



Compte rendu de la Commission EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES & LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION du CSE Siège FTV des 18 et 19/09/2024

Objet : Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2023 - Siège

Présents pour la Commission :

Aurélien SCHILLER, Béatrice GELOT, Véronique DEMILLY, Alina REBOREDO, Salah AGRABI

Présents pour la Direction :

Jean-Yves BLAISE, Yannick MONSNEREAU, Elodie COLIN, Sonia CHARBIT

La Commission s'est tenue le 5 septembre 2024.

1- EFFECTIFS

En 2023 au Siège, on maintient la parité avec **50,4% de femmes** (soit 0,1% de plus qu'en 2022).

Femmes travaillant au Siège :

- **En 2022 : 50,3%**
- En 2021 : 49,5%
- En 2020 : 49,3%
- En 2019 : 49,2%
- En 2018 : 47,6%
- En 2017 : 47,6%

Depuis 6 ans, le taux de femmes au Siège n'a eu de cesse de progresser vers la parité. Si elle déplore la baisse continue des effectifs, la commission ne peut que saluer l'effort réalisé par la direction pour maintenir cette parité !

a) Effectifs permanents

Au Siège en 2023, on compte 3 778 salariés permanents présents contre 3 768 en 2022. Un chiffre qui n'a eu de cesse de baisser sur les 3 années précédentes et qui se stabilise en 2023.

→ PTA

En 2023 : 51,1% de femmes et 48,9% d'hommes chez les PTA !

Dans l'encadrement : depuis 4 ans, le taux de femmes stagne autour de 53% pour les « cadres » et autour de 52% depuis 3 ans pour les « cadres supérieurs ».



Chez les « **hors grille** » PTA : le départ des hommes depuis 3 ans et l'augmentation progressive du nombre de femmes font remonter le pourcentage de ces dernières (+3,6 points par rapport à 2022). Elles sont plus nombreuses que les hommes cette année !

	2019	2020	2021	2022	2023
Cadres (taux de femmes)	53,5%	53,2%	53,1%	53,5%	53,4%
Cadres supérieurs (taux de femmes)	50,1%	51%	52,3%	52,4%	52,1%
Hors Grille (taux de femmes)	48,7%	51,1%	44,9%	50%	53,6%

→ Journalistes

Chez les journalistes, un réel effort est mené pour tenter d'équilibrer les genres.

Depuis quelques années, le pourcentage de femmes n'a de cesse de progresser : il atteint 47,8% en 2023 (c'est 1,3 point de plus que l'an dernier) !

Le taux de femmes managers est lui aussi en constante augmentation.

Des résultats encourageants : il faut continuer les efforts !

	2019	2020	2021	2022	2023
Journalistes (taux de femmes)	44,8%	45,8%	46,1%	46,5%	47,8%
Management (taux de femmes)	34,1%	36,1%	36,7%	38,6%	40,3%

b) Évolution des effectifs non permanents

Alors que le nombre de salariés non permanents augmentait un peu plus chaque année, en 2023 il est en légère baisse : 656,7 en 2023 contre 679,1 en 2022, 667,2 en 2021 et 599,1 en 2020.

Toujours beaucoup plus d'hommes « cachetiers » ou « intermittents » et plus de femmes « PTA Occasionnelles ». C'est plus équilibré chez les « Pigistes » et les « journalistes occasionnels ».

Au global, alors que les effectifs n'ont eu de cesse de diminuer au Siège, le nombre de non permanents a subi le même sort cette année.

c) Évolution des effectifs permanents par familles professionnelles

Seules les familles « **programmes** » et « **artistique** » n'ont quasiment pas bougé depuis l'an dernier : respectivement 385 personnes aux « **programmes** » dont 69,9% de femmes et 11 personnes en « **artistique** » dont 36,4% de femmes.

Les catégories « **gestion d'entreprise** », « **communication-marketing-études** » et « **programmes** » restent encore et toujours des secteurs très féminins et ce, depuis des années.



En 2023, en « **gestion d'entreprise** », la proportion d'hommes continue même de chuter (25,9% contre 26,1% en 2022). Attirer des hommes dans cette famille reste toujours aussi difficile... notamment dans les secteurs RH et juridiques.

Idem en « **immobilier et moyens généraux** » mais à l'inverse : il reste difficile de trouver des candidatures féminines même si on peut noter une légère amélioration.

