



Compte-rendu Commission Egalité F/H du 1^{er} juillet 2024

Diagnostic Egalité 2023

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse, pour que les droits des femmes soient remis en question. Les droits des femmes ne sont jamais acquis. » Simone de Beauvoir

Présents :

Pour la direction :

Vanessa Fixot Lucas DRH réseau, Séverine Thirel RH Réseau, Florence Folléa RH réseau
Claire Joumier RH nord-est, Jean-Yves Blaise direction du pilotage social, Elodie Colin pilotage social

Pour la commission :

Laila Agorram (Caen), Séverine Dangin (Metz), Myriam Figureau (Lyon), Gregory Hen (La Fabrique sud), Romane Idrès (Amiens), Carole Méhu (Rennes), Sophie Naumovitz (Orléans), Catherine Reggianini (Metz)

On parlera beaucoup de chiffres dans ce compte-rendu, comme il est de coutume pour un diagnostic annuel. Il en est un qui retient l'attention dans l'actualité. Celui du nombre de femmes députées nouvellement élues : **208 Femmes** sur **577**, soit **7 de moins** qu'en 2022. Ce qui représente **36%** de l'Assemblée. En France où la parité est obligatoire, l'Assemblée nationale n'est pas un exemple.

En propos liminaire, Vanessa Fixot-Lucas, DRH du réseau, précise en cette fin d'application du 4^e accord égalité (et sa prorogation pour 2 ans), « les résultats sont plutôt satisfaisants même s'il reste encore des efforts à faire. Il y a eu des effets à la sensibilisation, et à la lutte contre toute forme de discrimination. »

La commission de son côté regrette une nouvelle fois que les chiffres sur l'égalité à la Fabrique ne soient pas dans le diagnostic. La direction précise que la Fabrique est rattachée au siège comme c'est le cas pour les ressources humaines ou la finance. Difficile donc de savoir comment évolue l'égalité pour des salarié.es que nous croisons pourtant quotidiennement dans nos antennes.

Le suivi des effectifs :

Le chiffre à retenir pour 2023 : **44,9%** (FTV : **46,6%** ; Siège **50,4%**) soit une hausse minime de **0,3%**. Mais pour la première fois, cette augmentation n'est pas due à un grand départ d'hommes : on décompte **9 Hommes** et **19 Femmes** en plus.

Par zone géographique :

Deux directions régionales sont encore en dessous des **40% de Femmes** : Normandie **38,7% de Femmes** et Bourgogne Franche-Comté **38,7%** également

En Normandie c'est à Caen que l'on trouve le plus faible pourcentage de Femmes : 35,56% (contre 64,44% d'Hommes). 15 Femmes et 28 Hommes chez les journalistes // 17 Femmes et 30 Hommes chez les PTA.

La rédaction de Caen a perdu 2 rédactrices en chef adjointes. 1 seule a été recrutée et à l'antenne on ne compte que 2 Femmes au montage et une seule chez les vidéos.

En Bourgogne Franche Comté, les pourcentages des effectifs sont à peu près équivalents entre les deux antennes.

A Dijon, on compte 37,5% de Femmes contre 62,5% Hommes. 14 Femmes journalistes et 28 Hommes // Chez les PTA : 25 Femmes et 37 Hommes.

A Besançon, 39,36% de Femmes contre 60,64% pour les Hommes. La différence est surtout visible // Chez les PTA 18 Femmes et 33 Hommes.

Et les mobilités ou recrutements en 2023 n'ont pas permis d'infléchir ces chiffres notamment à Besançon et à Caen.

Commentaire de la direction : « Nous tardons à redresser mais c'est toujours leur objectif prioritaire »

De manière générale, il y a une deuxième publication lorsqu'il n'y a pas de candidature de Femmes notamment pour les postes d'encadrement

2 régions s'illustrent cette année : la Bretagne qui atteint la parité parfaite ! Et Paris Ile de France avec **50,5% de Femmes**.

Par métiers :

On note des légères baisses dans toutes les catégories

Sauf chez les journalistes : 43,3 % au lieu de 42,4% soit près d'1% de hausse.

Un chiffre très bon si on regarde par nombre et non pas par pourcentage.

En 2023, il y avait **549 Femmes** contre **529** en 2022 soit **20 de plus** pendant que le nombre d'Hommes baisse d'une unité **718 Vs 719**.

Dans le détail, chez les journalistes on ne trouve que **38% de Femmes** chez les Grands Reporters.

De manière générale, dans cette fonction qui compte 5 paliers, beaucoup de journalistes ne dépassent pas le palier 2 ou même le palier 1 notamment les Femmes.

