



Compte-rendu de la Commission Égalité Professionnelle du Réseau du 03 juillet 2023 - Diagnostic 2022

Etaient présents :

Pour la direction : Samuel Bignon, DRH Réseau, Florence Folléa et Séverine Thirel de la DRH Réseau, Jean-Yves Blaise et Elodie Colin direction du pilotage social, Céline Dick, responsable politique salariale et Evelyne Esquerdo du développement RH Sud-Ouest

Pour la commission : Laila Agorram, Séverine Dangin, Myriam Figureau, Romane Idrès, Marie-Charlotte Perrier et Catherine Reggianini

Pour ce 2e diagnostic égalité professionnelle de la mandature et de l'Accord 2021, la commission égalité du réseau s'est réunie quelques heures après le dernier 19/20 national présenté par Catherine Matausch qui s'est dite "très fière du chemin parcouru depuis la création du journal national de France 3"...des remerciements interrompus par un spot de pub ! Tout un symbole ! Alors que cette présentatrice iconique était aussi depuis si longtemps un marqueur de la présence des femmes à l'antenne.

En introduction la direction se dit satisfaite de voir la part des femmes dans l'entreprise continuer de progresser. La direction du pilotage social souligne également quelques évolutions dans la présentation de ce diagnostic 2022 : quelques petits encadrés de compréhension dans certains chapitres notamment celui des salaires ou de la formation ; plus de détails sur les emplois artistiques ; deux nouveaux graphiques sur les temps partiels ; enfin une présentation plus détaillée par genre et par type pour les absences santé, la même présentation que celle du suivi de l'absentéisme.

Les Effectifs :

Au total, le Réseau compte en 2022, 2638 salariés dont **1461 Hommes** et **1177 Femmes** soit un pourcentage de femmes qui s'élève à **44,6%** (une petite hausse de +0,4%). Le réseau régional est de nouveau en dessous du chiffre de FTV (46,2%) (et fait moins bien que le siège, mais aussi que la Nouvelle Calédonie ou Wallis et Futuna !)

Comme l'an dernier, ces chiffres cachent la baisse globale en effectifs : 31 salariés ont quitté l'entreprise en 2022 (77 salariés depuis 2020) dont **-28 Hommes et -3 Femmes**. Comme l'an dernier l'effet RCC touche plus les hommes que les femmes.

Par famille :

Cela est notamment sensible chez les techniciens : dans le groupe Production Fabrication Tech : - 52 salariés en 1 an : **(39 H et 13 F)**

Chez les journalistes, l'encadrement progresse très peu : + 1 rédactrice en chef adjointe en 2022 VS 2021. Les rédactrices en chef ont perdu 2 sièges mais la fonction au total en a perdu 9 : on compte en 202, 57 rédacteurs en chef contre 56 en 2021 et 62 en 20

La constatation vaut à l'inverse sur le nombre de **non-permanents** en forte hausse : **399 contre 351 en 2021** (et 283 en 20). En particulier sur l'ensemble des PTA : 249,7 contre 215,2 Le pourcentage de femmes étant en baisse à 40,4% VS 41,5%.

Comme l'an dernier, ces chiffres concernent les nouveaux.elles directeurs.trices régionaux qui sont désormais classés dans les PTA. Cela concerne également les Délégué.e.s aux Antennes et Contenus.

Le bilan complet et attendu des conséquences de la RCC dans le réseau régional apporterait un meilleur éclairage.

Le réseau régional compte fin 2022 :

7 directrices régionales

15 rédactrices en chef

3 cheffes de centre

Sur la carte des régions :

La répartition des effectifs permanents par antenne montre encore 2 régions **sous les 40%** de Femmes : Normandie 39,6% et Bourgogne Franche-Comté : 38,7%. A comparer avec Hauts de France l'an dernier également en dessous des 40% et qui a progressé d'1%.

Dans les tableaux fournis par la direction, impossible de distinguer Basse de Haute Normandie. Pour la Franche-Comté, les membres de la commission notent que les techniciens comptent 32 hommes et 22 femmes. Il n'y a pas de femme technicienne vidéo. En Bourgogne

la répartition genrée est à peu près équivalente pour les PTA (32H/22F) et c'est à la rédaction qu'on trouve la plus forte disparité : 29 hommes et 12 femmes (une seule rédactrice en chef adjointe).