	2019	2020	2021	2022	2023
Gestion d'entreprise (taux de femmes)	70,6%	70,9%	72,5%	73,9%	74,1%
Communication – Marketing – Études (taux de femmes)	77,4%	75,6%	73,7%	73,8%	69,8%
Immobilier et Moyens Généraux (taux de femmes)	16,5%	16,5%	17,7%	16,5%	18,1%
Production, Fabrication et Technologies (taux de femmes)	32,3%	32,2%	31,6 %	32,2%	32,3%
Programmes (taux de femmes)	67,6%	67,9%	69,9%	70,6%	69,6%

Dans certaines familles, le rééquilibrage en faveur des femmes reste encore difficile alors que les effectifs diminuent !

En 2023, malgré les efforts engagés, l'entreprise n'a toujours pas réussi à agir sur le rééquilibrage femmes/hommes des familles « gestion d'entreprise » et « production, fabrication, technologies ». Une mission difficile aussi dans la famille « immobilier et moyens généraux » même si le taux de femmes a progressé de 1,6%.

Les membres de la commission regrettent l'absence de chiffres plus précis à l'intérieur même de chaque famille pour pouvoir identifier plus précisément les disparités.

d) Évolution des effectifs journalistes par fonctions

A l'**édition**, la commission note des efforts de rééquilibrage en faveur des hommes.

Si ce secteur reste encore très féminin, à effectif égal à 2021, on note 2 hommes de plus (secrétaire de rédaction) pour 2 femmes de moins (coordinatrice des échanges nationaux). Ce qui permet, de fait, un rééquilibrage : 58,3% de femmes à l'édition en 2023 contre 63,5% en 2022.

- Encore trop d'hommes « **chefs d'édition** » en 2023 (66,7%) ! Et cela dure depuis 4 ans !
- Chez les « **secrétaires de rédaction** », après avoir plafonné à 66,7% de femmes sur 3 ans, les chiffres s'inversent en 2023 avec 42,9% de femmes pour 57,1% d'hommes.



Au **Reportage**, après avoir stagné autour de 48,8% sur les 3 dernières années, les effectifs féminins atteignent la parité avec 50,2% de femmes en 2023.

- Chez les « **journalistes spécialisé(e)s** » : les effectifs sont en baisse depuis plusieurs années. On a perdu 20 hommes et 20 femmes depuis 2021 ! On atteint en 2023 un taux de femmes de 57,4% contre 58,2% en 2022.
- Chez les « **grands reporters** » cette année, le nombre de femmes a progressé de 2,5 points : 46% de femmes contre 43,5 en 2022.
- Après avoir stagné sur 2 ans, le nombre de « **JRI** » accueille 2 femmes de plus en 2023. Elles représentent désormais 33,3% de l'effectif.
- En 2023, 2 hommes et 1 femme ont été « **journalistes stagiaires** ».

La commission note un effort de rééquilibrage.

- Quant aux « **envoyé(e)s spéciaux permanent(e)s** », contrairement aux chiffres des tableaux, ils sont au nombre de 7 (2 à Washington, 1 à Bruxelles, 1 en Italie, 1 en Chine, 1 à Berlin, 1 à Jérusalem).

Une nouvelle fois, la commission ne peut que regretter l'absence de chiffres dans les tableaux car les « envoyé(e)s spéciaux permanent(e)s » existent bel et bien mais pas sous ce statut : cela biaise, de fait, l'analyse !

Dans les fonctions de **management**, les effectifs féminins n'ont eu de cesse de progresser depuis 4 ans :

40,3% en 2023 contre 38,6% en 2022, 36,7% en 2021 et 36,1% en 2020.

- Si les ajustements sont visibles, il faut continuer les efforts dans les secteurs « **chef de service adjoint** » (62,1% de femmes soit +0,6% par rapport à l'an dernier), « **rédacteur en chef Adjoint** » (63,2% d'hommes soit -2,1% par rapport à l'an dernier) et « **rédacteur en chef** » (62,7% d'hommes soit -1,9% par rapport à l'an dernier).
- Chez les « **chef de service** », en 3 ans, le nombre de femmes et d'hommes a chuté : elles ne sont plus que 40% en 2023 contre 44,8% en 2021.

L'égalité des genres reste toujours plus difficile à atteindre chez les « journalistes » (notamment dans l'encadrement). Pourtant, une lente progression existe : 47,8% (46,5% 2022) de femmes en 2023 contre 51,1% (51,3% 2022) chez les PTA.

Chez les cadres journalistes, le taux de féminisation est passé de 38,6% en 2022 à 40,3% en 2023, soit une augmentation de +1,7 points. Des résultats salués par la commission.

