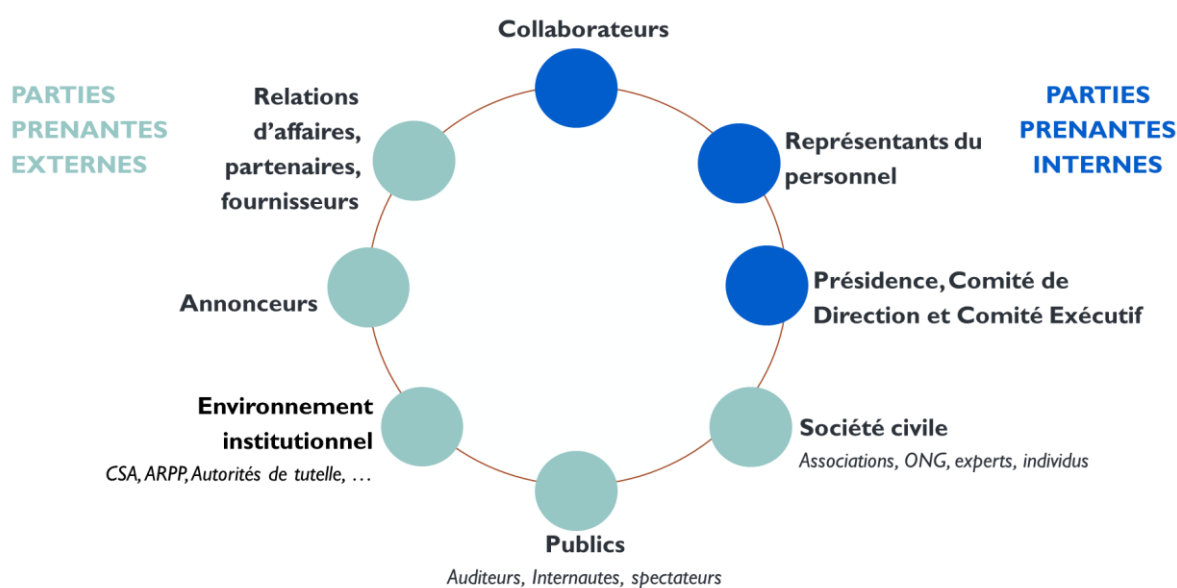
contenus de service public ; construire une entreprise modernisée qui sera le pôle d'excellence du son de demain.

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.

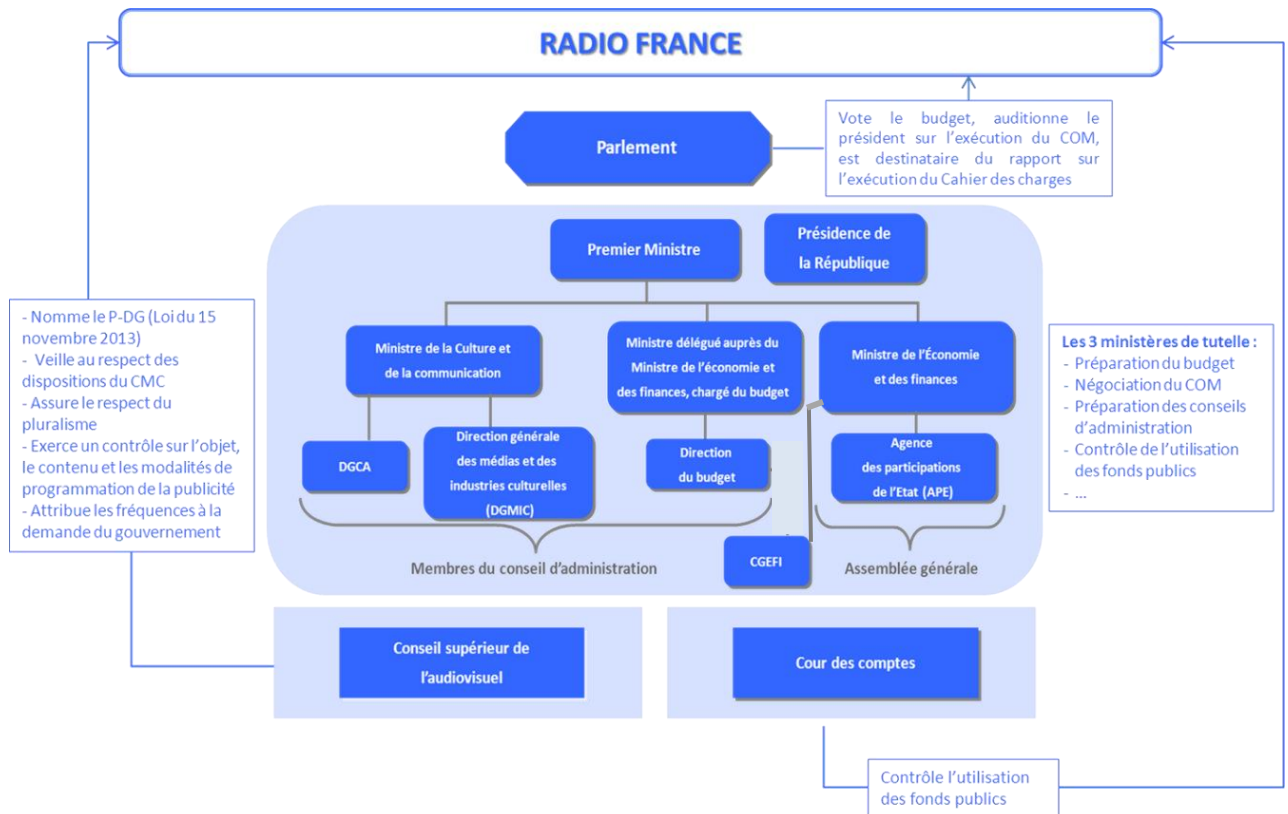
Mobilisée depuis plusieurs années, Radio France a renforcé son action tant par son offre radiophonique que par sa politique de ressources humaines autour de **cinq thèmes prioritaires** basés sur les vingt-quatre motifs de discrimination déterminés par la loi : **l'égalité professionnelle entre les hommes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

A.5 Les parties prenantes

Les grandes catégories de parties prenantes de Radio France sont précisées dans le schéma ci-dessous, les interactions avec chacune d'entre elles sont détaillées dans les sous-parties de ce paragraphe.



A.5.a Un écosystème de service public



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 l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom, ex Conseil Supérieur de l'Audiovisuel CSA), contrôle de la Cour des Comptes, etc...).

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 issus des commissions culturelles des deux assemblées et des personnalités indépendantes désignées par l'Arcom, 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.5.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.5.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, Festival de Deauville, Chorégies d'Orange, Festival de la Roque d'Antheron...) ou d'importantes manifestations sportives

(Tour de France Hommes & femmes, Transat Jacques VABRE, Solitaire du Figaro...), dans le cadre d'une couverture éditoriale de ces évènements.

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 lutte contre le dérèglement climatique et de droit humain.

A.5.d Les collaborateurs de Radio France

Le modèle d'affaires de Radio France conduit l'entreprise à « **fabriquer tout ce qu'elle diffuse** » **en interne**. Pour cette raison, la masse salariale constitue une part prépondérante des charges de l'entreprise (55% en 2023). En 2023, l'effectif de Radio France (CDD et CDI) s'établit à 4 468 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 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 a défini au début de l'année 2021 un univers des risques associés aux enjeux de RSE de Radio France.

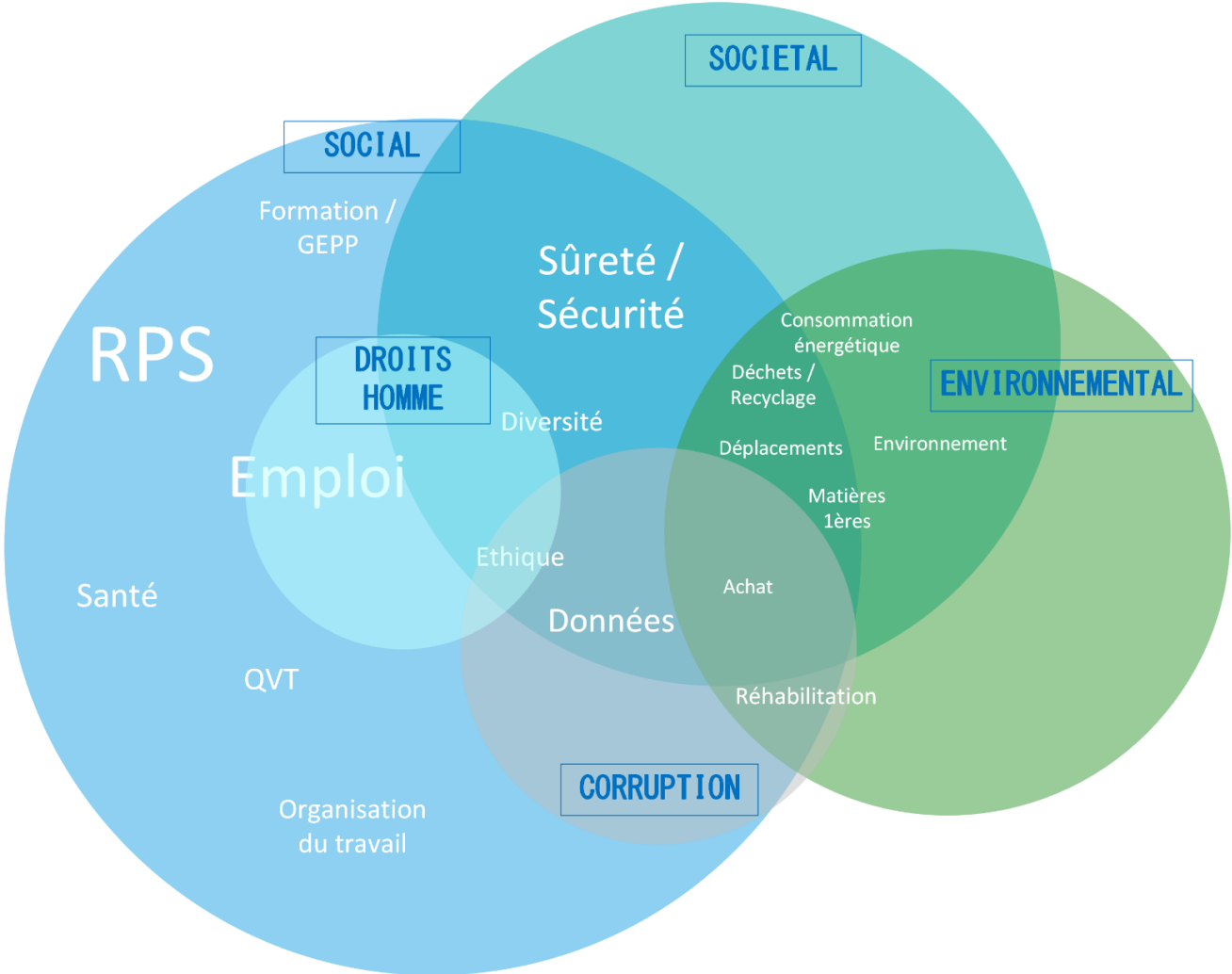
Elle s'est appuyée sur une définition constante du risque, soit :

« Un risque RSE est la possibilité que se produise, du fait de l'activité de l'entreprise, un évènement qui ait une incidence sociale, sociétale ou environnementale négative. »

Le périmètre défini pour cet exercice a volontairement écarté ce qui relève de la mission de Radio France sur le plan sociétal pour s'intéresser exclusivement aux risques liés à son activité en tant qu'entreprise.

L'univers des risques a été construit sur la base d'une série d'entretiens conduits par la direction de l'audit, du contrôle interne et de l'éthique, qui ont permis d'identifier 90 risques répartis dans 17 familles, les 11 premières ont été retenues comme principaux risques extra-financiers détaillés dans les parties suivantes de ce rapport.

