



Information/consultation diagnostic comparé femmes hommes 2023

Les élus du CSE C espèrent que la direction saura répondre plus rapidement à leurs préconisations sur le diagnostic 2023. En effet, la direction a répondu en juin 2024 à l'avis du CSE C sur le diagnostic femmes / hommes 2022, avis rendu en octobre 2023.

Les élus du CSEC constatent, pour 2023 :

- **Que le rééquilibrage de l'emploi entre femmes et hommes est réel, mais irrégulier, lent et en dents de scie.** Les objectifs fixés dans l'accord égalité professionnelle de FTV sont majoritairement atteints, mais des difficultés subsistent notamment dans les familles professionnelles de la gestion d'entreprise, et production – fabrication – technologie.
- **Que des effets « pervers » de la RCC ont ralenti le recrutement de femmes dans l'entreprise,** notamment dans la famille production - fabrication – technologies : les hommes ont été plus nombreux à quitter l'entreprise que les femmes, ce qui a permis de faire monter mécaniquement le taux de l'emploi féminin. Mais par ailleurs, FTV a dû recruter rapidement sur de nombreux postes ainsi libérés, afin de ne pas mettre en péril l'activité : l'entreprise n'a pas eu le temps de rechercher des profils féminins, et le recrutement de femmes a baissé par rapport à celui des hommes !
- Que, malgré tout cela, **l'effort d'embauche de femmes dans les métiers techniques et journalistiques est constant,** et que la féminisation de l'encadrement progresse.
- Que le rééquilibrage salarial repose essentiellement sur des **ratrappages de disparités.** Des inégalités sont créées dès l'embauche, nous nous interrogeons donc sur la politique salariale pratiquée par l'entreprise, d'autant qu'aujourd'hui France Télévisions semble avoir intégré le postulat selon lequel il faudrait augmenter les rémunérations des emplois très prisés dans les domaines des technologies et du numérique. A contrario, ce postulat ne semble pas valoir pour des emplois très féminisés existants, en forte tension (scriptes ou documentalistes par ex.). **À travail de valeur égale, celui des femmes reste moins bien rémunéré que celui des hommes.**

Si le marché du travail est tendu pour certains emplois, pour autant, la rémunération n'est pas le seul critère mis en avant par les « jeunes talents ». **France Télévisions doit capitaliser sur ses textes collectifs, sur sa mission de service public, sur les possibilités d'évolution en interne et d'épanouissement personnel, et sur des activités qui font sens.** France Télévisions doit, dès lors, engager une réflexion de fond sur le travail. Or, de nombreux indicateurs sociaux dans l'entreprise laissent entrevoir un malaise des salariés dans le travail.

Les élus rappellent à la direction **qu'elle devra assurer la transparence des rémunérations, au plus tard en juin 2026** quand la directive européenne 2023 / 970 sera transposée en Droit français. Tout salarié devra alors pouvoir vérifier le respect de l'égalité des rémunérations, la notion de rémunération englobant le salaire ET les composantes complémentaires ou variables. **Les élus souscrivent à la notion de « travail de valeur égale »** et estiment que la



direction de France Télévisions ne devrait pas attendre la transposition en droit français de la directive européenne pour l'appliquer au sein de l'entreprise.

Les élus estiment en outre que la situation sur le marché du travail ne saurait justifier des écarts selon le sexe : quand des salaires plus élevés doivent être proposés sur des métiers très peu féminisés afin de pouvoir embaucher, une harmonisation par le haut doit alors bénéficier à tous et toutes **à profil d'emploi équivalent**.

Les élus constatent aussi :

- Que, si l'accès à la formation semble être le même pour les femmes et les hommes, les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes, et que les hommes sont plus nombreux à accéder à la reconversion pour changer d'emploi. **Les élus estiment que la politique de reconversion en interne doit être accessible à tous, avec des procédures de candidature et de sélection transparentes**, afin d'assurer l'égalité des chances voire de permettre de piloter le rééquilibrage de certains emplois, entre femmes et hommes, quel que soit leur âge et leur emploi d'origine.
- Que l'absentéisme des femmes reste plus élevé que celui des hommes, et qu'en matière de temps partiel les femmes représentent également le taux le plus élevé. Absentéisme et temps partiels doivent être analysés afin de déterminer en quoi les conditions de travail contribuent à ces deux phénomènes.
- Enfin, les élus regrettent la baisse constatée en 2023 de la part des femmes dans le recrutement, et demandent que des mesures correctives soient mises en œuvre.

En réponse aux préconisations des élus exprimées dans l'avis sur le diagnostic 2022, la direction répond que les process qu'elle a mis en place en matière de recrutement, de rémunération et de formation se suffisent à eux-mêmes, et que le regard que pourraient porter les représentants du personnel sur ces politiques est superflu. Les élus du CSE C s'inscrivent en faux par rapport à cette position : **les représentants du personnel représentent et défendent les intérêts des salariés auprès de l'employeur, ils font le lien entre l'employeur et les salariés**. Les élus estiment que le fait qu'en réunion de commission, soit une demi-journée par an, les représentants de la direction apportent des réponses aux questions des membres de la commission, ne suffit pas.

Ils soulignent que la commission doit pouvoir disposer d'éléments autres que des chiffres, pour aller au-delà et analyser les freins à l'égalité professionnelle, les enjeux, et les stratégies mises en place par l'entreprise. **Les élus souhaitent donc toujours que la commission puisse se réunir deux fois par an, malgré la fin de non-recevoir exprimée par la direction dans sa réponse à l'avis sur le diagnostic 2022**. Ils demandent également une présentation, à la commission **des plans d'action visant à garantir l'égalité professionnelle**, et ce dans le cadre de l'article 1.5 de l'accord égalité professionnelle en vigueur à FTV, et de son article 1.7 :



1.5. Les rôles et responsabilités des représentant(e)s du personnel

Dans le cadre des dispositions du Code du travail et du présent accord, les représentant(e)s du personnel contribuent à la réalisation de l'égalité professionnelle, notamment lors des Commissions dédiées telles que visées ci-dessous (Commission égalité professionnelle et Commissions de suivi).

Le plan d'actions proposé par les Ressources Humaines est partagé, discuté, et fait l'objet de propositions des Instances Représentatives du Personnel, dans un dialogue constructif et soutenu.

Elles/ils conseillent les salarié(es) sur l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise pour encourager l'égalité professionnelle, relaient les préoccupations et partagent leur vision et leurs recommandations pour enrichir la politique et ses leviers.

1.7. La commission Egalité Professionnelle

La commission Egalité professionnelle centrale et les commissions égalité des autres CSE et CE (CCEOS) se réunissent au moins une fois par an. Leurs membres étudient le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes de l'année écoulée sur leur périmètre. Ils éclairent les élu(e)s des CSE et CE des différents établissements, conformément au rôle fixé par chacun des établissements dans le cadre de leur règlement intérieur.

Enfin, les élus soulignent que le document présenté par la direction ne permet pas d'affiner les analyses, notamment dans la famille « fabrication production technologie », ou encore, en ce qui concerne les salariés de La Fabrique.

De plus, les élus soulignent que l'entreprise n'échappe pas aux débats sociétaux et doit permettre aux salariés de réfléchir collectivement à ces sujets en lien avec le travail. **Les élus demandent donc que les espaces de discussion, qui permettent l'expression directe et collective des salariés prévue par le code du travail (Art. L2281-1 à L2281-11), soient mis en place dans tous les sites et services de l'entreprise, pour que, entre autres, le sujet de l'égalité des chances puisse y être débattu.**

Avis adopté à l'unanimité des 23 élus présents.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris le 9 octobre 2024