Ses membres constatent qu'il y a toujours moins de femmes que d'hommes sur les postes à responsabilité. Ils encouragent la direction à continuer ses efforts d'accompagnements pour aider ces femmes à faire tomber les barrières.

e) Pyramide des âges

Au Siègne, la moyenne d'âge en 2023 est de 48,6 ans (48,9 ans pour les hommes et 48,3 ans pour les femmes).



Le constat est le même que l'an dernier :

Les 50/59 ans représentent la tranche d'âge la plus importante.

Plus de femmes que d'hommes jusqu'à 54 ans (excepté dans la tranche 35/39 ans).

Plus d'hommes que de femmes au-delà de 55 ans.

La commission continue à encourager les efforts réalisés en matière de parité.

Au fil des années, ces efforts se ressentent sur la pyramide des âges : la parité devient plus visible chez les moins de 44 ans (résultats liés aux nouvelles politiques d'embauches mises en place), alors que des disparités persistent chez les plus de 44 ans (héritage historique d'une télévision majoritairement constituée d'hommes durant des années).

La RCC génère, elle aussi, un rééquilibrage naturel.

2- TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

a) Suivi du travail à temps partiel en 2023

Toujours plus de femmes que d'hommes occupées à temps partiel depuis des années. Mais depuis 2021, leur nombre se stabilise : autour de 5,6% pour les femmes et de 2 % pour les hommes.

144 au total contre 146 l'an dernier : 74,3 % de ces postes sont encore occupés par des femmes ... c'est un peu plus que l'an dernier (72,6% de femmes à temps partiel).

Le nombre d'hommes occupés à temps partiel a légèrement diminué : de 27,4% en 2022 à 25,7% en 2023.

Parmi ces temps partiel, 61 le sont pour convenance personnelle, 51 pour raisons médicales, 13 pour raisons familiales et 19 par définition du poste.

Comme l'an dernier, tous les temps partiels sont occupés par des hommes dans le secteur « **immobilier et moyens généraux** » (1,3%).

6,7% d'hommes sont occupés à temps partiel en « **communication, marketing et études...** » contre 2,9% de femmes : un résultat toujours dissonant pour un effectif de 45 (38 en 2022) hommes et 104 (107 en 2022) femmes ?

0,9% d'hommes en temps partiel aux « **programmes** », absents dans cette organisation du travail les années précédentes.

Chez les **journalistes** : 7% de femmes sont occupées à temps partiel contre 1,2% d'hommes.

Les courbes ressemblent beaucoup à celles de l'an dernier. La commission attire une nouvelle fois l'attention de l'entreprise : elle doit continuer son travail de fond pour participer au changement des mentalités et faire en sorte que la demande de temps partiel ne soit pas un frein à l'évolution de carrière.

b) Organisation du travail en 2023

En 2023, le nombre d'hommes en « horaire cyclique » a progressé (ils sont 3 de plus que l'an dernier et représentent 37,9%), le nombre de femmes n'a pas changé mais son taux baisse de fait à 62,1%.



En « horaire constant », malgré une baisse du nombre de collaborateurs, les femmes restent plus nombreuses (65,6% en 2023 contre 65% en 2022).

Quasiment autant de femmes que d'hommes ont adhéré au « forfait jour » (50,5% de femmes pour 49,5% d'hommes).

L'accord sur le télétravail a été mis en place en 2021. Au Siège, cette activité n'a de cesse d'augmenter. Elle concerne toujours plus de femmes que d'hommes.

Au 31 décembre 2023 : 1 774 salariés ont signé un avenant télétravail dont 1 109 femmes et 665 hommes (ils étaient 1611 en 2022, dont 1 018 femmes et 593 hommes).

La commission réitère sa demande de voir apparaître une page dédiée aux chiffres du télétravail dans les documents.

3- EMBAUCHES

**Au global il y a eu 257 embauches en 2023 : c'est 123 de plus que l'an dernier !
44,4% sont des femmes soit 2,6% de moins qu'en 2022 !**

Du côté des embauches hommes/femmes par familles professionnelles :

Des efforts de rééquilibrage ont été réalisés dans la famille « **gestion d'entreprise** » d'ordinaire très féminine (63,6% de femmes embauchées en 2023 contre 80,6% en 2022) !

Les hommes ont été majoritairement embauchés en « **production, fabrication, technologies** » : un secteur masculin, où la parité reste toujours difficile à atteindre à cause des difficultés à recruter des femmes !

La parité à l'embauche constatée l'an dernier dans l'« **immobilier et moyens généraux** » est totalement balayée cette année : 33,3% de femmes embauchées contre 66,7% d'hommes.