Univers des risques RSE



Légende
RPS = Risques psychosociaux
QVT = Qualité de vie au travail

= champs de la DPEF

B.2 Les principaux risques extra-financiers

Les principaux risques extra-financiers internes sont en cohérence avec le troisième pilier de notre stratégie RSE qui consiste à *intégrer l'empreinte sociale et environnementale dans nos activités internes*. Les enjeux liés à ce troisième pilier couvrent 8 enjeux principaux :

- ▶ Santé, sécurité et bien-être au travail
- ▶ Gestion des compétences et des parcours professionnels
- ▶ Diversités, inclusion et égalité des chances
- ▶ Exemplarité des comportements
- ▶ Eco-production et impact numérique
- ▶ Économie circulaire et gestion des déchets
- ▶ Gestion durable des bâtiments
- ▶ Mobilité des collaborateurs et des externes

RESSOURCES HUMAINES		
<p>Climat social / Dialogue social <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></p>	<p>Risques psychosociaux Qualité de vie au travail</p>	<p>C.1</p>
<p>Santé au travail <i>Radio France est une entreprise de « main d'œuvre ». L'humain reste donc au cœur de sa stratégie et de ses risques.</i></p> <p><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 Vie au Travail est en charge du suivi de ces risques.</i></p>	<p>Santé</p>	<p>C2</p>
<p>Maîtrise des effectifs <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 France au regard des objectifs qui lui sont fixés par son actionnaire au sein du contrat d'objectifs et de moyens.</i></p>	<p>Emploi</p>	<p>C.3</p>

<p>Gestion des compétences et des parcours professionnels <i>Un accord de Gestion prévisionnelle des emplois des compétences et des parcours professionnels est en cours de négociation à Radio France.</i> <i>Notre stratégie, qui passe par des redéploiements, s'appuie sur une mobilité interne activée : les salariés présents sont accompagnés par des plans de développement des compétences ambitieux sur la durée, afin de soutenir leur employabilité, développer et diversifier leurs compétences, les rendre les plus autonomes possibles dans leurs pratiques professionnelles pour faire face aux enjeux majeurs des prochaines années, notamment dans l'innovation, l'information et l'audio.</i></p>	<p>Gestion des compétences et des parcours professionnels/ Formation</p>	<p>C.4</p>
<p>Diversité / Égalité de traitement <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 notamment aux postes d'encadrement.</i></p>	<p>Diversité/égalité /Handicap</p>	<p>C.5</p>
<p>SURETE / SECURITE</p>		
<p>Sécurité / Atteinte à la sécurité des personnes et cyber-sécurité <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</i></p>	<p>Sûreté / Sécurité</p>	<p>C.6</p>

<p><i>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>STRATEGIQUE</p>		
<p>Diversité des publics et nouveaux usages <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 en 2023.</i></p>	<p>Diversité</p>	<p>C.7</p>
<p>Conformité éthique et exemplarité <i>Dans le cadre du respect de ses obligations de conformité mais également dans un souci d'exemplarité renforcée, Radio France a mis 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></p>	<p>Ethique</p>	<p>C.8</p>
<p>ENVIRONNEMENT</p>		
<p><i>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</i></p>	<p>Consommation énergétique</p>	<p>C.9</p>

<p><i>de lutte contre le changement climatique.</i></p> <p><i>L’empreinte carbone, la mobilité, les consommations d’énergie ainsi que la gestion des déchets font partie des thématiques particulièrement suivies par Radio France.</i></p>		
<p>Promotion d’activités physiques et sportives</p>		
<p><i>Si la cartographie des risques de Radio France ne fait pas apparaître de risques sur ce thème, Radio France contribue à la promotion du sport et de la pratique d’une activité physique et sportive auprès de ses publics</i></p>		<p>C.10</p>

En fin de document sont présentés les différents indicateurs avec les risques associés (données N, N-1 et variations).

C. La mise en œuvre des politiques en lien avec les risques majeurs

C.1 Climat Social / Dialogue Social

L’année 2023 a été marquée par l’organisation des élections professionnelles à Radio France avec les renouvellements des instances dans le cadre d’une réorganisation du découpage géographique des CSE.

Afin de conserver une bonne qualité de dialogue social et de permettre à tous les représentants syndicaux, notamment ceux en région, de participer aux réunions, l’entreprise a maintenu l’organisation des réunions de négociation à la fois en présentiel et à la fois en distanciel via les outils collaboratifs comme “Microsoft Teams”.

L’entreprise a eu une année riche en dialogue social, avec la signature de 12 accords :

- Tout d’abord, l’accord sur les interventions programmées à la DTSI et à la DTN du 3 février 2023 a été signé par cinq syndicats représentatifs à Radio France : la CFDT, la CGT, FO, SUD et l’UNSA.
- Ensuite, l’accord portant sur la prolongation des effets de l’accord concernant les tâches de suppléance et de renfort du Red Chef de Radio Locale, a été signé le 31 mars 2023 par trois syndicats représentatifs à Radio France : FO, le SNJ et l’UNSA.

- Un avenant portant sur la révision de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France a été signé le 31 mars 2023 par trois syndicats représentatifs à Radio France : FO, le SNJ et l'UNSA.
- Un accord portant sur les droits d'auteur des journalistes de Radio France participant aux matinales filmées France Bleu diffusées sur France 3 Régions a été signé le 23 juin 2023 par 5 syndicats représentatifs à Radio France : la CGT, FO, le SNJ, l'UNSA et SUD.
- Un accord collectif sur les droits d'auteur des journalistes de Radio France a été signé le 23 juin 2023 par cinq syndicats représentatifs à Radio France : la CGT, FO, le SNJ, l'UNSA et SUD.
- Un accord portant sur la revalorisation des barèmes minima des artistes interprètes au sein de Radio France a été signé le 11 septembre 2023 par trois syndicats représentatifs à Radio France : la CFDT, la CGT et l'UNSA.
- Un avenant de révision à l'accord portant sur les conditions de cession des droits de propriété intellectuelle des artistes-interprètes au sein de Radio France en date du 30 avril 2010 a été signé le 11 septembre 2023 par trois syndicats représentatifs à Radio France : la CFDT, la CGT et l'UNSA.
- Un avenant de révision à la convention collective des artistes dramatiques, lyriques et de variété a été signé le 11 septembre 2023 par trois syndicats représentatifs à Radio France : la CFDT, la CGT et l'UNSA.
- Un accord au dialogue social au sein de Radio France 2023-2027 a été signé le 24 octobre 2023 par cinq organisations syndicales représentatives à Radio France : la CFDT, la CGT, le SNJ, SUD et l'UNSA.
- Un avenant à l'avenant n° 3 à l'accord d'entreprise relatif à la Prévoyance pour incapacité de travail, invalidité et décès a été signé le 20 novembre 2023 à l'unanimité.
- Un avenant à l'avenant n° 4 au "Protocole d'accord relatif à la mise en place d'un système de prévoyance frais de santé à Radio France" a été signé le 20 novembre 2023 à l'unanimité.
- Enfin, l'avenant de révision à l'accord du 20 novembre 2007 relatif aux droits voisins des artistes interprètes des formations musicales de Radio France a été conclu le 21 décembre 2022. Ce dernier, a été signé par quatre les organisations syndicales représentatives à Radio France : la CGT, FO, SUD et l'UNSA.

Pour rappel 6 accords avaient été signés en 2022.

- **Réunions de négociations**

En 2023 se sont tenues au total 67 réunions de négociation (pour rappel 65 réunions de négociation en 2022) **et 19 réunions de commissions/comités conventionnels** (pour rappel 15 réunions de commissions/comités conventionnels en 2022).

C.2 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 2023 s'est inscrite dans la continuité des actions engagées en 2022 : déménagement des dernières équipes vers le site de la Maison mère, stabilisation des Systèmes d'Information déployés l'année précédente.

Dans le cadre de sa démarche de prévention, l'entreprise a poursuivi ses actions de structuration des process de santé et sécurité au travail et de montée en compétence des équipes sur ces sujets.

Parmi les thématiques marquantes en 2023 :

- La décentralisation du DUERP au sein de 2 directions pilotes représentant la moitié des effectifs de RADIOFRANCE (France Bleu et la Direction du Numérique) avec 37 ateliers de mise à jour d'évaluation des risques auxquels ont participé les salariés volontaires, s'est avéré être un levier très efficace pour diffuser les bonnes pratiques en termes de sécurité, mais aussi pour recueillir les attentes des salariés en la matière et permettre ainsi de porter des actions en cohérence.
- La refonte de la procédure de gestion des accidents de travail a été un prérequis indispensable à la mise en place d'un nouveau pilotage national des actions de locales de prévention s'appuyant sur des indicateurs consolidés régulièrement.
- La mise en œuvre d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (suivi de l'absentéisme à plus de 30 jours, mise en place de RDV de liaison, des visites de pré-reprise, création du comité de prévention de la désinsertion professionnelle) permet à présent un travail pluridisciplinaire s'appuyant sur l'expérience de tous les acteurs de la santé au travail, mais aussi de la fonction Ressources Humaines, tous mobilisés pour un maintien ou un retour à l'emploi des salariés en risque d'inaptitude ou en longue absence.

Au-delà de ces actions de fond qui permettent de construire un socle solide à la démarche de prévention (évaluer, mesurer, agir/prévenir), l'accent a été mis en particulier sur les actions de prévention suivantes.

- La poursuite des travaux engagés sur le risque auditif : 205 salariés ont été équipés en 2023 de protections auditives individuelles, la formation des musiciens/chanteurs à la prévention du risque auditif
- La prévention des risques de troubles musculosquelettiques avec l'acquisition d'aides à la manutention, des aménagements de postes de travail, des formations adaptées aux activités (technique/logistique, administratif, musicale)
- La gestion des risques en reportage avec un dispositif particulier pour les reporters et techniciens amenés à couvrir les manifestations, et pour ceux amenés à intervenir en zones de conflit
- La prévention des risques psychosociaux avec :

- Des actions de formation et sensibilisation :
 - Une offre accrue de formations autour de thématiques, telles que la prévention des RPS, la gestion des situations à risques, la conduite d'entretiens difficiles, la gestion des situations d'addiction, la lutte contre le sexisme ordinaires-agissements sexistes et harcèlement sexuel (dont création d'un livret sur le dispositif de traitement des signalements) ...
 - Une sensibilisation sur le sommeil en lien avec le travail de nuit ou les rythmes atypiques
 - L'animation d'une semaine de la QVCT
- Des études spécifiques
 - Sur l'organisation du temps de travail
 - Sur la qualité de vie au travail au travers d'un baromètre RH renouvelé tous les 2 ans
- Le traitement de situations remontées par les collaborateurs
 - L'accompagnement de situations collectives dégradées
 - Le traitement des signalements portant sur des collectifs dégradés ou des présomptions de harcèlement moral / sexuel / agissements sexistes
 - Les services prévus au marché ProsConsulte (ligne d'écoute accessible 24h/24 et 7 jrs/7, appels sortants, diagnostics RPS, soutien psychologique individuel ou collectif en cas d'événement traumatogène
- L'animation/ concertation des différentes parties prenantes sur la thématique

Enfin, les actions de prévention ont été maintenues et renforcées sur d'autres thématiques clé compte-tenu des activités de l'entreprise parmi lesquelles la prévention du risque électrique, du risque routier, le travail isolé.

Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence, pour les salariés en CDI, sur l'année 2023 par rapport au nombre de jours de travail théorique pour la même année. Il recouvre les absences pour cause de maladie, d'accident de travail ou de trajet, de maladie professionnelle, et les absences injustifiées ou non rémunérées (grève, congé sans solde, congé sabbatique ,....)

En 2023, **ce taux s'est élevé à 4,8%**.

Taux d'absentéisme par année	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme	5,3%	5,7%	5,1%	5,1%	4,8%

C.3 Maîtrise des effectifs

La masse salariale de Radio France représente 55 % des charges de la société : il s'agit donc d'un enjeu majeur pour Radio France au regard des objectifs qui 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 a 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 permettent de réduire les effectifs CDI et les charges de personnel associées.

Au 31/12/2023, Radio France enregistre une augmentation de 4 CDI par rapport au 31/12/2022. Le nombre de CDD a quant à lui baissé de 67.

En 2023, le taux de CDI dans l'effectif total de Radio France était de 93,4%.

	2019	2020	2021	2022	2023
Effectif total au 31/12	4 633	4 708	4 745	4 531	4 468
dont CDI	4 217	4 208	4 189	4 169	4 173
dont CDI (%)	91,02%	89,38%	88,28%	92,01%	93,40%
dont CDD	416	500	556	362	295
dont CDD (%)	8,98%	10,62%	11,71%	7,99%	6,60%

Entre 2022 et 2023, l'effectif de Radio France est passé de 4 531 à 4 468, soit un **taux de variation de l'effectif de - 1,39%**.

