



Avis du CSEC sur l'analyse de rémunération et l'égalité professionnelle

Le CSEC de France Télévisions, après analyse du rapport remis par le cabinet SECAFI sur la politique sociale, les rémunérations et le diagnostic comparé femmes-hommes, formule l'avis suivant :

Sur la politique de rémunération et sa complexité

Le rapport met en évidence un système de rémunération extrêmement complexe, avec 272 items de rémunération, une forte stratification par classification (groupes 1 à 11, grilles A/B/C, spécialisées + hors-grille) et une multitude de primes parfois quasi individualisées.

Les représentants du personnel :

- Constatent que cette complexité rend la politique salariale difficilement lisible pour les salariés comme pour les représentants du personnel, et peut nuire au sentiment d'équité et de transparence
- Prennent acte que la part fixe représente environ 90 % des rémunérations, mais que les nombreuses composantes variables (primes, heures majorées, astreintes, autres primes, avantages en nature) peuvent créer des écarts significatifs entre salariés occupant des emplois de même nature
- Notent que les minima réels sont, dans la plupart des cas, au-dessus des minima conventionnels, ce qui est positif mais renforce la nécessité de justifier les écarts individuels de manière objective.

Sur les trajectoires de carrière et les promotions :

Le rapport confirme que le système d'évolution de carrière est très encadré par les accords :

- 663 salariés ont progressé de niveau entre 2024 et 2025 (environ 10 % de l'échantillon), dont une majorité de cadres ;
- Les trajectoires techniciens → cadres (niveaux 05S et 06S) sont nombreuses, notamment dans les métiers de la production ;
- La promotion fonctionnelle est possible, mais conditionnée à des processus RH et à la mise à jour des fiches de poste.

Dans le même temps, le rapport met en lumière :

- Une forte corrélation entre âge/ancienneté et classification, qui peut enfermer les salariés dans des trajectoires très normées
- Des écarts de salaires parfois importants entre personnes d'un même coefficient ou d'un même emploi, qui ne sont pas toujours transparents pour les intéressés
- L'importance du nombre de salaires hors-grille (126 personnes dans l'entreprise), avec un niveau de rémunération moyen de plus de 10 000 euros. Ces salaires concernent pour la plupart des cadres dirigeants de l'entreprise. Ce niveau de rémunération interroge au regard des graves errements managériaux que rencontre l'entreprise dans sa gestion et dans sa transformation.

- Parmi ces salaires hors-grille figurent quelques journalistes présentateurs parisiens vedettes de l'antenne. Parmi eux, certains bénéficient en plus d'une rémunération via leur propre boîte de production. Pour les élus, cela pose véritablement des questions éthiques et d'exemplarité du service public.

Contrairement à l'excès de confiance de la direction, la transposition française de la directive européenne sur la transparence des rémunérations va imposer une refonte totale du système salarial et de ses classifications à France Télévisions. De toute évidence, ce travail est actuellement sous-estimé. Les critères Mercer utilisés il y a 13 ans lors de l'élaboration de l'accord collectif sont insuffisants au regard de la réglementation européenne. La responsabilité de la direction est de vérifier que les critères Mercer prennent en compte des critères tels que les conditions de travail, la pénibilité, la notion d'effort ou la charge mentale par exemple.

Sur l'égalité professionnelle femmes-hommes :

Le rapport montre une situation globalement maîtrisée, avec :

- Un taux de féminisation de 47 % dans l'effectif permanent, en ligne avec les objectifs fixés pour 2026
- Un index égalité à 99/100 sur les dernières années, ce qui atteste d'un travail important sur les écarts de rémunération
- Des écarts salariaux en général faibles entre femmes et hommes (souvent inférieurs à 2 %, quelques cas à 4-6 %), non systématiquement en défaveur des femmes
- Une valorisation des efforts en matière de recrutement des femmes après les stages/alternance.

Cependant, plusieurs points de vigilance sont clairement mis en avant :

- Une sous-représentation des femmes dans certains métiers et directions (production, moyens, technologies, Outre-mer, réseau France 3) et dans l'encadrement supérieur journalistique
- Une diminution de la proportion de femmes avec l'âge, particulièrement marquée chez les journalistes (60 % de femmes parmi les moins de 30 ans, mais seulement 35 % chez les 55 ans et plus)
- Une baisse plus forte des heures de formation pour les femmes, avec des durées moyennes de formation inférieures à celles des hommes
- Des recrutements féminins moins fréquents après 50 ans et des sorties plus fréquentes dans certains segments d'âge.