C'est sans aucun doute la famille du « **journalisme** » qui s'en sort le mieux cette année avec un effort de rééquilibrage certain : 53,8% de femmes embauchées en 2023 (22,2% en 2022) pour 46,2% d'hommes (77,8% en 2022) et 43 embauches de plus que l'an dernier.

- ➔ **Transformation des CDD en CDI** : ils ont augmenté depuis l'an dernier. 83 hommes ont été recrutés via la transformation de CDD en CDI en 2023 contre 69 femmes soit 45,4 % de femmes embauchées (c'est 4 points de moins que l'an dernier).
- ➔ **Recrutements extérieurs** : en augmentation eux aussi, mais toujours à la faveur des hommes (60 hommes et 45 femmes recrutés).

Au Siège en 2023, sur les 257 recrutements, 152 sont des transformations de CDD en CDI (contrats en alternance inclus). 105 personnes sont recrutées à l'extérieur (pour des postes de cadres de haut niveau ou des métiers en tension comme le numérique). 25 alternants sur le Siège ont obtenu un contrat en CDI (13 hommes et 12 femmes). 88 jeunes de moins de 30 ans ont été embauchés : 41 femmes et 47 hommes.



Au global, la commission note de gros efforts de rééquilibrage dans chaque famille professionnelle, mais sans pour autant parvenir à la parité !

La direction confirme l'effet RCC qui a aussi participé au rééquilibrage des genres.

Les membres de la commission constatent qu'il est toujours difficile d'attirer des hommes dans les familles plus féminines et vice et versa.

4- REMUNERATIONS ET EVOLUTIONS DE CARRIERE

Chez les PTA, on note un écart de -1,1% en défaveur des femmes en 2023 et ce, pour une moyenne d'âge de -0,4 et une ancienneté moyenne de 0,9.

Chez les journalistes, l'écart est de -6,9% en défaveur des femmes avec un écart de -1,3 ans de moyenne d'âge et une ancienneté moyenne de -2 ans.

L'âge et l'ancienneté sont à prendre en compte pour comprendre les écarts. Mais le plus souvent, les hommes sont plus nombreux dans l'encadrement avec des rémunérations plus élevées : des facteurs qui font la différence dans les tableaux !

En 2023, par exemple, un gros écart est constaté chez les « **rédacteurs en chefs hors grille** » avec -13,6 % en défaveur des femmes avec -1,2 an d'âge et seulement 0,2 an d'ancienneté ...

Écarts de rémunérations		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PTA	Salaire Brut Médian (perçu par les femmes par rapport aux hommes)	-2,7%	-1,7%	-1,1%	- 1,5%	- 1,2%	-1,1%
	Age moyen	-0,8	-0,2	-0,3	- 0,6	- 0,5	-0,4
	Ancienneté moyenne	+0,1	+0,5	+0,7	+0,5	+0,7	+ 0,9
Journalistes	Salaire Brut Médian. (perçu par les femmes par rapport aux hommes)	-6%	-6,1%	-5,7%	-5,8%	-7,1%	-6,9%
	Age moyen	-2	-2	-1,7	-2,1	-1,6	-1,3
	Ancienneté moyenne	-2,3	-2,3	-2,1	-2,6	-2,1	-2

La commission note des efforts de rééquilibrage en faveur des femmes chez les PTA avec une progression de 1,6% en 6 ans. Mais en 2023, le salaire brut médian des femmes reste encore inférieur de plus de 1% à celui des hommes et ce, pour une ancienneté moyenne toujours supérieure !

Les écarts de rémunération chez les journalistes se sont améliorés de 0,2 petits points : c'est mieux que rien ! Mais les disparités en termes de salaire brut médian se sont creusées par rapport à 2018 ! A noter que l'âge et l'ancienneté moyens se resserrent un peu plus chaque



année, entre les femmes et les hommes : les efforts ne sont donc pas suffisants pour les membres de la commission En 6 ans, la situation s'est dégradée, les salaires des femmes journalistes restent très largement inférieurs à ceux des hommes.

a) Mesures attribuées lors du processus annuel de révisions des salaires

Chez les **PTA**, autant de femmes (24%) que d'hommes (24%) ont bénéficié d'une mesure en 2023.

Dans la globalité, la part des bénéficiaires sur les effectifs a été répartie équitablement entre les femmes et les hommes à l'exception de la famille « **gestion d'entreprise** » où les hommes ont été 27% à obtenir une mesure contre 25% de femmes.