C.4 Gestions des compétences et des parcours professionnels

Radio France a ouvert en 2023 une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois des compétences et des parcours professionnels : le projet d'accord a vocation de permettre à Radio France de relever les défis dans son secteur d'activité à travers les nécessaires changements à opérer au service de sa stratégie.

Elle doit permettre de piloter des redéploiements d'emplois à travers :

- la meilleure anticipation des départs naturels et des recrutements,
- une politique de mobilité interne incitative,
- des plans de développement des compétences soutenus.

Elle doit contribuer, dans une logique d'anticipation à :

- identifier les nouvelles compétences à développer afin de répondre aux enjeux et besoins de l'entreprise,
- à adapter les compétences des équipes aux métiers et pratiques professionnelles qui sont en évolution permanente, pour relever les défis de l'employabilité.

Elle doit permettre de suivre - de manière dynamique et lisible - les perspectives sur les métiers, et le cas échéant identifier les compétences ou métiers considérés comme « obsolètes » du fait des évolutions techniques et technologiques.

Elle permet ainsi :

- à tous d'identifier les compétences clés pour l'entreprise
- aux managers et aux acteurs RH de s'assurer qu'elles sont suffisamment développées chez les salariés et de détecter les besoins de développement de compétences.

La connaissance des compétences attendues à Radio France doit permettre aux salariés de disposer d'une vision claire :

- des compétences attendues dans leur emploi,
- des proximités de compétences entre emplois et ainsi se projeter dans des évolutions professionnelles au sein de Radio France,
- des parcours professionnels envisageables.

Avec cette meilleure connaissance des compétences et des attendus opérationnels pour chaque emploi, un salarié peut, aux moments clés de sa vie professionnelle, en être un acteur éclairé et participer à des discussions sur des bases simples, concrètes et partagées :

- pour un recrutement,
- pour un souhait d'évolution,
- pour un point sur ses compétences,
- pour un besoin de formation.

C.4.a CAMPUS Radio France

La délégation à la formation, au sein de la Direction du Développement des Ressources humaines de la DRH de Radio France, élabore les **orientations de la formation professionnelle** et le **plan de développement des compétences adossé aux orientations stratégiques de l'entreprise**, en tenant compte des besoins transverses, des spécificités des métiers et de l'évolution requise des compétences au regard de celles des pratiques professionnelles.

Le budget dédié finance ainsi les formations servant le déploiement de divers plans d'actions transverses et les besoins recensés et validés en proximité auprès des salariés via leurs managers ou au service de projets de parcours professionnels.

Radio France met à disposition des salariés un **espace de formation au service de l'accompagnement des évolutions professionnelles de tous les salariés : Campus Radio France, son université d'entreprise**, réunit des moyens humains et techniques déployés par Radio France au service du développement des compétences. Elle met en action une offre de formation en adéquation avec les priorités de l'entreprise, en s'appuyant sur des organismes de formation et sur les compétences d'experts métiers formés à la pédagogie, qui animent des formations - en complément de leur pratique professionnelle - tout particulièrement dans le domaine du son ou lors du déploiement de nouveaux outils, au service de la conduite du changement.

En complément, **un portail d'apprentissage en ligne (E-Campus)** met à disposition de 5 200 apprenants (CDI, CDD et intermittents) de nombreux modules et parcours e-learning en asynchrone, au service de grands enjeux : accompagner la transformation numérique, renforcer les pratiques managériales, améliorer la pratique des métiers, développer les compétences de savoir-être, accompagner nos divers plans d'actions transverses notamment sur l'égalité, la diversité, la prévention des risques.

Fin 2023, 3 486 apprenants s'étaient connectés au portail (90% de connexion parmi les managers d'équipe), attirés notamment par des parcours prescrits sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, la lutte contre le sexisme, le management à distance, le recrutement sans discrimination et l'ensemble des compétences managériales attendus à Radio France.

Ainsi, Radio France s'engage, en s'appuyant sur des moyens dédiés, à mettre à disposition de la **fonction RH**, des **managers**, qui s'en font le relais auprès des **équipes** :

- Des formations sur les **thèmes transverses** (« offre Campus ») : ce sont les formations « en présentiel » ou « classe virtuelle » et toutes les ressources du **portail d'apprentissage E-Campus**,
- Des actions de formation répondant aux besoins collectifs de développement des **compétences métiers spécifiques dans les directions**,
- Des **accompagnements sur mesure** pour permettre une forte évolution des compétences au sein d'un emploi, lors d'un changement d'emploi, ...

C.4.b Actions de formation en 2023

En 2023, **7 142 stagiaires** ont bénéficié d'actions de formations, pour un total de **73 036 heures** (sessions présentielle et classes virtuelles).

En parallèle d'un dispositif d'accompagnement managérial ayant pour objet de les aider à jouer pleinement leur rôle (prestation déployée direction par direction sur 2021-2023), Radio France a poursuivi en 2023 **la mise à disposition d'une formation spécifique pour ses managers en poste, pour qu'ils renforcent leurs compétences managériales et incarnent les repères managériaux de Radio France** dans leurs comportements observables, pour guider et soutenir les équipes (75 stagiaires – 1 050 heures).

Une **offre de formation managériale** étendue leur permet de développer :

- Des **axes managériaux clés à la poste et dans les premières années - fondamentaux du management** (92 stagiaires – 610 heures)
- **Leadership et efficacité** (105 stagiaires – 1 470 heures).

Des programmes de formations de développement des talents et d'accès aux fonctions managériales sont accessibles sur désignation :

- Programme « **Leadership au féminin** » (sur 2023 : 18 stagiaires – 462 heures),
- Programme « **Masterclass cycle long management** » (sur 2023, fin du cycle 2022 : 16 stagiaires – 224 heures) dédié à des cadres experts/managers récemment nommés, identifiés comme des potentiels,

- Stages d'accès aux fonctions de management éditorial : **Devenir responsable des programmes.**

Dans le domaine de la **prévention de tous les risques**, les équipes techniques et les journalistes des **chaines et rédactions transverses** ont bénéficié de modules dédiés à leur **sécurité en reportage** (28 stagiaires – 392 heures). Et pour **lutter contre toutes les formes de violences au travail**, des **conférences théâtralisées « Agir face à des situations à risques : humour limite, sexisme et harcèlement sexuel »** se sont poursuivies en 2023 (1 583 stagiaires).

L'accent a également été mis sur la **montée en compétences de la filière RH avec l'organisation de formations thématiques notamment sur l'entretien de recrutement, les procédures de sorties, les procédures disciplinaires et diverses actions de renforcement réglementaire** (75 stagiaires – 474 heures).

Radio France investit de manière soutenue pour former les salariés dans le cadre du renouvellement de tous les outils/méthodes/pratiques en lien avec les **grands projets stratégiques de déploiement de nouvelles infrastructures, outils de production et de diffusion, de gestion**. En 2023, nous avons finalisé les formations à **l'outil de gestion administrative et paye SIRHIUS** (352 stagiaires – 1 859 heures).

En 2023, Radio France a poursuivi le déploiement du nouveau projet d'ampleur **ON AIR**, qui a pour objet d'améliorer et **moderniser la gestion des antennes avec des nouvelles fonctionnalités plus interfacées** avec les autres outils, en faciliter la gestion et la maintenance, améliorer les problématiques transverses autour de la gestion des données, favoriser l'évolution des modes de production avec des fonctionnalités collaboratives qui décloisonnent les process et permettent plus d'autonomie. La poursuite des formations à destination des référents (11 stagiaires – 154 heures) et des techniciens et réalisateurs (415 stagiaires – 4 214 heures).

Les actions se sont poursuivies en 2023 autour de **SEQUOIA MAGIX solution de production** de Radio France (techniciens et réalisateurs) (391 stagiaires – 9 852 heures),

Les formations et coachings antenne (163 stagiaires – 1 236 heures) lors du déploiement des **matinales filmées multi-diffusées de France Bleu se sont poursuivis** tant pour les personnels d'antenne (animateurs et journalistes) que pour les techniciens (sensibilisation à l'environnement caméra).

32 animateurs expérimentés de France Bleu ont pu bénéficier d'un stage pour travailler la **créativité dans l'écriture radio** (833 heures) et 46 animateurs de France Bleu en CDD ont pu bénéficier d'une formation sur **les fondamentaux de l'animation** (1 127 heures).

119 stagiaires journalistes ont bénéficié de **formations éditoriales thématiques** (Data journalisme, Fact Checking, Perfectionner son écriture, Interview en radio, ...) (2 166 heures).

11 stagiaires journalistes ont bénéficié d'une formation aux méthodes d'investigation grâce à des outils open source (**OSINT**) (154 heures).

Des actions ont également 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...)** (100 stagiaires – 2 248 heures).

Radio France a poursuivi son cycle de **formations et sensibilisations au service du « Tournant environnemental » de Radio France** : formations aux questions climatiques et scientifiques pour les salariés des équipes éditoriales non-expertes de ces sujets, leur permettant d'acquérir des outils et méthodologies techniques pour appréhender et traiter les

sujets scientifiques au sens large, et un champ de connaissances sur des thématiques scientifiques, en rencontrant et échangeant avec des experts reconnus dans les thèmes scientifiques (Sciences, énergie, climat et environnement), afin de savoir distinguer entre faits et commentaires dans le traitement de l'information (142 stagiaires – 1 610 heures)

Dans le cadre de sa politique soutenue de prévention santé, Radio France a mis en œuvre des actions de formations adaptées à l'activité de tous ses salariés et notamment un webinaire sur l'Ergonomie et le travail sur écran (234 stagiaires) ; des formations sur les bonnes pratiques en matière de sommeil et horaires atypiques (35 stagiaires – 245 heures) ; des sensibilisations aux risques auditifs et à la prévention des troubles musculosquelettiques pour les musiciens (264 stagiaires – 796 heures).

Radio France s'est attachée comme chaque année en 2023 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 (26 stagiaires – 360 heures).

Enfin, grâce à sa politique de développement des compétences mise en action dans ses **dispositifs d'accompagnement RH (Entretiens professionnels, Entretiens de carrière, Parcours Individualisés de Développement des Compétences, Passerelles ...)**, Radio France accompagne les salariés dans leur **mobilité professionnelle interne**, pour qu'ils acquièrent les compétences requises : en 2023, 17 salariés ont été accompagnés par des formations approfondies et des immersions professionnelles longues (changements d'emploi, fortes montées en compétences au service d'un parcours professionnel interne) (2 955 heures).

Formation	2021	2022	2023
Nombre de stagiaires (présentiel et classes virtuelles)	6 827	5 812	7 142
Heures de formation (présentiel et classes virtuelles)	63 007	67 131	73 036
Moyenne d'heures de formation par stagiaire (KPI) (présentiel et classes virtuelles)	9,2 h	11,6 h	10,2 h
Nombre de salariés formés (présentiel et classes virtuelles)	2 690	2 750	3 292
Moyenne d'heures de formation par salarié formé (KPI) (présentiel et classes virtuelles)	23,4 h	24,4 h	22,2 h

C.5 Diversité / Egalité de traitement

En tant qu'entreprise, média et institution musicale, Radio France doit relever un triple défi : faire de l'égalité et de l'inclusion une réalité quotidienne pour ses salariés dans l'exercice de leurs métiers, pour les plus de 15 millions d'auditeurs à l'écoute quotidienne de ses 7 antennes, et pour les publics de ses concerts et activités artistiques. Parler à la société dans toute sa diversité, est le sens du programme Egalité 360° lancé par Radio France en 2021 pour donner une nouvelle impulsion à sa stratégie en faveur l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Objectif : faire de la diversité un réflexe partagé à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce programme traduit le volontarisme de Radio France pour promouvoir la diversité et l'égalité dans toutes ses activités à travers une soixantaine d'actions articulées autour de 15 leviers prioritaires. Il a la particularité de mettre en résonance les politiques ressources humaines internes de l'entreprise et son offre musicale et éditoriale.

En 2023, Radio France a intensifié ses actions pour poursuivre la mise en œuvre de cette ambition qui engage toutes ses antennes et entités, à Paris et en régions afin de 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 premiers engagements pris par Radio France en 2004 lorsqu'elle signe la Charte de la diversité, rappelés au 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 par l'entreprise ont porté sur **cinq thèmes prioritaires** basés sur les 25 motifs de discrimination déterminés par la loi : **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, la diversité des origines, l'équilibre intergénérationnel, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**

Sous l'impulsion de la direction des Ressources humaines, de la direction de la stratégie éditoriale et des antennes, du Comité Egalité 360°, instance transversale dédiée à la promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle, les ambitions de Radio France se sont traduites en 2023 par des avancées concrètes et mesurables. Radio France s'est en effet dotée d'indicateurs, notamment dans les domaines de l'égalité femmes / hommes, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la parité à l'antenne, de recrutements d'alternants issus de la diversité qui lui permettent de mesurer les progressions favorisées par les 60 actions prévues dans le programme Egalité 360.