Nous prenons acte des efforts réalisés et des résultats globalement positifs, mais nous considérons que :

- L'égalité professionnelle ne peut se réduire à l'index et aux moyennes : une attention particulière doit être portée aux métiers et aux directions où les femmes restent minoritaires (et inversement où les hommes sont en minorité), ainsi qu'aux parcours sur la durée (attrition avec l'âge et l'ancienneté)
- La formation et les mobilités doivent être mobilisées de façon plus volontariste pour corriger les déséquilibres : accès à la formation continue, reconversions vers les métiers techniques ou de production, accès à l'encadrement supérieur et aux postes de responsabilité
- Des indicateurs spécifiques doivent être suivis, par direction, métier, niveau de classification, en intégrant l'effet des nouveaux recrutements, des alternances, des stages et des départs.

Les élus du CSEC demandent :

- Un suivi détaillé des trajectoires de formation et de promotion des femmes, notamment à partir de 45 ans, pour prévenir les ruptures et les plafonds de verre.

Sur l'emploi, la pyramide des âges et les départs à la retraite

Le rapport souligne un enjeu majeur : près de 2 000 salariés (environ un quart des effectifs) pourraient partir à la retraite d'ici 2030, affectant particulièrement des métiers clés (grand reporter, chef monteur, techniciens d'exploitation vidéo, documentalistes, encadrement rédactionnel, etc.).

La direction y voit une opportunité de maîtrise de la masse salariale. Pour les représentants du personnel, il s'agit d'abord :

- D'un enjeu de transmission des compétences, de maintien de la qualité éditoriale et technique, et de continuité du service public audiovisuel
- D'un risque de charge accrue pour les équipes restantes, si les départs ne sont pas anticipés en termes de recrutements, de formations et de redéploiement.

Pour cela, les élus demandent que la question des départs à la retraite fasse l'objet :

- D'une cartographie des métiers les plus exposés, avec scénarios de renouvellement, de montée en compétences et d'éventuels changements d'organisation ;
- D'une réflexion sur les modalités de transition (fin de carrière, temps partiel, tutorat, transmission des savoirs).

Sur la formation et le développement des compétences :

Le rapport indique une légère baisse des heures de formation, plus prononcée pour les femmes, et une durée de formation moyenne inférieure côté féminin. Les taux d'accès restent globalement homogènes, mais :

- Les ouvriers et certains techniciens restent en retrait ;
- Les inégalités se creusent à la marge, ce qui peut impacter l'égalité professionnelle et les perspectives de carrière.

Sur la transparence salariale et la directive européenne :

Le rapport rappelle que la directive sur la transparence des salaires impose :

- Un droit individuel des salariés à obtenir des informations sur les niveaux de rémunération par sexe pour les travaux de même valeur
- Un renforcement du reporting (7 indicateurs, incluant les composantes variables et complémentaires, la proportion de bénéficiaires, la ventilation par quartiles et par catégories de travailleurs)
- Une obligation de correction des écarts non justifiés, avec évaluation conjointe des rémunérations avec les IRP.

Les élus considèrent que France Télévisions doit anticiper pleinement ces obligations, en concertation avec les représentants du personnel, en :

- Revoyant son système de classification, de pesée des postes et de primes pour qu'il soit compatible avec la notion de « travail de même valeur » ;
- Structurant un référentiel partagé des catégories de travailleurs et des critères objectifs de rémunération et d'évolution ;

- Mettant à disposition des IRP les données nécessaires pour exercer leur mission de contrôle et d'alerte.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, les représentants du personnel :

- Reconnaissent les efforts réalisés en matière d'égalité professionnelle,
- Soulignent néanmoins la persistance de zones de complexité et de dispersion (primes, individualisation des salaires, trajectoires journalistes/cadres) qui devront être clarifiées et régulées
- Alertent sur les enjeux de mixité, de vieillissement des effectifs et de transmission des compétences, qui nécessitent des réponses structurées et négociées
- Considèrent que la mise en conformité avec la future directive sur la transparence des rémunérations ne doit pas être abordée comme une simple obligation technique, mais comme une opportunité de rendre le système plus lisible, plus juste et plus cohérent pour l'ensemble des salariés.

Adopté à l'unanimité des 22 votants

CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 7 octobre 2026