A noter une part égale attribuée aux femmes comme aux hommes dans la famille des « **programmes** ».

Chez les **journalistes**, 19% de femmes et 20% d'hommes ont pu bénéficier d'une mesure en 2023.

Si ces chiffres laissent penser à une attribution égale entre les sexes, les mesures ont été plus favorables aux femmes « **journalistes rédacteur reporteur** » (29% de femmes contre 18% d'hommes).

Il faut aussi regarder de plus près les tableaux d'attribution de mesures dans l'encadrement : elles ont été plus favorables aux femmes « **adjointes au chef de service information** » et « **rédactrices en chef adjointe** ». C'est l'inverse pour les « **chefs de service d'information** » et les « **rédacteurs en chef** ».

La commission remarque plus de promotions fonctionnelles cette année pour les « journalistes spécialisés ». Et des changements de palier essentiellement chez les hommes « grands reporteurs », « rédacteurs en chef adjoints » et « rédacteurs en chef ».

En 2023, 5,9% de femmes contre 6,7% d'hommes ont obtenu une mesure dans le cadre de la mobilité et/ou d'une réorganisation (c'est 1 point de moins que l'an dernier pour les femmes comme pour les hommes).

b) Rémunérations des PTA

En 2023, les femmes sont toujours mieux rémunérées que les hommes dans les groupes 5 et 10 : +1 501€ contre +1 794€ en 2022 (+1 003€ en 2021) dans le « **Groupe 5** » et +2 756€ contre +2 173€ en 2022 (+803€ en 2021) dans le « **Groupe 10** » (un groupe où l'ancienneté moyenne diffère de 2,8 ans entre les deux genres et où les femmes sont en moyenne plus âgées). Si pour le « **Groupe 5** » cet écart de rémunération a diminué, il s'est accentué pour le « **Groupe 10** ».

En 2023, une amélioration est à noter concernant l'écart de rémunération pour le « **Groupe 3** » : il est cette année en défaveur des femmes avec un différentiel de -1 211€ contre +3 639€ à la faveur des femmes en 2022.

La commission constate des écarts moins importants entre les âges moyens femmes/hommes et leur ancienneté moyenne (+2,6 ans d'ancienneté pour les femmes en



2023 contre +5,8 ans en 2022 et +1,6 ans d'âge moyen pour les femmes en 2023 contre +6,4 ans en 2022) et cela joue forcément sur les chiffres.

Concernant le « **Groupe 8** » les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis 2022 : -2 758€ en 2023 contre -2 703€ en 2022, en défaveur des femmes ... pour une ancienneté moyenne et un âge moyen quasiment égaux entre les genres ... *la commission s'interroge et demande à la direction d'y prêter attention.*

Malgré les efforts pour rattraper les inégalités, les écarts continuent de se creuser pour les « **Groupe 9** » (-2 196€ à la défaveur des femmes en 2023) et « **Groupe 11** » (-2 408€ à la défaveur des femmes en 2023) à âge moyen égal et ancienneté moyenne quasi égale. *La commission demande à la direction de persévérer dans sa volonté de faire progresser les femmes dans ces catégories y compris dans l'attribution de mesures.*

Un écart de rémunération de -8 814€ est observé pour le « **Groupe 2** » où les différences d'âges moyens et d'anciennetés moyennes sont grandes. Les hommes y sont aussi beaucoup plus nombreux :43 hommes pour 3 femmes en 2023.

Cela semble donc logique mais les membres de la commission resteront attentifs aux éventuelles disparités dans ce groupe.

La commission note en revanche des efforts en termes de rééquilibrage des écarts dans les « **Groupe 6 et 7** ». Mais ces efforts restent insuffisants : -2 203€ (-2 566€ en 2022) en défaveur des femmes pour le « **Groupe 6** » et -1 327€ (-1 661€ en 2022) pour le « **Groupe 7** ». *Peut mieux faire !*

Comme l'an dernier, la commission salue l'effort réalisé sur les effectifs du « **Groupe 7** » : 164 hommes et 158 femmes en 2023 pour un écart d'âge de 0,9 an !

Enfin, la commission observe des efforts de rééquilibrages pour les « **Hors Grille** » : -1 632€ en 2023 contre -4 593€ en 2022 et -5 158€ en 2021 en défaveur des femmes.