Mais c'est toute l'évolution de carrière des journalistes qui est un peu en panne.

Chez les PTA :

Peu d'évolution dans les métiers techniques. Jean-Yves Blaise du pilotage social explique qu'il faut « qu'un homme parte pour être en capacité de recruter une femme.

Dans la catégorie Fabrication Technologies, beaucoup d'Hommes vont partir mais il y a un effort à fournir pour aller trouver des Femmes dans ces métiers. Il n'y a pas beaucoup de jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs donc il faudrait descendre un cran plus bas, aller dans les bacs techniques. C'est beaucoup plus facile pour les journalistes car les écoles sont majoritairement féminines. »

Le constat fait au moment du bilan de l'Accord 2021/2024 fait apparaître que, depuis le Covid, il y a une baisse très nette du nombre de filles dans les filières techniques.

La direction attend beaucoup de son école « de la 2^e chance » autrement appelée « classe Alpha » dont sont sorties majoritairement des filles. Enfin un nouveau partenariat après la fin de « Capital Filles » appelé « elles bougent plus » a été ciblé technique et numérique

A noter enfin que chez les PTA, il est tout aussi difficile de trouver des Hommes dans la communication et la gestion d'entreprise

En 2023, le Réseau compte :

- 5 directrices régionales VS 7 directeurs régionaux
- 17 rédactrices en chef sur 44
- 59 rédactrices en chef adjointes sur 14
- 4 cheffes de centre sur 22
- 2 adjointes chef de centre sur 19

Organisation du Travail :

Les chiffres sont très stables. Le Forfait jour réduit apparaît dans les indicateurs pour constater qu'un peu plus de la moitié (**51,7%**) des Femmes travaillent en FJ, **55%** pour les Hommes.

A noter que **670 salariés** ont signé un avenant télétravail dans le réseau : **440 Femmes** et **230 Hommes**.

Embauches en CDI

Elles ont été plus nombreuses qu'en 2022.

En 2023, **70 Hommes** et **45 Femmes** ont été embauchés (**39 Hommes** et **45 Femmes** en 2022).

Ça ne profite pas aux femmes PTA : 60 embauches dont 17 F et 43 H...

...Plus d'égalité chez les journalistes : **55 embauches** en CDI dont **28 Femmes** et **27 Hommes**. Au-delà de cet indicateur du diagnostic, les bilans des comités emplois 2023 sont plus intéressants car ils comprennent les mobilités internes au réseau.

En 2023, **227 postes** ont été pourvus : **56 journalistes Femmes** (contre **57 Hommes**) et **45 PTA Femmes** (contre **69 Hommes**).

Et au premier semestre 2024, il y a eu **120 postes** pourvus : **30 journalistes Femmes** et **31 journalistes Hommes** // **26 PTA Femmes** et **33 PTA Hommes**.

Sur la nouvelle organisation des comités emploi, Vanessa Fixot-Lucas explique qu'elle organise des préparatoires avec les régions une fois par mois. Les demandes de mobilités sont toujours mises en avant en privilégiant des candidatures de Femmes. « Nous sommes en particulier très vigilants pour les régions en à la traîne. Le principe est d'apporter des équilibres dans les catégories ». Il y a à la fois plus d'autonomie pour les régions mais aussi plus de contraintes, nous affirme-t-on. En espérant que cela soit respecté à la lettre.

En commission de suivi de l'accord, la direction a précisé qu'en 2023, les responsables RH recruteurs ont été formés (méthode de pesée de poste, grilles de salaires et tendances de rémunération pratiquée dans l'entreprise) et que la création des comités emploi a permis de fixer de nouveaux indicateurs avec des objectifs annuels (part des CDD et des alternants dans les effectifs, taux de recrutement des moins de 30 ans).

L'alternance et le stage sont des leviers de pré-recrutement et de rééquilibrage de la mixité au sein des métiers.

Les Rémunérations :

La direction précise que les DRH sont désormais tous formés à la pesée de postes pour les salaires et la mixité. Maintenant on est sur une analyse très fine.

Au niveau des Parsi :

Chez les journalistes, 22% des Femmes et 20% des Hommes ont bénéficié d'une mesure en 2023. Pour les PTA, c'est 27% des Femmes... et des Hommes.

Pas si mal quand on regarde en pourcentage de l'effectif

Chez les journalistes, 142 mesures dont 74 pour des Hommes et 68 pour des Femmes. Grande stabilité des bénéficiaires PTA.

