



Information/consultation

diagnostic comparé femmes-hommes 2024

Les élus constatent une volonté de la direction diversité et égalité des chances d'être garante des efforts de France Télévisions afin d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

La féminisation des effectifs est notamment permise par une diminution de la part des hommes dans les effectifs : l'effort de diminution des ETP n'est pas supporté par l'emploi féminin. La conjoncture économique et la recherche d'économies sur les ETP parasitent les politiques en faveur de la parité des genres et du rajeunissement des effectifs (cf. alternance).

Les élus notent toutefois que la route est longue et semée d'embûches :

La commission souhaite pouvoir travailler sur l'égalité professionnelle à La Fabrique. Ce secteur étant réparti sur différents établissements au sens CSE, la production de chiffres peut être complexe, mais elle n'est pas impossible !

La féminisation des secteurs techniques ou IMG doit être encouragée par des politiques volontaristes et généralisées, partout, d'accueil de jeunes femmes (voire de jeunes hommes dans les secteurs trop féminins de l'entreprise) : en stage, par le parrainage et l'accompagnement de jeunes en formation, mais aussi par la mise en avant des opportunités proposées par FTV, de la richesse de nos activités, de nos acquis sociaux.

Le recrutement extérieur : une majorité d'hommes est recrutée. Est-ce dû aux difficultés d'anticipation dans la gestion des effectifs, qui compliquent la mise en place de stratégies de recrutement à moyen terme ?

Temps partiel à FTV : le taux diminue et il n'est pas plus élevé chez les salariés plus âgés. Le temps partiel ne semble donc pas être un outil de réduction du temps de travail pour les salariés seniors, ou pour les proches aidants (qui souvent sont des salariés seniors, et en plus des femmes). **Une analyse des aménagements de travail existants et parfois cachés** (utilisation de jours de CET par exemple) pour les salariés en fin de carrière serait donc précieuse, notamment dans le cadre de la négociation d'un accord intergénération. La commission demande des informations sur le nombre de demandes / d'acceptations / de refus de temps partiels. Une étude du temps partiel et de ses raisons serait intéressante pour en cerner les contours.

Rémunération : globalement, le brut médian âge / ancienneté est inférieur pour les femmes, PTA comme journalistes. La direction assure combattre ces disparités, mais la commission interroge le fait que ces disparités persistent malgré les garde-fous que la direction dit mettre en place. La mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des salaires devra être regardée de près par la prochaine commission.

L'absentéisme pour maladie touche de plus en plus l'encadrement, notamment le management journalistes. Une réflexion sur le travail / les conditions de travail / la charge mentale des managers doit-être, selon nous, menée.



Absences pour maladie simple des femmes : l'explication de la direction - « *elles sont plus attentives à leur santé* » - relève du cliché sexiste et nous déçoit fortement. Nous n'avons pas d'informations sur les arrêts maladie (« *pathologiques* ») en fin de grossesse, qui peuvent cacher des conditions de travail jugées trop fatigantes ou dangereuses pour la future mère. Comment peut-on éviter ce congé en aménageant le travail ? Quid de l'aménagement de la journée de travail prévue par la loi ? Périodes de règles, problèmes gynécologiques, ménopause, stress et surcharge de travail, responsabilités familiales, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle sont aussi des facteurs de maladie sur lesquels l'entreprise peut agir. La réflexion sur le « congé menstruel » ou « congé gynécologique » doit être menée à FTV : règles douloureuses, endométriose, ménopause ne sont plus des tabous au travail.

Les élus demandent que les tableaux semestriels de l'absentéisme donnés aux CSSCT soient genrés.

Enfin, les élus estiment que FTV a des atouts pour recruter des jeunes, des femmes et des hommes, et modifier la structure de ses effectifs dans le sens du rajeunissement et de l'égalité professionnelle. Nous devons communiquer mieux et plus sur nos métiers, sur les opportunités professionnelles, sur nos valeurs, sur nos richesses, sur nos acquis sociaux. Redonner du sens au travail, stabiliser l'entreprise, anticiper les évolutions, prendre le temps de former et d'accompagner des jeunes. **Mais quand les injonctions d'économies d'ETP peuvent tomber d'un mois à l'autre, comment les directions peuvent-elles mieux préparer les recrutements et, ainsi, l'avenir ?**

Avis adopté à l'unanimité des 22 votants.

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

Paris, le 7 novembre 2025