PTA Écarts de rémunérations brutes F/H (FTV Paris et Sites parisiens)	2019	2020	2021	2022	2023	Écart en numéraire (entre 2022 et 2023)
Groupe 3 ↓	8,2%	6,7%	3,3%	9,1%	-2,7%	- 1 211 €
Groupe 5 ↓	1,1%	1,1%	2,3%	4,1%	3,3%	+ 1 501 € en faveur des femmes
Groupe 6 ↓	-5,1%	-4,9%	-6,4%	-5,3%	-4,4%	- 2 203 €
Groupe 7 ↓	-8,7%	-9,2%	-8,3%	-3,3%	-2,5%	- 1 327 €
Groupe 8 ↑	- 4,2%	- 2,9%	-3,6%	-4,7%	-4,7%	- 2 758 €
Groupe 9	-4,1%	-5,1%	-4,3%	-2,3%	-3,1%	-2 196€
Groupe 10 ↑	-5,1%	-4,7%	1%	2,7%	3,4%	+ 2 756 € <i>NB : femmes plus anciennes</i>
Groupe 11	-6%	-4,4%	-1,8%	-2,7%	-2,4%	-2 408 €
Hors Grille ↓	-0,4%	4,6%	-3,8%	-3,3%	-1,2%	- 1 632 €



En 2023 chez les PTA, les femmes perçoivent un salaire inférieur de - 1,1% à celui des hommes, contre - 1,2% en 2022 pour un écart d'âge de - 0,4 an et une ancienneté moyenne de 0,9 an. C'est 0,1 point de moins que l'an dernier !

Plus anciennes dans l'entreprise, elles gagnent encore trop souvent moins que les hommes ! Du Groupe 6 au Groupe 9, l'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes est quasi équivalente et pourtant, les écarts de rémunération persistent !

Comme chaque année, la commission regrette de ne pas avoir accès à des chiffres plus détaillés par emplois dans les groupes.

c) Rémunérations des journalistes

Chez les journalistes, malgré des efforts visibles dans les tableaux, des disparités salariales persistent toujours en 2023.

Les différences d'ancienneté et d'âges jouent sur les chiffres mais certaines catégories restent plus impactées que d'autres.

Chez les « **journalistes spécialisé(e)s** », à ancienneté moyenne quasi égale, les écarts de rémunérations sont encore de -1,2% en défaveur des femmes !

Même constat pour les « **grands reporters** » : -0,8% à la défaveur des femmes pour un âge moyen et une ancienneté moyenne quasi égaux ! La parité salariale n'est pourtant pas loin pour cette catégorie ! Encore un petit effort !

Chez les « **JRI** » cette année, l'écart de rémunération est grand (-17,9% en défaveur des femmes en 2023). Mais ce chiffre s'explique par de grandes différences d'âges et d'anciennetés entre les genres : plus vieux et plus anciens dans l'entreprise, les hommes ont un salaire plus élevé que les femmes plus jeunes et moins anciennes.

En revanche, les écarts se creusent :

- Dans la famille « **édition et coordination** » : les femmes y sont favorablement rémunérées à +13,8% par rapport aux hommes (contre 8,9% en 2022). La commission salue les efforts de rééquilibrage chez les « **coordinateur(trice)s des échanges nationaux et internationaux** » : 0,3% d'écart en faveur des femmes, à âge égal avec les hommes mais des écarts d'anciennetés.
- Dans la famille « **encadrement journalistes** » : les hommes cette fois, y sont favorablement rémunérés avec un écart de 6,6% en leur faveur (contre 6,1% en 2022) ... les écarts se creusent encore et toujours en défaveur des femmes dans cette famille.

Dans les catégories « **rédacteurs en chef** » et les « **rédacteurs en chef adjoints** », les écarts de rémunération demeurent à la défaveur des femmes. S'ils se sont améliorés pour les « **rédactrices en chef adjointes** » (-3% en 2023 contre -6,2% en 2022), les écarts se sont creusés pour les « **rédactrices en chef** » (-6,1% en 2023 contre -2,9% en 2022).

Chez les « **chefs de service adjoints** », à ancienneté moyenne quasi égale, une disparité salariale de -1,3% persistent à la défaveur des femmes. On était à -4% en 2022, c'est mieux ... mais on n'y est pas encore !



Chez les « **rédacteurs en chef hors grille** », comme l’an dernier, à ancienneté quasi égale, de gros écarts persistent et les chiffres stagnent malgré une très légère diminution !