Sur de possibles mesures correctives, Samuel Bignon explique que les objectifs de l'Accord "sont fixés au niveau de l'entreprise. Plus on entre dans les détails plus ces objectifs sont difficiles à atteindre."

Pour Jean-Yves Blaise, le taux de féminisation de ces antennes est "historiquement bas" mais il note que le suivi sur plusieurs années montre une progression positive : en BFC par exemple plus 0,2% en un an. Et cela malgré "un turnover réduit".

Enfin nous avons demandé un focus sur les scriptes, profession très majoritairement occupée par des femmes et au centre de tous les projets actuels : NRCS, Open Media ET Tempo.

La direction nous a fourni ces informations :

Nbre Total de Scriptes dans le Réseau : 84	Femmes	Hommes
	76	8
Moyenne d'âge	48 ans	49 ans
Ancienneté	18 ans	14 ans

Répartition géographique au 31/12/22	
Pour les Antennes de :	Nbre de scriptes par Antenne :
Bordeaux, Lille, Limoges, Strasbourg et Rennes	5
Besançon, Grenoble, Poitiers, Lyon, Nantes et Toulouse	4
Caen, Clermont, Dijon, Montpellier, Nancy, Antibes, Orléans, Reims et Rouen	3
Amiens et Marseille : 2 postes vacants dont un recrutement début septembre	2

Notre demande a précédé la découverte du document RH "secret" qui prévoit notamment la suppression des scriptes d'édition dans 2 ans ou leur évolution professionnelle. Interrogé, le DRH Réseau nous a dit "connaitre ce document"; que oui : "la question de la pérennité de l'activité existe mais peut être va évoluer sur une autre forme". Et en même temps qu'il ne voit pas "comment on pourrait se passer de scriptes dans le Réseau." Selon lui beaucoup de

scriptes sont satisfaites que l'on s'intéresse à leur métier. Plusieurs membres de la commission ont recueilli de leur côté une grande inquiétude et/ou un refus de voir disparaître leur métier.

34 ont été formées depuis 2019 pour renforcer le vivier de CDD dont 9 ont été embauché.e.s ensuite nous précise Florence Folléa.

Sur l'organisation du travail :

On constate en 2022 une légère hausse du **travail à temps partiel** : 284 salariés (contre 270 en 2021) = 9 Femmes et 5 Hommes de plus

Dans le Réseau, 673 salariés sont en **télétravail** dont 445 femmes et 228 hommes. Ce qui représente **66% de femmes** (65% pour toute l'entreprise FTV). Les familles professionnelles les plus concernées étant sans surprise le secteur administratif, les filières finances et RH

Sur les embauches :

En 2022, il y a eu 84 embauches : **45 Femmes et 39 Hommes**, qui se répartissent comme suit : 48 techniciens et 36 journalistes.

L'augmentation sensible des embauches PTA en faveur des femmes, 19 Hommes et 29 Femmes, a surtout concerné des scriptes (2 Hommes et 7 Femmes), des documentalistes, des chargées gestion, des monteurs, des vidéos. Finalement peu de métiers où la féminisation peine à décoller.

Chez les journalistes, le nombre d'embauches est stable et concerne moins de femmes.

Hors document, la direction nous a également partagé les chiffres de comblements de postes (en prenant en compte les mobilités).

En 2022, 293 postes ont été comblés dont 131 **journalistes (80 hommes et 51 femmes)** et 162 **PTA (90 hommes et 72 femmes)**.

Pour donner une tendance 2023 : à fin juin 129 postes ont été comblés : 61 journalistes (31 femmes et 30 hommes) et 68 PTA (29 femmes et 39 hommes)

Sur les salaires :

La commission constate une réduction globale des disparités entre femmes et hommes notamment chez les PTA. Mais il faut rester avec une vision "macro-zoning" tant les groupes de qualifications PTA sont disparates au niveau des métiers.

La direction a calculé les écarts : **-1,5%** en défaveur des femmes chez les **PTA** et de **-3,5%** chez les **journalistes** (mais avec une différence d'ancienneté de 2 ans).

Persistent çà et là des "anomalies" comme par exemple chez les rédactrices en chef dont le salaire moyen médian est de 7,6 % moins élevé que celui des Hommes soit 6600 euros, avec une ancienneté légèrement plus grande.