Elles ont été accompagnées sur le plan du **dialogue social** par la mise en œuvre d'accords d'entreprise structurants : l'accord triennal en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (signé en 2021) et le nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle (signé en 2022). Ces étapes clés du dialogue social, suivies d'avancées concrètes et mesurables, ont confirmé que l'égalité des chances est un enjeu de cohésion au sein de l'entreprise, et reflète la détermination de Radio France d'amplifier ses actions et de les partager à tous les niveaux.

- **Suivi des recommandations de l'Afnor à la suite de l'obtention du Label Alliance**
En décembre 2022, Radio France s'est vue décerner par l'AFNOR, le label Alliance, qui allie le Label Diversité (obtenu par l'entreprise depuis 2013) et le Label Egalité, obtenu pour la première fois en 2022.

Forte de cette double distinction remise pour une durée de 4 ans, Radio France veille à honorer les engagements présentés dans le dernier Contrat d'objectifs et de moyens (COM) et à répondre aux objectifs fixés par le Comité Egalité 360°. La dynamique portée au plus haut de l'entreprise et enclenchée dans tous les secteurs et activités de façon transversale a été poursuivie sous l'impulsion du Comité Egalité 360°. La spécificité de la démarche à 360° de l'entreprise, visant à aligner ses politiques internes et sa stratégie éditoriale et musicale, a permis des avancées significatives dans le domaine de l'égalité. Radio France a été récompensée par l'Award d'Or dans la catégorie "meilleure stratégie diversité et inclusion" lors du Sommet de l'inclusion économique en décembre 2023.

- **Mise en œuvre des engagements du nouvel accord égalité professionnelle.**

2023 a marqué la première année d'application du nouvel accord égalité professionnelle, signé à l'unanimité des organisations syndicales en juillet 2022. Cet accord qui réaffirme l'attachement de l'entreprise au principe fondamental d'égalité professionnelle amplifie la démarche initiée par le précédent accord 2018 – 2021 et le programme Egalité 360°. Il prévoit des engagements mesurables dans 5 domaines principaux :

- **Le recrutement**, pour favoriser l'équilibre des femmes / hommes dans l'accès à l'emploi. Radio France pose pour principe de favoriser le sexe sous-représenté à compétences égales, dans les domaines qui le nécessiteront.

- **La rémunération**, en vue de réduire durablement les écarts de rémunération avec un triplement des mesures égalité professionnelles ; à cette fin dans le cadre de sa Négociation annuelle obligatoire, Radio France s'est engagée à 10% de l'enveloppe globale de toutes les mesures annuelles aux mesures de rattrapage égalité professionnelle à destination des femmes. 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 des mesures pour réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et viser ainsi l'équité dans les politiques de rémunération femmes / hommes. En 2023, l'entreprise a obtenu une note de 94/100 (pour rappel note obtenue en 2022 : 94/100, 2021 : 98/100 et en 2020 : 93/100).

- **La gestion des parcours professionnels**, afin de garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle aux femmes comme aux hommes, y compris dans les postes à responsabilité. En 2023, le pourcentage de femmes dans l'effectif total était de **43,89%** (CDI, CDD, alternants, pigistes, CDDU confondues – hors stage). Le pourcentage de femmes au sein des instances dirigeantes s'élève en 2023 à 39%. Radio France prête en outre une attention particulière à la représentation des femmes au sein de son comité exécutif, de son comité de direction et de son comité de direction radio et musique.

- **La formation professionnelle afin de garantir le même accès aux femmes comme aux hommes.** Afin d'identifier les freins pouvant entraver les évolutions professionnelles des femmes, Radio France poursuit en parallèle les formations de leadership au féminin et à la non-discrimination.

- **L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**, composante essentielle de la Qualité de Vie au travail, avec notamment l'allongement du congé paternité à 50 jours.

- **Intensification de la visibilité de la parité et de la diversité sur nos antennes**

En parallèle, engagée à représenter la société dans son contenu éditorial, Radio France a poursuivi son objectif d'égalité femmes / hommes d'ici 2023 pour les voix d'antennes régulières comme occasionnelles, en développant avec les équipes éditoriales des outils innovants et adaptés aux nouvelles pratiques d'écoute des auditeurs, notamment les jeunes générations (Annuaire des Expertes, Vu des quartiers, Club du 21ème siècle notamment).

Aux côtés de la directrice des antennes et de la stratégie éditoriale, un délégué éditorial en charge de la diversité et de l'égalité collabore avec toutes les antennes et leurs référents diversité / égalité au sein de chaque Codir pour intensifier la visibilité de la parité et de la diversité dans l'offre éditoriale de Radio France et en assurer le suivi.

Ainsi le taux de représentation des expertes s'élève à fin 2023 à 49 %, (48% en 2022).

-

▪ **Lutte contre le sexisme et prévention des violences sexistes**

La prévention des violences au travail et la lutte contre les comportements inappropriés figurent au cœur des priorités de Radio France afin d'assurer aux salariés un cadre de travail sécurisant, qui favorise leur développement professionnel.

2023 a vu la poursuite et l'intensification du plan « Libérons la parole » lancé en 2019 par Sibyle Veil pour lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les discriminations au sein de l'entreprise sur ses deux axes majeurs : la formation et le renforcement du dispositif de traitement des signalements.

- Poursuite du déploiement d'un ambitieux programme de formations obligatoires en e-learning à l'attention de l'ensemble des salariés « agir face à des situations à risque : humour limite, sexisme et harcèlement sexuel », accompagnées d'un module spécifique pour les managers. 2596 salariés ont participé au parcours (taux de suivi de 50%) à fin d'année 2023.
- Poursuite du déploiement des conférences théâtralisées obligatoires contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les discriminations à Paris et en régions. A fin 2023, 98 sessions ont été organisées à Paris et dans les 44 stations locales de France Bleu. 3455 salariés les ont suivies. Ces formations obligatoires sont destinées à lutter durablement et en profondeur contre les ambiances de travail sexistes et discriminatoires. Ces conférences sont accompagnées d'un important travail de sensibilisation des managers avec l'objectif de diffuser une culture d'entreprise partagée autour de l'égalité, au plus proche du terrain.
- Radio France continue son action dans la prévention des violences au travail et la lutte contre les comportements inappropriés qu'il s'agisse de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste et de discriminations.
- Le dispositif de traitement des signalements dans sa version renforcée et l'ensemble des voies de recours (RH centrale, DRHG, référents employeur et salariés, médecin du travail, assistantes sociales notamment) a été présenté devant le Conseil Social et Economique en juin et adressé à leur domicile à tous les salariés en juin 2022. Le baromètre social interne de Radio France, réalisé au début de l'année 2023, a révélé que 93% des salariés déclaraient connaître le dispositif de traitement des signalements (+ 25 points par rapport à 2019). 75% des répondants estiment que la prise en charge et le traitement des signalements se sont améliorés.
- Pour renforcer la capacité d'enquête de la cellule en charge du dispositif, Radio France a la possibilité de faire appel à des prestataires externes : Pros-consulte concernant les situations de harcèlement moral et violences afférentes, Aequality pour les situations de harcèlement sexuel, agissements sexistes et discriminations.
- Par ailleurs Radio France poursuit son engagement auprès de ses salariés pour toutes les situations nécessitant des actions d'accompagnement, de mise en place de plan d'action, de médiation.
- Une ligne d'écoute est à la disposition de tous les salariés ouverte 7j/7 et 24H/24.

- **Mise en œuvre des engagements de l'accord handicap triennal dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel**
 - L'accord triennal 2021-2023 en faveur de l'insertion professionnelle et de 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 régulière auprès de l'ensemble des salariés en particulier à l'occasion des événements de sensibilisation organisés à l'attention des salariés de Radio France à Paris et en régions.
 - A compter du 1^{er} janvier 2024, Radio France n'a plus la possibilité légale de bénéficier d'un agrément. Les réunions de négociation pour un nouvel accord 2024-2028 en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi de personnes en situation de handicap ont eu lieu en novembre et décembre 2023. Elles ont abouti sur la signature, à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, d'un nouvel accord le 15 janvier 2024.
 - La mise en œuvre et le suivi des engagements de l'accord handicap 2021-2023 sont pilotés par la Mission handicap au sein de la Délégation en charge des politiques Diversité, Egalité, Handicap, qui s'appuie sur le réseau des DRHG et correspondants diversité et handicap répartis sur tout le territoire.
 - Elle s'est notamment traduite par les actions suivantes :
 - **Information** de l'ensemble des personnels, à travers notamment la diffusion de vidéos sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés ainsi que d'un dépliant d'information.
 - **Actions de recrutement et de maintien dans l'emploi** avec l'aide du Service Prévention et Santé au travail, du réseau interne des DRHG et des acteurs externes (Cap Emploi, Agefiph avec leurs partenaires spécialisés...).
 - Le partenariat avec l'Agefiph est renouvelé : les offres d'emploi de Radio France sont diffusées sur l'espace emploi de l'Agefiph et Radio France a rejoint le réseau « activateur de progrès » des entreprises engagées en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap initié par l'Agefiph.
 - Radio France s'est associé aux acteurs de l'audiovisuel public (Ina, Arte et France Médias Monde) pour présenter ses métiers et activités aux demandeurs d'emploi en situation de handicap à l'occasion du Forum Emploi Handicap 2023 à l'Ina.
 - **Aménagements de postes** sur la base des préconisations de la médecine du travail, à Paris et en région, y compris au domicile des salariés, en lien avec des prestataires spécialisés externes et avec l'aide des équipes de l'établissement et de la direction technique.
 - **Renouvellement des partenariats avec les acteurs de l'inclusion de personnes en situation de handicap** dont l'association Act Pro JARIS, l'association apiDV et Baisser les barrières.
 - **Participation de Radio France à différentes actions de sensibilisation de ses personnels** à toute forme de handicap, particulièrement aux handicaps invisibles : Journée Nationale de l'Audition, semaine sur la QVCT, Duoday, Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes en situation de Handicap, Journée internationale des personnes handicapées.
 - L'ensemble de ces actions ont été organisées en présentiel ou en format numérique par la Mission Handicap pour participer à changer le regard sur le handicap.

- En 2023, de nombreux salariés ont participé à des actions de sensibilisation dont des temps d'échange autour de situations de handicap, à titre d'exemple :
- A l'occasion de la Journée Nationale de l'Audition, trois sessions d'un webinaire ont permis aux salariés de s'informer sur le handicap auditif et sur la culture sourde ainsi que de connaître des aides techniques et outils technologiques de compensation. Un module de dépistage de troubles de l'audition a été mis en ligne en complément d'une documentation sur les troubles de l'audition.
- Pendant la Semaine sur la QVCT, une visioconférence a eu pour objet de sensibiliser au handicap psychique dans le cadre professionnel.
- Au cours de la SEEPH 2023, une sensibilisation aux handicaps visibles et invisibles en réalité virtuelle a été proposée aux salariés afin d'apprendre à identifier les comportements discriminatoires et mieux comprendre l'importance de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- Un webinaire sur les troubles DYS a permis aux salariés de mieux comprendre ces troubles cognitifs.
- Un temps d'échange a été organisé avec des créateurs d'entreprises et acteurs associatifs en faveur de l'inclusion (Diversidays, Veebya, SAMV, Hippocampe).
- A l'issue d'un tirage au sort, 15 salariés ont pu remporter 2 places chacun pour assister à une épreuve des Jeux Paralympiques 2024.
- A l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, une journaliste rédactrice indépendante a témoigné, dans le cadre d'une conférence, sur son parcours professionnel en tant que femme en situation de handicap.
- Afin d'engager ses salariés dans ces actions d'inclusion, Radio France a renouvelé son association à l'édition 2023 du DuoDay qui s'est déroulée au mois de novembre pendant la SEEPH : 30 personnes en situation de handicap ont été accueillies, dans le cadre d'une journée de stage, grâce à des duos constitués avec des salariés volontaires, à Paris et en régions. Les professionnels volontaires ont partagé leur quotidien et permis à la personne en situation de handicap d'observer ou de participer. Les stagiaires ont pu découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, créer des contacts.
- Conformément à la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, depuis 2020, le taux d'emploi concernant les personnes en situation de handicap employées par Radio France correspond au taux d'emploi direct et n'inclut plus le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté. Depuis janvier 2020, la déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap est réalisée au travers des DSN mensuelles. La déclaration relative à l'OETH est annuelle et est effectuée depuis l'année 2022 sur la DSN du mois d'avril, à partir d'une part, des données communiquées par les organismes sociaux, d'autre part, des éléments renseignés par l'employeur.