Journalistes Écarts de rémunérations brutes F/H (FTV Paris et Sites parisiens)	2019	2020	2021	2022	2023	Écart en numéraire (entre 2022 et 2023)
Journaliste Spécialisé(e) ↓	-1%	-1,7%	-0,8%	- 2,1%	-1,2%	- 638 €
Grand Reporteur ↑	-0,1%	-1%	-0,6%	0,2%	-0,8%	-537 €
Chef de service adjoint ↓	6,9%	2,1%	-2,6%	- 4%	-1,3%	- 880 €
Chef de service ↓	3,9%	-7,9%	-4,1%	- 2%	+0,9%	+670 €
Rédacteur(trice) en chef adjoint(e) ↓	-2,2%	-5,8%	-4,4%	- 6,2%	-3%	-2 289 € en défaveur des femmes
Rédacteur(trice) en chef ↑	-6,1%	-3,9%	-1,7%	- 2,9%	-6,1%	-5 483 €
Rédacteur en chef Hors Grille =	- 16,3%	-18,7%	-13,9%	- 13,6%	-13,3%	- 17 476€

En 2023, chez les journalistes, les femmes perçoivent un salaire inférieur de -6,9% à celui des hommes contre -7,1% en 2022 et -4,3% en 2021 pour un écart d’âge de -1,3 an (-1,6 an en 2022) et une ancienneté moyenne de -2 ans (-2,1 ans en 2022).

Le constat est encore le même que l’an dernier :

Au global, la commission constate des efforts de rééquilibrages mais les résultats sont loin d’être satisfaisants.

Les membres de la commission ajoutent qu’ils resteront attentifs à la situation des femmes et des hommes dans les familles où des disparités peuvent parfois s’expliquer par les différences d’âge ou d’ancienneté.

Autres facteurs de différences : les hommes plus nombreux dans l’encadrement avec des rémunérations plus élevées !

Si les écarts de rémunération restent « corrects » dans la famille « reportage et contenu d’information », la commission déplore des disparités toujours plus accentuées dans la famille « encadrement journalistes » (en faveur des hommes).

5- FORMATION

a) Salariés formés et heures de stage

Au global, en 2023, plus de salariés permanents ont été formés : 2 278 contre 1 737 l’an dernier.



On revient à des chiffres proches de 2021 où 2 292 salariés permanents avaient été formés. Ces formations concernent 61,5% femmes et 59% d'hommes. Elles ont principalement concerné des renouvellements d'outils à FTV (NRCS, MOSAR, Sherlock, régie).

Alors que les 5 dernières années, le taux de répartition et d'accès à la formation restait stable (autour de 50%), en 2023, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à suivre des formations sur 3 ans (51,4% de femmes en CDI contre 48,6% d'hommes).

52,1% d'hommes en CDI ont suivi des heures de stage contre 47,9% de femmes : en 2023, les courbes se sont inversées à la faveur des hommes.

b) Types d'action de formation

En 2023, concernant le nombre de stagiaires formés par type d'action de formation : ils sont beaucoup plus nombreux que l'an dernier à avoir bénéficié d'une formation à l'« **adaptation au poste de travail & évolution des emplois ou maintien** ». Parmi eux, 52,8% de femmes pour 47,2% d'hommes.

Pour ce qui est du « **développement des compétences** », 54,9% de femmes et 45,1% d'hommes ont été formés.

c) Autres dispositifs de formation

En 2023, 140 salariés (128 en 2022) ont débuté un **contrat d'alternance** : 57,9% de femmes et 42,1% d'hommes.

6- SANTE AU TRAVAIL

Après avoir baissé un peu plus chaque année depuis 4 ans, les effectifs du Siège se sont stabilisés ces deux dernières années : **3 778 salariés en 2023, 3 768 en 2022**, 3 876 en 2021, 3 964 en 2020, 4 061 en 2019. Soit 283 salariés de moins en 5 ans !

a) Absences maladies

En 2023, la commission observe une baisse des jours d'absences pour maladie simple. Cette année, les jours d'arrêt pour Covid ont représenté 0,12% du nombre global des absences pour maladies simples (58 906) contre 11,19% en 2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jour d'absences pour maladie simple (effectif permanent)	71 551	72 987	61 029	75 898 (dont 10 706 pour Covid)	66 788 (dont 2 749 pour Covid)	67 999 (dont 7 607 pour Covid)	58 906 (dont 68 pour Covid)

En 2023, le taux d'absentéisme au Siège atteint 5,9% (6,33% en 2022, 5,90% en 2021, 6,9% en 2020 et 5,42% en 2019) contre 6,13% sur l'ensemble du Groupe (6,88% en 2022, 6,46% en 2021, 7,56% en 2020 et 6,36% en 2019).