Une tendance générale confirmée par Céline Dick, responsable de la politique salariale dans l'entreprise qui explique que depuis 2021, et l'enveloppe dédiée prévue dans l'accord, il y eu une forte résorption des écarts de rémunération. La méthode appliquée est celle du positionnement à minima aux 90% de la médiane de chaque groupe ou fonction y compris pour les recrutements. Pour Céline Dick cela permet de "retrouver de très bons résultats".

Pour 2022, dans le cadre de la NAO, ces résorptions ont permis de corriger en plus des disparités de genres, des mauvais positionnements à l'acquisition d'une mesure fonctionnelle ou de salaires trop bas au recrutement. Pour cette année 2022, il y a eu 116 mesures de correction des écarts dans l'entreprise FTV, dont une majorité en Outremer. Dans le **Réseau les mesures de disparités** ont concerné **5 femmes et 6 hommes**.

Avec les départs en RCC, le salaire moyen médian a été un moment en baisse mais plutôt à l'été 2021. Depuis, explique Céline Dick, il y aurait une "tension sur le marché des entrants (métiers numériques et de l'encadrement) qui ne permettent pas à l'Entreprise de faire des gains (avec les départs à la retraite, donc de plus gros salaires) et d'avoir une répercussion sur les courbes de tendances." Il faut cependant nuancer pour le réseau, cette "guerre des talents", concernant plutôt le Siège.

Pour 2023, les mêmes règles de suivi s'appliquent : plus d'attention aux situations individuelles, sur les passages à la fonction supérieure pour les journalistes. Et depuis le début de l'année, une nouvelle règle pour le calcul de l'ancienneté des journalistes ex PTA reconvertis. L'expérience en tant que PTA compte pour 50% en plus de l'ancienneté carte de presse. Attention il ne s'agit là que d'une règle de calcul pour le positionnement de ces journalistes. Un gros travail a été fait par la direction mais qui n'a pas forcément tous les éléments : pour mémoire les PTA qui deviennent journalistes signent une fin de contrat comme technicien ou administratif et un contrat de recrutement comme journaliste.

Sur la formation :

Dans le Réseau en 2022, 2221 personnes ont été formées ce qui représente **44%** des femmes du réseau régional contre 40% l'an dernier. A noter que les pourcentages ont été modifiés pour les ajuster à la part des femmes dans l'entreprise.

La plus grosse part des heures de formation, tous salariés et genres confondus, sont à trouver dans la catégorie "adaptation au poste de travail" : essentiellement des formations NRCS (un quart des formations) et régie MOSAR.

En revanche le nombre d'heures de formation sur le développement des compétences concerne plus les femmes 58,9% (contre 47,8% l'an dernier) Explication : elles sont plus accompagnées dans le développement managérial (pour accroître leur nombre dans les effectifs de l'encadrement). On trouve également plus de tutorat.

Sur la santé :

La nouvelle présentation par genre et motifs d'absence apporte des informations plus fines sur les raisons de l'absentéisme mais sont plus difficile à lire pour les membres de la commission, qui remarquent qu'il manque, dans le document le taux global de l'absentéisme.

Jean-Yves Blaise précise que le **taux d'absentéisme dans le Réseau** s'élevait en 2022 à **7,29%**. Sur ce taux global, les absences dues au COVID ont représenté un gros pourcentage : 0,85%. Le taux corrigé serait donc de 6,44%, un taux inférieur à celui de 2019. A noter que le taux de référence Ayming pour les entreprises s'établissait en 2022 à 6,70%.

En 2022, le nombre de jours de maladies simples est en baisse sensible : 25 581 jours pour les femmes (650 Femmes) et 24 599 pour les hommes (730 Hommes)

(En 2021 : 27015 jours F et 25712 jours H (617F et 671 H)

On constate une hausse notable de ces maladies simples chez les femmes journalistes : 13 635 jours pour 353 F en 2022 contre 12 719 jours pour 326 femmes en 2021.

A la question de la commission, de l'instauration à France Télévisions d'un congé menstruel, la direction dit qu'il n'y a pas de projet pour l'instant mais qu'il faudrait y songer. Pour mémoire 1 femme sur 10 en France souffre de l'endométriose

Sur la lutte contre les agissements sexistes, harcèlement et agressions sexuelles :

La commission constate que, pour la 2e année d'application du nouvel accord, aucune donnée sur ce chapitre n'apparaît dans ce diagnostic. Pourtant les élus CSE ont eu à débattre de plusieurs alertes pour ces motifs. Une organisation syndicale n'a pas eu de réponse à un courrier qui décrivait le comportement inapproprié d'un salarié : ce dernier par écrit, s'en prenait par deux fois à des collègues qui, selon lui, avaient leur "vapeurs". Une expression dont la signification populaire vise sans ambiguïté des femmes, voire même des femmes ménopausées. Pourtant il ne semble pas y avoir eu une réponse disciplinaire.