	2020	2021	2022	2023*
Taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap à Radio France*	3,97%	4,66%	4,12%	En cours

* 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 2023 et une déclaration annuelle de la DOETH 2023 en avril 2024.

Le taux d'emploi 2023 des personnes en situation de handicap employées par Radio France correspondra au taux d'emploi direct.

- **Renouvellement de la politique de recrutement et recrutement de nouveaux talents dans le cadre de l'Académie d'été des antennes de Radio France**

Radio France a reconduit en 2023 le dispositif de l'Académie d'été des antennes avec pour objectif de donner leur chance à des femmes et des hommes passionnés par les métiers de la radio de vivre une première expérience à Radio France comme animateurs, chroniqueurs et attachés de production. Forte du succès des premières éditions en 2021 et 2022, Radio France a continué à structurer l'Académie des antennes pour en faire une porte d'entrée des métiers de réalisateurs et d'éditeurs numériques. L'entreprise s'est appuyée sur le réseau associatif des acteurs de l'inclusion pour faire rayonner l'appel à candidatures auprès des publics les plus éloignés de ses métiers.

Pour l'édition 2023, près de 700 candidatures ont été adressées et 36 recrutements effectués sur les 7 antennes de Radio France, dont 17 animateurs et animatrices stagiaires de radios locales. Depuis la création de l'Académie des antennes, près d'1/3 des lauréats des premières promotions ont poursuivi leur collaboration avec Radio France. L'Académie des antennes s'est accompagnée de campagnes de recrutement tout au long de l'année pour les stagiaires attachés de production, éditeurs numériques et réalisateurs.

En parallèle, Radio France a confirmé son objectif d'attirer et d'intégrer tous les talents, en amplifiant les partenariats avec les structures de l'emploi spécialisées dans l'inclusion : Mozaïk RH, pour sa campagne d'alternance annuelle hors filière journaliste (17 alternants recrutés en 2023), la Chance Média, dans le cadre d'une nouvelle convention qui prévoit désormais de recruter chaque année 2 alternants ne provenant pas d'écoles de journalistes reconnues pour la profession, ainsi qu'avec l'ensemble des acteurs du monde associatif impliqués dans l'accompagnement et le soutien des jeunes moins privilégiés et issus des quartiers prioritaires de la ville (Diversidays, l'Ascenseur, Article 1, Act Pro Jaris, l'Union nationale des missions locales ...). Radio France a notamment confirmé cet engagement lors du 3ème sommet de l'inclusion économique organisé à Bercy et à laquelle elle a participé au mois de novembre 2023.

Radio France a également poursuivi sa collaboration avec la l'Ina pour sa classe expérimentale « Alpha » dédiée l'apprentissage des métiers de l'audiovisuel pour les jeunes sans diplôme âgés de 17 à 25 ans en participant activement à l'accueil de stagiaires et sessions de découvertes métiers.

En outre, une action spécifique auprès des collégiens a été initiée en vue de renforcer l'accueil de stagiaires sans réseaux et les plus éloignés des médias et de la culture. Radio France s'est notamment engagée auprès d'associations spécialisées dans l'accompagnement de ces jeunes en vue d'en accueillir régulièrement en stages au sein de ses antennes et entités tout au long de l'année en leur proposant des activités dédiées (Viens voir mon taf, association de prévention du site de la Villette, Chemin d'avenirs ...).

- **des salariés pour des missions sociales et solidaires au service des publics les plus éloignés**

Lancée en 2021, la plateforme "je m'engage" vise à soutenir les démarches d'engagement citoyen individuelles des salariés en donnant un coup de pouce à leur action ou en donnant les moyens à celles et ceux qui en avaient envie de passer à l'action. Concrètement, ce dispositif consiste à mettre à la disposition de l'ensemble des salariés volontaires, quel que soit leur statut, un catalogue de missions citoyennes, inclusives et utiles pour tous les publics. Les missions peuvent être réalisées sur le temps de travail, à hauteur de 8 heures par an. Ces heures peuvent être également utilisées de manière fractionnable, et le salarié est libre de prolonger son action sur son temps personnel.

Ce programme fait suite à la signature par Radio France du Manifeste de mécénat de compétences en janvier 2019, et s'inscrit dans la mise en œuvre du programme Egalité 360°. Les programmes proposés portent sur les axes principaux de la politique de promotion de la diversité et égalité des chances de Radio France.

Plus de 200 missions sont désormais accessibles sur cette plateforme et près de 500 heures ont ainsi été dédiées à la société par Radio France.

C.6 Sécurité /Atteinte à la sécurité des personnes et des biens, cybersécurité

En matière de sécurité, Radio France porte une attention particulière à cinq risques majeurs :

- Les risques naturels, dont la fréquence et les impacts sont appelés à se multiplier et s'amplifier sous l'effet du réchauffement climatique,
- 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. En complément, afin d'en limiter les impacts, si le risque venait à se réaliser, 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.

▪ **2023 : retour vers la normale**

Après plusieurs années marquées par les effets de la crise sanitaire (pandémie de Covid 19), 2023 se traduit par un contexte de résorption des retards et un retour vers une activité normale. L'année a été marquée par la préparation et l'implication de Radio France dans la Coupe du monde de rugby, répétition de l'engagement pour les JOP Paris 2024 sur le plan de la participation à la gestion de crise de sécurité civile.

En matière de risque naturel, l'année s'est distinguée par une période de sécheresse intense du fait d'un hiver et d'un printemps secs, suivi d'un épisode caniculaire, en début d'été. Un plan de continuité d'activité risque canicule / sécheresse a été rédigé.

Sur le plan des risques technologiques, la baisse de la production d'électricité (effets de la sécheresse sur la production hydroélectrique et impacts des retards dans la maintenance des centrales nucléaires) a conduit à rédiger un plan de continuité sur le risque de rupture de fourniture d'électricité pouvant conduire à des délestages et un blackout électrique.

Enfin, le retour de tous les personnels sur le site de la Maison de la Radio et de la Musique (opération Retrouvailles) a été l'occasion d'une activité importante en matière de prévention, afin d'informer les collaborateurs des procédures de sécurité en vigueur dans leurs nouveaux locaux.

▪ **Exercices de sécurité réalisés en 2023**

Prévention du risque incendie

La délégation prévention et sécurité incendie de la direction de l'établissement articule son action autour de deux démarches :

- La première consiste à aller à la rencontre des salariés présents sur site afin de leur faire des présentations des process d'évacuation.
- La seconde consiste à organiser des exercices d'entraînement afin de familiariser les personnels aux modalités d'évacuation et de rassemblement en cas de sinistre.

Exercices d'évacuation du personnel réalisés :

A Paris : 4 exercices dans différents secteurs de la Maison de la Radio et de la Musique, les 24 octobre (ERP) et Tour et Petite couronne, 29 novembre (B>D) et (D>F) et

En région, 17 exercices d'évacuation en cas d'incendie ont été réalisés dans des stations locales.

Exercice avec intervention et déplacements d'engins :

Cet exercice vise à tester la coordination entre les services de Radio Franc et la BSPP.

- o Manœuvre commandement Cos- BSPP a pu être organisée le 20 novembre sur un scénario de feu de chantier à partir d'un engin électrique à carburant électrique lithium-ion au niveau du studio 101 avec propagation dans l'IGH, vers l'ERP (fumées en présence de 1500 personnes spectateurs d'un concert)

Prévention de risques naturels

Préparation à une crue majeure de la Seine :

- Exercices d'entraînement au déploiement de la barrière de protection, le 27 mars avec toutes les équipes et chaque mois par roulement.
- Paris 50° : participation de France Bleu Paris pour la simulation de l'information des populations

Autres risques

Du fait de la convention de Partenariat entre le ministère de l'Intérieur et Radio France relative à l'information des populations en situation de crise, la délégation Défense et Continuité d'Activité a participé à deux exercices organisés par le Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale (JOP24 les 5 et 6 décembre).

<i>Exercices</i>	<i>Siège 2022</i>	<i>Région 2022</i>	<i>Siège2023</i>	<i>Région 2023</i>
<i>Incendie</i>	<i>4</i>	<i>32</i>	<i>5</i>	<i>22</i>
<i>Crue</i>	<i>1</i>			
<i>Terrorisme</i>				
<i>Cyber</i>	<i>1</i>		<i>1</i>	
<i>Autres risques</i>	<i>2</i>			
<i>Total</i>	<i>40</i>		<i>28</i>	

Radio France, (France Bleu Paris et plusieurs stations locales) était incluse dans le dispositif de sécurité des compétitions liées à la coupe du monde de Rugby (8 septembre au 28 octobre).

- **Prévention du risque cyber**

Dans la perspective des JO Paris 2024, un exercice cyber à destination des membres du Comex a été organisé le 12 mai. Cet exercice avait pour but de tester l'organisation de crise sur des scénarii de compromission de la chaîne de production antenne, cybercriminalité, vol de données personnelles, destruction d'outils de production et d'exploitation du bâtiment.

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 31 décembre 2022, le taux de machines maintenues sur le nombre de machine total s'est établi à 96%.

Indicateur global des machines maintenues	<i>déc-19</i>	<i>mars-21</i>	<i>31-déc-21</i>	<i>31-déc-22</i>	<i>31-déc-23</i>
<i>Nombre de machines</i>	8 139	10140	9 750	9 382	9957
<i>Nombre de machines maintenues</i>	7 278	7422	9 381	9 073	9457
<i>Taux de machines maintenues</i>	89,42%	73,20%	96,20%	96,71%	95,0%

Pour rappel, cet indicateur indique les machines soumises à un allotissement de maintenance sur notre parc.

La maintenance intègre les mises à jour des drivers, logiciels, frameworks, applications, etc. ainsi que les mises à jour de sécurité des systèmes d'exploitation des machines

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, favoriser de nouveaux talents parmi un public éloigné des canaux traditionnels, ainsi qu'à accélérer encore son adaptation aux nouvelles technologies.

- **L'adaptation des offres aux nouveaux usages**

Chaque jour, près de 15 millions d'auditeurs écoutent au moins une station de Radio France, faisant de Radio France le premier groupe radiophonique de France.

Toutes les antennes du groupe connaissent des succès numériques, qui valident non seulement sa stratégie mais démontrent aussi la force de ses contenus. 4 millions d'auditeurs écoutent en moyenne chaque jour Radio France sur les supports numériques encore une fois en progression par rapport à l'année précédente. Radio France, 1er groupe radio sur les podcasts, a bouclé l'année 2023 avec 3 nouveaux records : 3,5 milliards d'écoutes numériques en un an, tous supports et tous formats confondus (directs, webradios, podcasts, vidéos hors franceinfo), plus

d'1 milliard d'écoutes (lives + podcasts) en 1 an sur la plateforme Radio France, plus d'1 million de comptes utilisateurs désormais créés sur la plateforme Radio France.

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 296 millions de visites sur ses sites et applications en moyenne par mois, 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 s'adapte chaque année pour offrir à ses auditeurs une expérience de service public optimisée. Elle s'est développée chaque année depuis. Après notamment la verticale musique pour accéder en un même endroit à la richesse de l'offre musicale des antennes de Radio France mise en place en 2021, le site s'est doté en 2023 de nouveaux espaces d'exploration de catalogue : par exemple, un espace podcast pour enfant, un espace fiction et de nombreux espaces thématiques entièrement éditorialisés, une nouvelle rubrique dédiée aux podcasts "A écouter bientôt" pour savoir ce qui va bientôt sortir. 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 : les podcasts de France Télévisions, RFI, ARTE et de l'Institut National de l'Audiovisuel sont désormais disponibles dans des espaces dédiés dans l'application, qui viennent s'ajouter aux 2,5 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 nombreux accords de distribution en 2021 avec Deezer, Spotify, Sybel, encore la plateforme spécialisée Podcast Addict, qui consacrent la mise en place d'une chronologie des podcasts distribués sur les agrégateurs. Dans ce prolongement, c'est avec Amazon Music que Radio France a signé en 2022 un nouvel accord de distribution. Pour proposer toujours plus de contenus aux auditeurs, Radio France a également renforcé ses coopérations avec ses partenaires internationaux, en rendant notamment disponible sur sa plateforme des séries de podcasts issues de Radio-Canada, qui a elle-même aussi pu partager sur sa plateforme des podcasts de Radio France. En 2023, la version Mac de l'application a été développée et mise à disposition sur l'Appstore Mac.