Cette année, les arrêts de courtes durées (< à 3 jours) ont diminué. Le télétravail peut avoir pesé dans la balance (moins de temps de trajet, éloignement d'un environnement



de travail nocif, etc...). Mais les absences pour maladies supérieures à 30 jours sont les plus impactantes.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues a aussi augmenté. La dépression et le burn-out (absences de longue durée) font partie de ces nouvelles maladies professionnelles.

Les accidents du travail ont eux aussi été plus nombreux cette année : 55 salariés (35 hommes et 20 femmes) contre 40 en 2022 (29 hommes et 11 femmes).

b) Congés paternité

En 2023, le congé paternité a toujours la côte, même s'il connaît une très légère baisse. Le nombre de jours pris à cet effet en 2023 est de 965 jours pour 46 salariés (1 061 jours en 2022 pour 48 salariés).

Au global en 2023 : moins de jours de congés paternité pris chez les journalistes.

La commission pointe du doigt des chiffres biaisés : certains hommes posent leurs congés paternités à cheval sur 2 années ... ce qui complique l'analyse ... les membres demandent qu'un rafraîchissement des données soit fait en temps et heures.

c) Congés maternité

En 2023, il y a eu moins de congés maternité que l'an dernier. 4 256,5 jours d'absence pour 52 femmes contre 5 619,5 jours pour 67 femmes en 2022.

Au global en 2023 : moins de jours de congés maternité pris chez les journalistes.

CONCLUSION :

En 2023, les membres de la commission saluent à nouveau l'effort de parité mené au global sur le Siège : 50,4% de femmes (soit 0,1% de plus qu'en 2022) ! Des résultats qui se maintiennent et la commission souhaite que cela perdure car elle mesure les progrès effectués : ce n'est malheureusement pas le cas dans beaucoup d'autres antennes du Groupe qu'elles soient régionales ou ultramarines !

Mais si la parité est atteinte au global, c'est toujours dans le détail que les écarts persistent encore.

Depuis des années, la commission dénonce, entre autres, les disparités salariales chez les journalistes : tant qu'il n'y aura pas plus de femmes journalistes sur les postes de rédacteur en chef ou de chef de service d'information, les écarts de salaires persisteront de fait, au global, dans cette catégorie !

En 2023, les membres de la commission pointent les mêmes problématiques que les années passées : toujours autant de difficultés à recruter dans les secteurs genrés (« production, fabrication, technologies », « gestion d'entreprise »), difficultés à



embaucher des femmes sur des postes à hautes responsabilités, difficultés à contrer les mentalités.

Le bilan chiffré ne permet toujours pas d'identifier et d'analyser d'éventuelles différences d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes.

La commission s'impatiente : malgré toute la bonne volonté exposée et le travail mené en interne, il faut persévérer. Elle aimerait que les choses évoluent plus rapidement.

« *Mais chaque petit pas accompli est un pas de géant* » nous rétorque-t-on ! C'est vrai ... et la commission ne peut que reconnaître et saluer le travail accompli pour que les choses évoluent. Patience donc : les écarts accumulés depuis des années sont tellement gros qu'ils sont longs à rattraper.

Face aux difficultés socio-culturelles rencontrées, la commission reste consciente que le travail de changement de mentalités et de meilleure acceptation de la différence doit se poursuivre à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur.

Au fil des ans, les efforts se ressentent sur la pyramide des âges : la parité devient plus visible chez les moins de 44 ans (résultats liés aux nouvelles politiques d'embauches mises en place), alors que des disparités persistent chez les plus de 44 ans (héritage historique d'une télévision majoritairement constituée d'hommes durant des années).

Jusqu'à l'an dernier, la direction affirme que FTV n'attirait pas les jeunes mais cette année, FTV fait désormais partie des 3 premières entreprises à les séduire !

La RCC génère, elle aussi, un rééquilibrage naturel.

Comme les années passées, la commission regrette à nouveau le manque de visibilité dans le détail : des chiffres par emplois seraient bien plus intelligibles que des chiffres par Groupe d'emplois !

Même constat pour les tableaux de certains métiers qui ne traduisent pas la réalité et biaisent de fait notre analyse (« envoyé(e)s spéciaux permanent(e)s » par exemple).

Plus les années passent et plus les membres de la commission ressentent comme un sentiment d'impuissance croissant face aux chiffres révélés par la direction.

De son côté, la direction assure poursuivre ses efforts en matière de sensibilisation (présence dans les écoles, formations, etc...) pour continuer à œuvrer pour plus de parité, plus de mixité et plus d'égalité entre les genres.

La Présidente de la Commission
Aurélien SCHILLER