

## 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes

**Même compétence, même salaire. Point final. Parce que l'égalité ne se négocie pas, elle se paie.**

### POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME



**La Cfdt fait entendre sa voix en tant qu'organisation féministe** contre les inégalités salariales, la résurgence du masculinisme, et l'organisation de mouvements réactionnaires partout dans le monde, qui prônent le retour de la femme au foyer, de la mère de famille et épouse dévoué. Les stéréotypes de genre, qui construisent les inégalités, ont la vie dure. Nous défendons l'émancipation des femmes et l'égalité réelle avec les hommes, notamment par le travail.

La mixité des métiers, la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans les métiers à prédominance féminine, les opportunités de carrière et l'accès aux postes les mieux rémunérés doivent devenir des évidences. L'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu démocratique, mais aussi économique, qui ne peut plus attendre !

**Nous exigeons l'application du principe inscrit dans la Loi « à travail de valeur égale, salaire égal ».** C'est pourquoi, la mobilisation du 8 mars 2026 portera cette thématique comme mot d'ordre.

### La directive européenne « Pay Transparency »,

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être **obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026**. En France, force est de constater que cette deadline ne pourra pas être respectée. Le texte ne sera pas examiné par l'Assemblée nationale avant septembre 2026, et les organisations patronales se plaignent déjà des contraintes que la Loi imposerait aux entreprises...

La directive donne des leviers aux entreprises de plus de 50 salariés pour atteindre l'égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes, en visant principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération, pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

**Avant l'embauche**, les offres d'emploi devront informer sur la rémunération proposée ou sur une fourchette de rémunération. **Après l'embauche**, l'employeur devra mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération : que tout salarié pourra réclamer ces éléments, afin d'évaluer sa situation salariale au regard de sa classification ou de son service.

Les employeurs (+ de 250 salariés) devront en outre **corriger tout écart de plus de 5% entre les rémunérations**. Un écart supérieur à 5 % ne sera être admis que s'il est explicitement justifié par des critères objectifs « non sexistes et dépourvus de tout parti pris ». Et ce sera à l'employeur de prouver l'existence de ces critères objectifs pour justifier les disparités constatées. Notons qu'à FTV, la direction considère qu'un écart de 15% et moins par rapport à la médiane n'est pas une « disparité » !

**Les critères d'évaluation des salariés devront donc être mis à jour et objectivés. Les grilles de rémunération doivent être revues et détaillées afin d'identifier les disparités et les justifier le cas échéant.**

**À France Télévisions, la négociation d'un nouveau texte collectif ( à la suite de la dénonciation de l'accord de 2013 par la Direction) sera l'occasion d'un travail sur les grilles de classification** : la Cfdt veut, à cette occasion, améliorer l'existant et éliminer les discriminations structurelles.

**La directive vise à garantir que, à travail de valeur égale, le salaire est vraiment égal !**

**À France Télévisions, 46,6% des salariés sont des femmes en 2024 (derniers chiffres disponibles, « diagnostic égalité Femmes/Hommes » 2024).**

**Le secteur de l'« Gestion d'entreprise »** reste fortement féminisé avec 70% de femmes, 93,3% de femmes au juridique, et elles représentent plus de 84% des effectifs RH ! A contrario, le secteur IMG reste très masculin, avec près de 70% d'hommes.

En « **Production fabrication technologies** », l'emploi est trusté par les hommes (près de 70% des effectifs), alors que la profession de **Journaliste** se féminise année après année (45,1% de femmes ; à noter que 48,26% des journalistes français sont des femmes).

**Rémunérations et évolutions de carrière** : en 2024, 25% des hommes et 26% des femmes ont bénéficié d'une mesure individuelle PARSI chez les PTA. 1177 salariés ont bénéficié de mesures de disparités entre 2022 et 2024. **Mais les femmes PTA perçoivent un salaire brut médian inférieur de -0,6% à celui des hommes**, pour un écart d'âge de -0,1 ans. À âge sensiblement égal, à ancienneté parfois légèrement supérieure, sinon légèrement inférieure ou égale, la médiane des salaires féminins des PTA est presque toujours en dessous de celle des hommes. **Et les femmes journalistes perçoivent un salaire brut médian inférieur de -4,1% à celui des hommes**, pour un écart d'ancienneté de -2,8 ans.

**À France Télévisions, les disparités, plus ou moins fortes selon les catégories professionnelles, persistent**, malgré les enveloppes budgétaires dédiées, tous les ans, à leur résorption.

**La Cfdt estime qu'il n'est pas glorieux de résorber les disparités si le système mis en place (les PARSI), permet de les instaurer sans qu'il ne soit remis en cause !**