Aucun chiffre donc sur le nombre de signalements, d'enquêtes ou de mesures prises.

Sur les formations, après une demande répétée, la direction nous a fourni le tableau des formations de sensibilisation sur le sujet.

172 salariés ont suivi des formations ayant pour objectif de lutter contre le harcèlement en 2022 : 90 femmes et 82 hommes. 25 managers sont concernés (la grande majorité des managers ayant suivi ces formations les années précédentes. Voir ci-dessous la distinction par ex-pôle et par genre. Lexique : HM = harcèlement moral, HS = harcèlement sexuel, AG = agissement sexiste

Libellé catégorie de produit	Libellé stage	Formation	Domaine (Source : Socle RH)	Nb Stagiaires	
				Femmes	Hommes
Prévention des risques, Santé et Qualité de vie au travail	Harcèlement	Atelier prévention du harcèlement HM HS et AG	PNO	4	1
		Formation pluridisciplinaire HM/HS	PNE	6	2
			PNO	4	2
			PSE	1	1
			PSO	2	2
		Manager et prévenir les violences internes : HS HM AS	COR	1	
			PNE	2	12
			PNO	2	7
		Sensibilisation comportements Inappropriés au travail	PSO		1
			PNO	68	54
Total Prévention des risques, Santé et Qualité de vie au travail				90	82
Total général				90	82

<u>E-learning</u>	Nb Stagiaires
Égalité H/F : Adopter la bonne posture	16
Eviter les stéréotypes	26
Inclusion : Miser sur la diversité !	1
LGBTQI+ : L'inclusion au travail	29
Maîtriser les clés du management intergénérationnel	1
Management intergénérationnel : Décoder la génération Y	2
Préparation à l'entretien annuel d'évaluation	17
Prévenir l'absentéisme au travail	23
Reconnaitre et prévenir les comportements inappropriés	13
Total	128

Sur le statut et les missions des référents harcèlement (pour le réseau régional Rabéa Chakir-Tréboss), il faut aller chercher dans Mon Espace. La négo santé qualité de vie au travail ayant capoté, il n'y a pas eu d'appropriation spécifique à l'entreprise.

Sur des actions de communication :

Une opération en Bretagne sur les comportements inappropriés a concerné 144 stagiaires dont une vingtaine de managers à parité.

(On attend des exemples d'opérations dans le Réseau)

En conclusion :

Beaucoup d'indicateurs sont positifs dans ce diagnostic 2022. Et la commission note aussi la bonne volonté de la direction d'apporter des réponses enrichies aux questions. La participation à cette réunion pour la 1^{ère} fois des spécialistes du pilotage social et de la politique salariale a été enrichissante pour tout le monde. Nous les remercions de leur présence.

En revanche, l'absence d'information et de chiffres sur le chapitre 8 de l'Accord de 2021 sur la lutte contre les agissements et harcèlement sexuels sont dommageable alors que la direction s'est plusieurs fois félicitée de cette nouveauté dans un accord égalité.

C'est d'autant plus incompréhensible aux yeux de la commission que la politique "Zéro tolérance", prônée par la présidente, a été plusieurs fois rappelée. Devrons-nous attendre un futur accord qui serait celui de l'application ?

Ce diagnostic devrait pouvoir évoluer dans sa forme. Y compris pour y glisser quelques lignes sur la communication de l'égalité professionnelle, les opérations en faveur d'une plus grande parité, y compris auprès des établissements scolaires et d'une meilleure présence à l'antenne.

Un nouvel indicateur est issu de la loi Rixain, promulguée le 24 décembre 2021 dernier. Il instaure notamment des quotas de représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de plus de 1 000 salariés :

- 30% à partir du 01/03/2026
- 40% à partir du 01/03/2029

FTV serait à 53,8% de femmes dans les instances dirigeantes en janvier 2023 donc déjà en avance sur la loi Rixain.