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 podcast de la rédaction internationale de Radio France « Guerre au Proche-Orient » qui a pu voir le jour grâce aux envoyés spéciaux de franceinfo, France Inter et France Culture, le podcast historique de France Inter sur Simone de Beauvoir « Simone de Beauvoir, Itinéraire d'une jeune fille rangée », les podcasts pour enfants de France Inter ou encore les podcasts explicatifs, de décryptage, d'analyse sur les sciences ou la politique portés en faveur de la connaissance par France Culture, notamment à travers les séries « Mécaniques de... ».

C'est aussi grâce à sa présence sur les réseaux sociaux que Radio France touche un public encore plus large et diversifié. Les antennes de Radio France ont multiplié la création de nouveaux contenus sur Twitch, Snapchat et TikTok, tout en consolidant leur présence sur les plateformes historiques (YouTube, Facebook, Instagram).

En outre, 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 les développements de formats pour les assistants vocaux avec notamment le lancement de Google Media Action, la solution pour la diffusion des contenus des

antennes sur les enceintes Google Home et smartphones Android, et le Siri Kit qui offre la possibilité d'écouter les antennes de Radio France et ses webradios dans l'application Radio France grâce à Siri, et non plus uniquement via Apple Music.

L'année 2023 a aussi été marquée par la sortie de nouvelles productions en audio spatial, avec les Concerts Immersifs et les Zinstrus de France Musique, Fureurs de France Culture, l'exploration Tara de franceinfo, des Fip 360 avec Irène Dresel et Camion Bazar ou encore l'installation et l'œuvre immersive Baptême de Léonore Mercier.

Enfin, Radio France a lancé « ma saison Radio », une expérience immersive pour les utilisateurs connectés avec un bilan personnalisé et interactif des émissions les plus écoutées de la saison radiophonique.

- **Parité Femmes/Hommes à l'antenne**

En tant qu'entreprise de service public qui touche chaque jour près de 15 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 l'Arcom 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 2023, le taux moyen de femmes à l'antenne sur Radio France s'est ainsi élevé à 45 % en hausse par rapport à l'année dernière (44% en 2022). Les antennes affichent d'excellents résultats, à l'image de France Culture qui affiche un taux à 53%. Enfin en 2023, le taux moyen de femmes expertes sur les antennes de Radio France a encore progressé cette année et s'est ainsi élevé à 49%, contre 48% en 2022 et 45% en 2021.

- **Diversité : handicap, LGBT+, diversité socio-culturelle.**

En conformité avec les engagements pris par radio France d'être à l'image de la société française, les antennes sont particulièrement sensibilisées sur ces sujets liés à la diversité.

Outre le dispositif de l'Académie des antennes développée plus haut (cf C.5 Diversité/Egalité de traitement) des expérimentations ont été réalisées en 2023 afin que des personnes en situation de handicap (autisme, sourd, handicap mental) réalisent des modules sonores, sous la forme de "micro-trottoir", sur des sujets autres que le handicap.

Par ailleurs, des tests ont été menés en 2023 pour rendre plus accessibles les programmes de Radio France aux personnes sourdes ou malentendantes, en collaboration avec la Direction numérique et le pôle innovation de Radio France. Une réflexion est en cours concernant le sous-titrage automatique et la langue des signes française via un avatar.

Un délégué éditorial en charge de la diversité et de l'égalité des chances a été nommé en 2020 afin que ces thématiques soient davantage traitées sur nos antennes. Son périmètre d'action concerne le handicap, les questions LGBT + et la diversité socio-culturelle (QPV et zones rurales). Sa mission

est de proposer des idées de sujets, des angles pertinents ainsi que de fournir des contacts directs aux différentes rédactions et divers programmes de Radio France. Sous l'impulsion de la Direction des antennes et de la stratégie éditoriale, l'implication de Radio France pour favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ s'est poursuivie en 2023. Plusieurs voix de Radio France ont notamment participé à la soirée anniversaire des 5 ans des rôles modèles LGBT+ animée par l'Autre Cercle.

Ceci grâce aux nombreux relais établis avec des acteurs de terrain travaillant dans ces différents domaines.

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 2023 sa démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).**

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 projets comportant des traitements de données personnelles ;
- La poursuite de la sécurisation juridique et des systèmes d'information ;
- La gestion des demandes d'exercice de droits ;
- Le déploiement d'actions d'information et de sensibilisation continue auprès des collaborateurs par l'animation de comités données personnelles et la participation aux groupes de travail des DPO du GESTE, de l'Audiovisuel Public et de l'UER. Venant après l'animation en 2020 de sessions de sensibilisation au sein de Campus Radio France, de sessions dédiées à la mise à jour des connaissances sur la réglementation européenne en 2021, les actions se sont poursuivies en 2023 avec des études de cas permettant au personnel formé d'acquérir la compétence pédagogique de complétude d'une fiche de traitement ;

- La poursuite de 4 analyses d'impact sur la vie privée (AIVP) avec l'assistance à maîtrise d'œuvre de la mission pour une politique de la protection des données personnelles (MPPDP).

Nous avons réalisé, au travers de nos comités et du réseau des correspondants données personnelles, une session continue de sensibilisation et d'information sur les sujets nous préoccupants et partagés communément avec nos partenaires de l'Audiovisuel public et autres éditeurs de contenus en ligne membres du GESTE. Cette acculturation est fortement complétée par la tenue annuelle de sessions de sensibilisation animée en interne par la MPPDP (notamment 101 participants de 7 directions différentes pour un total de 14 sessions animées entre mars et avril 2023).

Quatre comités (1 comité de pilotage, 1 comité de réseau des correspondants données personnelles et 2 comités données personnelles résultant de la fusion des 2 comités précédemment cités) se sont tenus en 2023 réunissant l'ensemble des correspondants données personnelles des directions et des chaînes de Radio France ainsi que le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI).

○ **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 ».

Dans un premier temps, une analyse de risque a été réalisée. Elle 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 ont été mises en ligne sur l'intranet de l'université d'entreprise de Radio France (CAMPUS) et à disposition de chaque collaborateur. Une importante action de sensibilisation de l'ensemble du personnel a été ensuite menée à travers la diffusion d'un flyer « Attentif face à la corruption ».

Depuis le 28 mars 2019, 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 a été ouverte. Elle traite, dans la plus stricte confidentialité, les signalements recueillis.

Radio France a ensuite poursuivi le déploiement de son dispositif de prévention de la corruption en lançant une démarche d'évaluation des tiers au regard du risque de corruption 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 en 2023, 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.

En 2021, Radio France a renforcé le cadre éthique de ses activités en établissant une politique cadeaux en lien avec le Code de conduite relatif à la probité dans les relations d'affaires. La politique cadeaux définit les grandes orientations prises par la Direction de Radio France, en matière de cadeaux ainsi qu'en matière d'invitations ou autres avantages. Elle définit les conditions d'offre et d'acceptation des cadeaux et les règles qui s'appliquent dans ce domaine en s'attachant notamment à ce que ces attentions restent des marques de courtoisie et ne puissent pas être interprétées comme des actes de corruption ou de trafic d'influence. Elle permet à chacun de mieux cerner le cadre d'exercice de son activité et d'adopter des comportements en accord avec les valeurs de l'entreprise.

En 2022 Radio France a mis en ligne un module de sensibilisation anti-corruption sur la plateforme de l'université d'entreprise e-campus. Didactique, interactif, ce module répond aux standards préconisés par l'Agence Française Anticorruption. Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et sera intégré au parcours de formation de ceux qui sont en charge des activités les plus risquées.

Depuis deux ans, Radio France s'associe à la journée internationale de lutte contre la corruption. A cette occasion une action de communication interne rappelle l'engagement de Radio France dans cette démarche éthique, les principaux points du dispositif de prévention déployé au sein de l'entreprise et les exigences de probité dans l'exercice de nos activités.

Les sessions de formations des personnels relevant des activités les plus exposées au risque de corruption ont repris en 2023.

Compte tenu du turn over sur les postes de collaborateurs qui avaient été formés à la prévention de la corruption au cours des années précédentes, des postes vacants et des évolutions des organisations, **le taux de couverture de la population cible est de 90 %** (86 % en 2022).

C.9 Environnement

Radio France poursuit ses actions en faveur de l'environnement dans le cadre du Tournant, qui a fêté ses 1 an en septembre 2023. Des actions visant à améliorer la connaissance de nos impacts ont également été menées, avec la mise à jour de notre bilan carbone complet et la réalisation d'un plan de mobilité sur les déplacements domicile-travail.

C.9.a La consommation énergétique

L'année 2023 a permis de voir les impacts des actions de réduction des consommations énergétiques mises en place en 2022. Ces réductions sont visibles sur les stations France Bleu, la Maison de la Radio et de la Musique indique une augmentation de sa consommation due à l'ouverture complète des espaces de bureau suite aux travaux historiques de réhabilitation.

A ce jour une dernière phase de travaux concernant les studios de création est encore en cours de réalisation.

Durant l'année 2023, l'ensemble des collaborateurs des sites de Mangin et Tripode, a intégré progressivement la Maison de la Radio et de la Musique en différentes phases, ce qui a entraîné

une baisse des consommations énergétiques sur les sites de Mangin et Tripode en fonction des déménagements et une hausse des consommations à la Maison de la Radio lors des emménagements.

Les sites de Tripode et Mangin ont respectivement été rendus en septembre et en décembre 2023.

Quelques chiffres :

En MWH	2020	2021	2022	2023	ECARTS
CONSOMMATION D'ELECTRICITE					
Maison de la Radio*	16 068	15 999	16 461	16 949	3,0%
Immeuble Mangin	1 546	1 583	1 674	1 301	-22,3%
Site de Campus	56	55	54	51	-5,6%
Tripode	249	241	164	150	-8,5%
France Bleu**	5 427	5 617	5 471	5 124	-6,3%
CONSOMMATION DE CHAUFFAGE URBAIN					
Maison de la Radio	8	1	71	1	-98,6%
Immeuble Mangin	525	686	610	493	-19,2%

*Hors Base Vie Chantier

** Données sur 38 stations issues de la plateforme de collecte des données énergétiques

Les données de consommation de CPCU de la Maison de la Radio et de la Musique sont issues des factures CPCU. Les températures particulièrement froides du début de l'année 2022, ainsi qu'une intervention technique sur notre système de géothermie, nous ont obligé à faire fonctionner le système CPCU qui est en secours. Le climat plus doux en 2023 n'a pas nécessité de faire fonctionner le Chauffage Urbain.

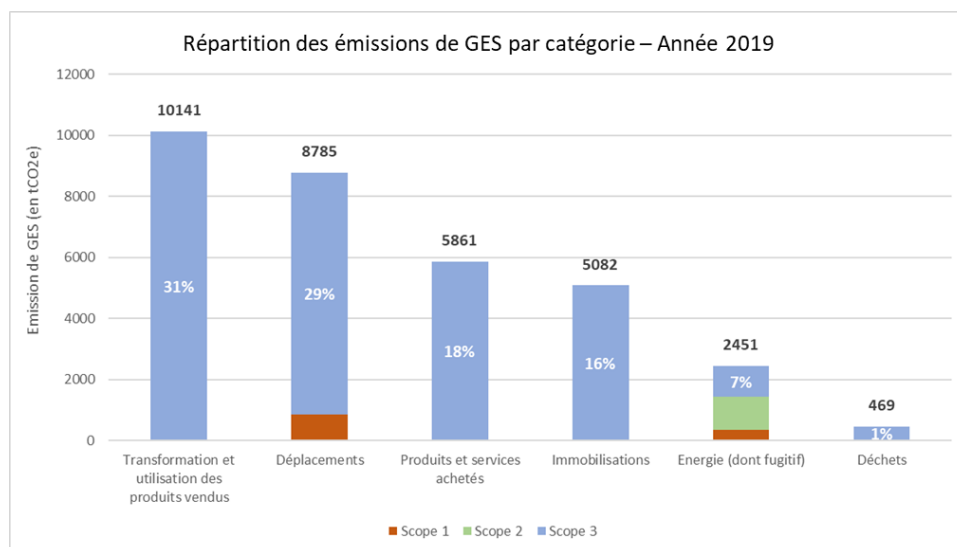
Les actions 2022 ont été maintenues sur 2023, notamment les évolutions des températures de consigne sur l'ensemble de nos sites, le déploiement des LED. Le plan d'action s'est renforcé en 2023 :

- Mise en place de variateurs de puissance sur les compresseurs des groupes froids de la production d'eau glacée et d'eau chaude de la Maison de la Radio,
- Opération de retrait des équipements individuels dans les bureaux (radiateurs électriques, bouilloires, ...)