Sur les rémunérations PTA : les écarts en négatif qui demeurent ne « sont pas de la disparité » pour la direction qui recommande de bien observer l'âge et l'ancienneté. Le groupe 4 est un bon exemple de la quasi-parité à âge et ancienneté quasi équivalents.

Sur les rémunérations journalistes : il demeure des inégalités dans l'encadrement. Chez les responsables d'édition l'écart est de **-2,9% (près de 2000 euros)**. La direction approuve cette remarque « on va avoir une vigilance l'année prochaine. Il n'y a pas beaucoup d'augmentation car il s'agit d'un petit nombre de salariés répartis dans toutes les antennes ». Pour la commission, la filière édition est à revaloriser, notamment depuis que des postes ont été créés pour les éditions Ici. C'est un vrai métier à part entière pour lequel les salarié.es doivent être formé.es.

Si les écarts se sont énormément réduits pour les RCA, il reste des inégalités chez les rédacteurs en chef : on constate un écart **de -4,3% sur le salaire médian des Femmes (près de 4000 euros)** avec une ancienneté deux fois supérieure.

La direction reconnaît le problème mais précise que l'écart tend à diminuer : il était **de 7,2%** en 2022.

Problème d'attractivité et difficulté liée à la mobilité qui touche plus les Femmes que les Hommes.

La Formation :

Le pourcentage de Femmes formées en 2023 est stable, comparable à 2022 mais nettement supérieur à 2021. Encore un effet Open Média et nouvelles régies.

Sur le type d'actions de formation, comme les autres années les Femmes font plus de formation sur le développement de compétence (en pourcentage) et les Hommes font plus de formations d'adaptation à l'outil.

Sur l'alternance : il y a eu **81** nouveaux contrats d'apprentissage et de professionnalisation signés dans l'année qui représentent **50 jeunes Femmes** et **31 jeunes Hommes**.

Sur la réduction éventuelle du nombre d'alternants, annoncées dans certaines antennes par mesure d'économies, Florence Folléa, chargée de la formation à la RH réseau, dément cette information, précisant que les régions Nouvelle Aquitaine et Haut de France étaient celles qui en avaient le plus, qui ont aujourd'hui en partie terminé leur formation. Au contraire, l'intégralité des 13 régions a fait des demandes d'alternants : en septembre, à l'heure où nous

écrivons **38 d'entre eux** ont été sélectionnés (**22 F** et **14 H** répartis sur 12 métiers). **11** sont en cours de sélection.

A noter qu'il y a eu en 2023 : 15 embauches d'alternants notamment des chargés de communication digitale et journalistes web.

Sur les formations "diversité" : la direction a enrichi les informations du diagnostic avec le nombre et les intitulés des formations concernant les formations sur l'égalité. Notamment en présentiel.

Extraction des formations en présentiel du bilan PDC 2023 :

Libellé action de formation	Nombre Stagiaires formés
Passons le cap du handicap	25
Ateliers de la diversité	13
Sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et sexuel	3
Intégrer la diversité dans sa pratique managériale	1
Bien-être au travail et RPS	15
Ergonomie et Performance Gestuelle JRI/OPV	17
Formation prévention des RPS/Codir	52
Manager et prévenir les violences internes : HS HM AS	196
Manutention et port de charges	5

16 managers ont suivi ces formations dont 11 Hommes et 5 Femmes.

En E-learning et en classe virtuelle :

Nom de l'élément	NB
Égalité H/F : Adopter la bonne posture	12
Egalité Hommes Femmes (e-learning)	1
Eviter les stéréotypes	15
Inclusion : Miser sur la diversité !	1
Les fondamentaux de la diversité (e-learning)	3
LGBTQI+ : L'inclusion au travail	1
Luttons contre les stéréotypes à l'antenne (e-learning)	4
Maîtriser les clés du management intergénérationnel	2
Management intergénérationnel : Décoder la génération Y	3
Préparation à l'entretien annuel d'évaluation	17
Reconnaitre et prévenir les comportements inappropriés	7
E-Learning clos - Total	66

		Nombre Stagiaires formés	Nombre d'heures suivies
Management, Efficacité professionnelle	Intégrer la diversité dans sa pratique managériale	1	4
	Le dialogue social : enjeux, modalités et acteurs (managers)	4	28
	Premiers pas dans le management	18	41
	Cursus managérial	60	293
Total		83	366
SQVT	HM-HS-AS - Manager et prévenir les violences internes	17	95
	La diversité dans tous ses états !	13	91
	Passons le cap du handicap	13	85
	Recruter sans discriminer	7	49
	Sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et sexuel	3	11
Total		53	331

La commission s'interroge sur le contenu de la formation « Réussir sa Carrière au Féminin » qui emploie des termes dans sa description comme « libérer son potentiel féminin », ou « s'appuyer sur son intelligence émotionnelle ». Des formulations pas très loin de clichés sexistes. Vanessa Fixot Lucas précise que cette formation est plutôt bien perçue car il s'agit d'un accompagnement des Femmes dans l'encadrement avec mise en place d'un mentorat. « Toutes les études montrent que femmes se font couper la parole par des hommes », ajoute la DRH Réseau qui convient néanmoins que la formulation prête à confusion.