En parallèle il a été décidé d'abandonner le projet de peinture blanche des toitures. compte tenu du manque d'étude sur l'efficacité de cette action.

C.9.b L'impact carbone

Radio France met actuellement à jour son Bilan Carbone réalisé en 2022 (base année 2019). Celui-ci sera comparé aux résultats de 2019 après des corrections méthodologiques de celui-ci afin d'avoir une comparaison cohérente.



En effet les méthodes et les connaissances ont évolué entre les 2 bilans carbone, surtout en ce qui concerne la partie numérique.

L'amélioration de nos données était un sujet important pour fiabiliser les résultats de notre bilan carbone, aussi en 2023 nous avons mis à jour notre plan de mobilité. Les résultats nous ont permis de valider le maintien des actions en faveur des cyclistes (Ateliers vélos, animation sur la sécurité à vélo, Challenge Géo Vélo dans le cadre de « Mai à vélo »), mais également de commencer à promouvoir le co-voiturage, dans un premier temps via de la communication sur les applications et incitations existantes. En 2024 un contrat sera signé pour développer le covoiturage sur nos sites.

L'impact des déplacements à Radio France est important, notamment pour les déplacements domicile-travail.

En 2023 nous avons travaillé avec le prestataire 1km à pied, pour réaliser un plan de mobilité. Nous avons déterminé que 46% des collaborateurs viennent en voiture, 38% en transports en commun, 11% en vélo et 5% à pied, avec un impact carbone de 4512 tCO2s. Cet impact ne prenant pas en compte la mise en place du télétravail, qui s'est confirmé après la collecte des données pour le plan mobilité. Cette année un plan de promotion du covoiturage sera mis en place pour diminuer l'impact de la voiture dans les déplacements professionnels.

L'impact environnemental de la tournée des orchestres a été évalué sur l'année 2019 dans le cadre du bilan carbone de Radio France (4216 tCO2s), cet impact est en cours de réévaluation. De même l'impact des déplacements professionnels est en cours de réévaluation, il avait été évalué à 1718 tCO2e.

En 2023, la charte des déplacements professionnels a été modifiée pour favoriser le train pour les trajets dont la durée est inférieure à 4h, afin de diminuer les impacts.

La consommation de carburants du parc automobile de Radio France représente un impact de 1039 tCO2e en 2023, contre 1077 tCO2e en 2022.

La Direction Technique et des Systèmes d'Information a lancé en 2023 une étude avec les cabinets Ecologeek et KerEss qui avait pour objectif de définir une feuille de route Numérique Responsable. Cette feuille de route a été présentée fin 2023 au groupe de travail en charge de sa mise en place. Un Comité de Pilotage sera mis en place début 2024 pour porter ces actions.

Les principaux axes de travail sont :

- La formation et la sensibilisation des équipes sur le sujet du numérique responsable,
- La mise en place d'une stratégie d'achats durable du matériel,
- La définition des bonnes pratiques d'usages des équipements,
- La prise en compte du référentiel RGEN (Direction du Numérique).

C.10 La promotion des activités physiques et sportives

En tant que média, Radio France contribue à la promotion du sport et de la pratique d'une activité physique et sportive auprès de ses publics. Les antennes de Radio France sont partenaires de grands événements tels que le tour de France, la route du Rhum, la Solitaire du Figaro. Radio France est également partenaire de la Fédération française de handball.

Radio France propose à ses 15 millions d'auditeurs plusieurs rendez-vous majeurs en ce sens. France Inter a confirmé en 2023 pour une 2ème saison, l'émission « L'esprit sport ». 40 minutes d'antenne consacrées au sport. Un programme animé et présenté par Nathalie Iannetta, la directrice des sports de Radio France, tous les dimanches à 13h20.

Toujours sur la 1ère radio de France, des émissions comme "Grand bien vous fasse" d'Ali Rebeih", du lundi au vendredi de 10h00 à 11h00 aborde des thèmes favorisant la pratique du sport. Comme le 11 décembre 2023 avec le sujet "Quel est le bon sport pour vous ?".

En 2023, la station FranceInfo a, en toute logique, consacré beaucoup de temps d'antenne à l'actualité sportive. Tous les dimanches de 21h00 à minuit, les auditeurs ont pu continuer en 2023 d'écouter « Le Club Info ». 3 heures d'émissions consacrées au sport sous toutes ses formes (résultats sportifs, directs, reportages, chroniques). Cette tranche d'informations sportives est animée par un duo femme-homme : Laurie Delhostal et Victor Matet. Pendant ce rendez-vous, on retrouve aussi le reportage de Théo Curin, vice-champion du monde de para natation, dans les coulisses des Jeux Olympiques et paralympiques de Paris 2024.

A ce propos dans l'optique des prochains Jeux Olympiques et Paralympiques, Franceinfo a consacré de nombreux "focus" en mars 2023, à 500 jours de cet événement, et aussi le 26 juillet 2023, un an avant, sous la forme de nombreux reportages et interviews.

De nombreuses journalistes et consultantes femmes apportent leur expertise sur le sport féminin et aussi masculin, pour le football, le rugby, le ski ou encore le biathlon. Car il va de soi que le sport n'est pas une question de genre, ni dans sa pratique, ni dans son traitement. Outre Nathalie Iannetta (directrice des sports de Radio France) et Laurie Delhostal déjà citées, on compte aussi Fanny Lechevestrier, Emma Sarango ou encore Clara Lecocq Reale pour couvrir le sport pour Radio France.

Sur France Bleu, les 44 locales proposent tous les jours de la semaine et le week-end des chroniques et émissions autour du sport et sa pratique avec « 100% club » ou « 100 % sport ».

L'incitation à la pratique du sport va au-delà des contenus de nos antennes. Pour la 2ème année consécutive, Franceinfo a organisé le 19 septembre 2023 « Demain le sport ». Un grand événement à Radio France, destiné à engager une réflexion sur l'avenir du sport.

Toute la Maison de la Radio et de la Musique a été mobilisée. Le studio 104, les 3 foyers ainsi que l'Agora ont été réquisitionnés pour accueillir les débats et les tables rondes autour du sport et sa

pratique. Il s'agit d'engager une réflexion sur l'avenir du sport. L'occasion de rencontres entre les acteurs du monde sportif français et international et le grand public, venu massivement.

La ministre des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, Amélie Oudéa-Castéra a ouvert cette journée. 79 autres intervenants ont développé leurs réflexions autour de 6 grands thèmes. L'économie du sport, l'environnement et le sport, l'éthique et l'olympisme, l'inclusion la diversité et la mixité dans le sport, l'innovation la technologie et data dans le sport et enfin la santé l'éducation et la jeunesse dans le sport.

Une grande exposition de photos a également été proposée à cette occasion. Des clichés emblématiques des rendez-vous majeurs du sport comme le Tour de France, les 24 heures du Mans ou encore Roland Garros.

Radio France
Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

--

Eléments méthodologiques

Contexte et objectifs

Objectif : Remontée des principales informations et actions mises en œuvre en matière de Responsabilité sociétale et Environnementale (RSE).

L'engagement de Radio France à intégrer les critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) dans sa gestion, sa stratégie éditoriale et dans le développement de l'ensemble de ses actions, se traduit par une revue annuelle qui a été dotée d'une procédure spécifique en vue de l'établissement du rapport RSE 2015, procédure adaptée et enrichie en 2016, 2017 et 2018.

Depuis cette date, la déclaration de performance extra-financière est établie sous la responsabilité du Secrétariat général, et sa rédaction fait l'objet de plusieurs réunions de réflexion et de cadrage, à partir du mois de novembre, pour une rédaction définitive après collecte des éléments réclamés au cours du mois de mars de l'année suivant l'exercice pour lequel la déclaration est établie.

Au-delà d'une simple déclaration, il s'agit en effet d'une procédure visant à partager les objectifs de Radio France en termes de RSE et à mieux faire appliquer les dispositions qui en découlent.

De manière cohérente avec la procédure établie pour la déclaration de performance extra-financière, des rapports annexes sont produits permettant de mettre en avant tel ou tel aspect de l'action de Radio France, par exemple en matière de diversité, d'égalité femme-homme ou d'éducation aux médias et à la création culturelle.

Périmètre et période

Le reporting couvre l'ensemble des directions de la société, ses antennes et ses stations locales.

Les données collectées correspondent à la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Selon les indicateurs demandés les valeurs renseignées correspondent à des valeurs ponctuelles (à fin décembre) ou consolidées des données pour l'ensemble de l'année.

Méthodologie et calendrier

La responsable de la coordination de la RSE, en charge de la rédaction de la Déclaration de Performance Extra-Financière, a travaillé dès janvier 2024 avec les directions contributrices afin d'arrêter la forme de la DPEF 2023 qui sera incluse au sein d'un rapport intégré comprenant le rapport financier et le rapport de gestion de Radio France pour l'exercice 2023.

Le 19 février 2024, une réunion en visioconférence avec la responsable de la vérification du cabinet d'audit Mazars s'est tenue pour définir le calendrier et le périmètre de l'audit. A partir de ce programme de travail, les directions ont été sensibilisées aux différents indicateurs réclamés.

Enfin le Rapport a été soumis aux auditeurs de Mazars chargés d'en vérifier la véracité, par examen des procédures de recueil des données et des sources utilisées par les différents contributeurs. Cet examen a eu lieu au cours des deux premières semaines de mars 2024.

Rôles et responsabilités

Sous l'autorité du Secrétaire général, la coordination de la rédaction du Rapport est confiée au secrétaire général adjoint de Radio France.

Précisions

- **Indicateurs sociétaux** : ensemble des activités d'édition et de diffusion des programmes de Radio France, mais aussi les partenariats, l'implication des antennes dans la vie publique et la transmission des informations et des connaissances, ainsi que les activités annexes d'éducation aux médias et à la culture, le rôle de la radio publique dans l'animation du débat public en direction de toutes les classes d'âge et catégories sociales.
- **Indicateurs sociaux - Employés concernés** : ensemble des salariés compris dans les effectifs de la société (CDI, CDD), et ce pour l'ensemble des Directions couvrant tout le périmètre d'activité de Radio France (les 7 antennes, production, diffusion, administration, gestion, au niveau national et local, les 4 formations musicales, la production culturelle, l'action pédagogique)
- **Indicateurs environnementaux - Activités concernées** : ensemble des activités de la société (production, administration, chantier de réhabilitation de la Maison de la Radio, implantation des 44 stations locales de France Bleu, etc.)

Exclusions

La lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas pertinentes au regard du fonctionnement interne de Radio France. Toutefois, ces sujets peuvent être adressés au sein des programmes.

A noter également que Radio France n'a pas mis en place un dispositif spécifique facilitant l'engagement des salariés réservistes. Néanmoins elle porte une attention particulière à toute demande émanant de ces salariés et s'efforce à donner une suite favorable sous réserve que cela ne remette pas en cause la continuité de son activité.

Soc. : Dialogue social

Indicateur 1.1 : Nombre d'accords collectifs en vigueur signés lors de l'année de référence

- Nombre d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement signés entre les représentants des salariés et les représentants de l'employeur.

Les signatures de renouvellements d'accords doivent être prises en compte.

Indicateur 1.2 : Nombre de réunions de négociations

- Nombre de réunions de négociations, y compris les réunions CESA et les préavis de grève. Sont exclues les réunions liées aux comités de pilotage et les comités de suivi de réunions de négociation.

Soc. : Absentéisme

Indicateur 2 : Taux d'absentéisme *

- Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence sur l'année 2023 par rapport au nombre de jours de travail théorique pour la même année. A noter que seuls les CDI ont été pris en compte pour calculer ce taux.