Santé au Travail :

Pour avoir une photographie parlante de l'évolution du nombre de jours de maladies simples, il faut rapprocher les chiffres par année :

- En 2023 : F = 25 290 jours (H = 22 197 jours)
- En 2022 : F = 25 581 jours (H = 24 599 jours)
- En 2021 : F = 27 015 jours (H = 25 712 jours)

Le nombre de jours de maladies simples baissent plus vite chez les Hommes que chez les Femmes. Cela est très notable chez les PTA, **12719 jours** chez les Femmes, **8345 jours** pour les Hommes.

Pour la direction, « il est difficile de rendre des conclusions car cela demanderait un niveau de granularité trop fin. Plus parlants sont les bilans par région ou par antenne et par trimestre. Le nombre de jours est en baisse mais on prend rarement cet axe d'analyse. Car il y a beaucoup de facteurs qui peuvent intervenir et on y trouve aussi maladies longues durées non prise en compte en ALD »

Sur les accidents du travail, le total par année ...

- En 2023 : F = 1706 jours (H = 1288 jours)
- En 2022 : F = 1142 jours (H = 1434 jours)
- En 2021 : F = 527 jours (H 1859 jours)

...fait apparaître un mouvement inversé, le nombre de jours a plus que triplé chez les Femmes et est en baisse chez les Hommes.

Le nombre de jours d'accidents du travail ne cesse d'augmenter chez les F. Cela concerne surtout les journalistes et se traduit aussi en nombre de salariés concernés :

- 29 F et 22 H (contre 9 et 7 chez les PTA)
- 20 F et 22 H en 2022 // 14 F et 36 H en 2021 (contre 5 et 9 PTA)

Pour Jean-Yves Blaise : « chez les journalistes c'est lié à leur activité. Chez les journalistes reporters, la moyenne de jours d'absence liée à un accident du travail est de **36 jours** pour les Femmes et de **33 jours** pour les Hommes. En taux de gravité on est quasi identique. »

Le nombre d'entretien post maternité dans le Réseau : 5

En plus du diagnostic 2023, et de quelques chiffres complémentaires, la direction a fourni aux membres de la commission des exemples d'actions ciblées vers une meilleure prise en compte de l'égalité dans les antennes.

Par exemple : une journée de sensibilisation au sexisme ordinaire en Rhône-Alpes. **20 personnes** ont suivi cette « information-formation ». A Nantes, une campagne d'affichage contre le harcèlement et les comportements inappropriés.

A Rennes et à Caen : une formation pour tout le monde a été mise sur pied après des incidents. Pourquoi ne pas généraliser et rendre obligatoire ce type de formation ? On devrait pouvoir l'imposer partout et sur un temps dédié. Encore une fois, la direction se place en aval alors qu'il y aurait tant d'avantages à le proposer ou l'imposer en amont.

En fin de réunion, bien qu'étant très conscient.es que ce n'est pas là tout à fait le rôle d'une commission égalité professionnelle, les membres de la commission, comme l'an dernier ont souhaité débattre avec la direction de l'opportunité d'un congé menstruel. Le sujet a été abordé, nous dit la direction dans la négociation de prorogation de l'Accord, sans trouver de consensus. Il reste beaucoup de réticences à instituer un tel dispositif. La présidente, de son côté, y restant opposée.

Nous regrettons ce mouvement de rejet. Pour les membres de la commission, il faut briser les tabous, que les femmes se sentent libres d'en parler. Et regarder dans les collectivités qui l'ont mis en place, comme la Métropole de Lyon par exemple.
Pour mémoire, l'endométriose concerne **10% des Femmes**.

Autre sujet : un meilleur dispositif pour faciliter la vie des aidants familiaux où les Femmes sont surreprésentées. La question va visiblement être discutée dans le cadre de la négociation handicap.

Enfin, la direction du pilotage social a travaillé depuis des mois sur un Observatoire de l'Évolution de Carrières des Femmes et des Hommes à France Télévisions. Une énorme compilation de données réalisée par Elodie Colin, qui devrait nous être présentée à la rentrée de septembre.