Définition de l'absentéisme : Absence non programmée ou non rémunérée du lieu de travail

Méthode de calcul :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pendant l'année N}}{\text{Nombre de jours de travail théorique pendant l'année N}} * 100$$

Toutes formes d'absences sont incluses dont :

- Maladie
- Accident de travail
- Accident de trajet
- Maladie professionnelle
- Absences sans soldes
- Absences non justifiées

Comptabilisation des absences en jours calendaires : les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours travail théorique : Cet indicateur correspond au nombre de jours calendaires réels pour chaque mois de l'année.

**La méthodologie de calcul du taux d'absentéisme a évolué en 2021. Les absences sont dorénavant comptabilisées en jours calendaires et non en jours ouvrés.*

Soc. : Emploi

Indicateur 3.1 : Pourcentage de l'effectif en CDI

- Pourcentage d'effectifs en CDI (personnes physiques) par rapport à l'effectif total (CDD et CDI), à l'exclusion des piges, des CDDU, des contrats de stage et d'alternance.

Définition :

Il s'agit des personnes inscrites dans la société, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et étant payées (ou non payées pour une durée d'absence non significative) par la société au dernier jour de la période payée sur la période de référence.

Il faut ainsi remplir 2 conditions :

- Avoir un contrat société
- Etre payé, ou non pour une durée d'absence non significative (inférieure à un mois), par la société.

Exemple : 1 salarié à temps partiel sera compté comme 1 salarié.

EFFECTIFS INCLUS :

a. Personnel payé et présent au travail

- Temps plein ou temps partiel
- Contrats à durée déterminée ou indéterminée

b. Personnel payé et absent au travail ou personnel non payé et absent pour une durée continue inférieure à un mois

- Congés payés
- Congés maladie indemnisés
- Congés maternité et paternité
- Congés conventionnels pour événements familiaux
- Périodes militaires
- Congés sans solde

c. Personnel détaché (à l'étranger ou dans le même pays) :

- Les critères pour distinguer un détaché d'un expatrié s'appuient sur la couverture sociale et le contrat de travail (pas de notion de refacturation et de durée de détachement). Le personnel détaché par la société A à la société B conserve son contrat de travail avec sa société d'origine A et bénéficie de la protection sociale de son pays d'origine. Le « détaché » ne figure pas à l'effectif de la société d'accueil B et doit être rattaché à la société A.

d. Personnel expatrié (à reporter dans la société réceptrice, et non dans sa société d'origine car le contrat de travail est local)

e. Stagiaires sans convention d'école (Obligation d'un contrat de travail avec l'entreprise)

f. Personnel licencié pour motif économique dont la période de préavis est en cours

EFFECTIFS EXCLUS :

a. Contrats de type particulier

- Contrats d'apprentissage, contrats en alternance, conventions de stage, piges et CDDU

b. Congés sans solde d'une durée continue supérieure à un mois (contrat suspendu)

- Congé parental
- Formation individuelle
- Convenance personnelle
- Fonction élective
- Personnel en formation (+ 500 heures)
- Absences non rémunérées (congé sans solde, sabbatique, ...)

c. Longue maladie sans indemnisation

d. Service national (avec rupture du contrat de travail) ou V.I.E

e. Stagiaires étudiants avec conventions d'école

f. Personnel indemnisé postérieurement à l'expiration du contrat de travail (au titre des années précédentes) - Exemple : indemnisation pour clause de non-concurrence

g. Personnel ayant adhéré au C.A.T.S (pré retraite dont le contrat n'est pas rompu mais simplement suspendu)

h. Intérimaires (Contrat de travail établi par la société d'intérim) et autres contrats passés avec des sociétés extérieures (ex. sous-traitants)

Indicateur 3.2 : Variation de l'effectif

- Taux de variation de l'effectif (personnes physiques - CDI et CDD) entre l'année d'exercice 2023 et l'année 2022.

Soc. : Formation

Objectif : Cette partie a pour objectif de suivre l'effort de formation à destination des salariés du Groupe.

Sont comptabilisées les formations suivies par les salariés de la société (toutes catégories socio-professionnelles confondues) pendant et/ou hors temps de travail, qu'elles soient :

- **Présentielles :** Les salariés sont encadrés dans un programme de formation formalisé, en présence de formateurs internes ou externes de la société.
- **Formations à distance :** Les salariés suivent une formation en e-learning ou avec un formateur à distance, didacticiel.

Indicateur 4.1 : nombre moyen d'heures de formation par stagiaire

- Nombre moyen d'heures de formation par stagiaire qui a participé au moins à une formation durant l'année. Un stagiaire compte autant de fois qu'il a suivi de formation différente durant l'année.

Méthode de calcul :

$$\begin{aligned} & \text{Nombre moyen d'heures de formation par stagiaire} \\ &= \frac{\text{Nombre total d'heures de formation}}{\text{Nombre de stagiaires total formés}} \end{aligned}$$

Indicateur 4.2 : nombre moyen d'heures de formation par salarié formé

- Nombre moyen d'heures de formation par salarié qui a participé au moins à une formation durant l'année. Un salarié compte pour un même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.

Méthode de calcul :

$$\begin{aligned} & \text{Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé} \\ &= \frac{\text{Nombre total d'heures de formation}}{\text{Nombre de salariés formés}} \end{aligned}$$

Méthode de calcul : Pour un jour de formation, est compté le nombre moyen habituel d'heures travaillées par le salarié. Une journée standard de formation sera comptabilisée comme une journée de 8 heures.

Le temps passé en stage hors des périodes de cours (transport, nuitées, repas, etc.) n'est pas comptabilisé.

Formation à distance : Pour la formation à distance, il s'agit de comptabiliser uniquement la durée théorique du module suivi et terminé par le salarié, quelle que soit la durée du temps passé.

Exemples de types de formation à inclure :

- Formation technique directement liée au poste occupé
- Formation technique générale non directement liée au poste occupé
- Formation au management et au leadership
- Formation langues
- Formation bureautique
- Formation EHS & Sécurité
- Formation diplômante et/ou académique (toutes les heures de formation diplômante indépendamment du domaine, et les heures de formation générale / académique)

Informations complémentaires :

- Les réunions d'information d'une durée de quelques heures, par exemple sur la sécurité, ne donnent pas lieu à une comptabilisation en termes de stage de formation
- Les heures de coaching (coaching on the job) ne sont pas prises en compte
- Un stage de formation inférieur à 1h n'est pas pris en compte
- Dans le cas où le formateur est un salarié de la société, ses heures de formation passées en tant que formateur ne sont pas à prendre en compte
- Cas particuliers : l'ensemble des formations suivantes doit être pris en compte :
 - Congés Individuels de Formation (CIF)
 - Droits Individuels à la Formation (DIF)
 - Formations non imputables
 - Heures passées en établissement scolaire ou assimilé par les contrats de professionnalisation

Soc. : Diversité et égalité de traitement

Indicateur 5 : Part des femmes dans l'effectif

- Nombre de femmes dans l'effectif divisé par l'effectif total salarié (CDI, CDD, alternants, pigistes, CDDU).

Méthode de calcul :

$$Part\ des\ femmes\ dans\ l'effectif = \frac{Effectif\ Femme}{Effectif\ total}$$

Soc. : Sécurité / Atteinte à la sécurité des personnes et cyber-sécurité

Indicateur 6.1 : Gestion de crise

- Nombre d'exercices de gestion de crise réalisés dans l'année couvrant au moins un des 5 risques majeurs, sur les sites de Radio France à Paris et dans les stations locales du réseau France Bleu.

Indicateur 6.2 : Taux de machines maintenues

- Ratio du nombre de machines maintenues à jour de leurs patches de protection sur le total de machines du parc informatique utilisé par les collaborateurs de Radio France.

Soc. : Diversité des publics et nouveaux usages

Indicateur 7 : Part des femmes à l'antenne

- Part de femmes, à la fois salariées de Radio France (journaliste, présentatrice, etc.) et extérieures (intervenante, invitée, invitée politique), sur le nombre total de personnes (internes et externes) étant intervenues sur les antennes de Radio France lors des mois de mai et octobre 2023 (mois représentatifs d'une activité normale des antennes).

Ethique : Prévention de la corruption

Indicateur 8 : Prévention de la corruption

- **Taux de salariés des fonctions les plus exposées formés à la prévention de la corruption**

L'indicateur met en rapport le nombre de salariés des fonctions les plus exposées ayant été formés à la prévention de la corruption depuis 2018 et encore en activité au 31/12/2023 (numérateur) avec la cible théorique (dénominateur).

Le croisement des données du SIRH et des organigrammes permet de déterminer le numérateur.

Le dénominateur correspond à la cible théorique de 220 collaborateurs qui se décompose en 5 catégories comme suit :

<i>COSTRAT / Dirigeants</i>	22
<i>Personnels et activités exposées</i>	
<i>prescripteurs (directeurs,...)</i>	70
<i>achat, vente, communication et partenariats</i>	71
<i>DRHG / encadrement RH et gestion</i>	23
<i>Fonctions support (contrôle interne et finances)</i>	34
	<hr/>
	220

Env. : Bilan carbone

Note : bilan carbone complet (scopes 1,2 et 3) réalisé en 2022 avec l'appui méthodologique du cabinet EKODEV

Unité : kg Co2

Méthode utilisée : méthode Bilan Carbone.

Env. : Consommations

Note : Les consommations à prendre en compte sont celles qui font l'objet d'une facturation à l'entreprise dans l'unité de consommation propre à la donnée et relatives à l'année de référence.

Indicateur 9 : Consommations d'énergie

Unité : MWh

Définition : Consommation totale d'énergie au cours de l'exercice. Sont notamment incluses les consommations suivantes : électricité et chauffage urbain.

Table de concordance

Le tableau de concordance suivant renvoie aux sections du document de référence correspondant à la déclaration de performance extra- financière.

INDICATEURS DPEF		DONNEES 2022	DONNEES 2023	Variations 2023/2022	RISQUES ASSOCIES
C.1 CLIMAT SOCIAL <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Nombre d'accords collectifs en vigueur signés lors de l'année de référence	6	12	100%	1 RPS 6 QVT
C.1 CLIMAT SOCIAL <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Nombre de réunions de négociation	65	67	3%	1 RPS
C.2 SANTE AU TRAVAIL <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Taux d'absentéisme	5,11%	4,80%	-6%	1 RPS 3 Sureté/sécurité 4 Santé 6 QVT 10 Organisation du travail
C.3 MAITRISE DES EFFECTIFS <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Pourcentage de l'effectif en CDI	92,01%	93,40%	2%	2 Emploi
C.3 MAITRISE DES EFFECTIFS <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Variation de l'effectif	-4,50%	-1,39%	-69%	2 Emploi
C.4 GESTION DES COMPETENCES <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Nombre moyen d'heures de formation par stagiaire	11,6	10,2	-12%	7 Formation /GEPP
C.4 GESTION DES COMPETENCES <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	24,4	22,2	-9%	7 Formation /GEPP
C.5 DIVERSITE / EGALITE DE TRAITEMENT <i>Données fournies par la direction des ressources humaines</i>	Part des femmes dans l'effectif	43,04%	43,89%	2%	Diversité/égalité/ handicap/ harcèlement/ violence
C.6 SECURITE / CYBERSECURITE <i>Données fournies par la délégation à la continuité d'activité</i>	Gestion de crise	40	28	-30%	3 Sureté/sécurité
C.6 SECURITE / CYBERSECURITE <i>Données fournies par la délégation à la continuité d'activité</i>	Taux de machines maintenues	96,71%	95,00%	-2%	3 Sureté/sécurité 5 Données
C.7 DIVERSITE DES PUBLICS ET NOUVEAUX USAGES <i>Données fournies par la direction des antennes et de la stratégie éditoriale</i>	Part des femmes à l'antenne	44%	45%	2%	Diversité/égalité/ handicap/ harcèlement/ violence
C.8 CONFORMITE, ETHIQUE ET EXEMPLARITE <i>Données fournies par la direction de l'audit, du contrôle interne et de l'éthique</i>	Taux de salariés des fonctions les plus exposés formés à la prévention de la corruption	86%	90%	5%	5 Données 9 Ethique
C.9 ENVIRONNEMENT <i>Données fournies par la direction de l'établissement</i>	Consommations d'énergie en Mwh	24 505	24 069	-2%	11 Consommation énergétique