



COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

Compte-rendu de réunion de la commission du 1er septembre 2026

Ordre du jour : Bilan Egalité professionnelle Femmes/Hommes 2025

Présents : FIGUREAU Myriam (Réseau Lyon) ; CAUSSADE Marianne (Réseau Bordeaux) ; COCHIN Coralie (Nouvelle Calédonie) ; LIAO Hubert (Polynésie) ; OLS Frank (Siège) ; POSTOLLEC Julie (DOPOM) ; ROEHRIG Yvonne (Réseau Strasbourg)

Excusés : OLS Frank (Siège) ; REGGIANINI Catherine (Réseau Metz)

Présents pour la direction : BLAISE Jean-Yves et COLIN Elodie : direction pilotage social ; CHARBIT Sonia : développement RH ; MONSNEREAU Yannick : direction de la diversité

Alors que l'on reparle de la différence dans les pensions de retraite (38% de moins pour les femmes)

Alors que la transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires et son application sera encore retardée à France Télévisions, comme dans les autres entreprises,

Comment ne pas avoir une pensée pour Yvette Roudy, disparue il y a quelques semaines ? Fille d'ouvrier (métallurgiste), dactylo, auteure de la loi sur le remboursement de l'IVG, de celle sur la parité dans le travail, de la reconnaissance officielle de la journée des femmes le 8 mars...

L'étude du diagnostic égalité femmes Hommes dans l'entreprise, loin d'être un exercice ennuyeux et « administratif », fait apparaître plusieurs nouveautés dans sa présentation. Et notamment prend de la distance avec la couleur : désormais les Femmes ne sont plus en rose mais en bleu, et les Hommes en gris !!!

Les effectifs

En 2025 l'entreprise comptait 3774 Femmes et 4254 Hommes soit 47% d'effectifs féminins. Ce qui représente une hausse de 0,4% versus 2024

C'est dans les stations ultra-marines que les pourcentages ont le plus augmenté :

En Guadeloupe : **+2,1%** (+ 5 Femmes)

A St Pierre et Miquelon : **+2,6%** (+3 Femmes)

Martinique : **+ 0,8%** (même nombre de Femmes mais -3 Hommes)

Sur l'établissement « Outremer » (ex Malakoff) : **+3,2%** : +14 Femmes.

A noter que l'effectif total tient compte du transfert d'une trentaine de salariés techniciens vers le Siège suite au déménagement. Ont été ajoutés des salariés des ressources humaines, de la finance et du pôle de gouvernance. Un transfert de 16 salariés. Difficile dans ces conditions de pouvoir comparer aux deux années précédentes.

Au réseau France 3 : +0,5% (+1 femme mais moins 39 hommes = départs à la retraite)

Effectifs par antenne régionale *nouvel indicateur dans ce diagnostic central*. Une information intéressante qui a fait s'interroger la commission sur les meilleurs chiffres des antennes régionales du réseau France 3 comparés à ceux des antennes ultra-marines. La direction explique qu'il y a peu de mobilité en Outremer liée aux bassins d'emploi limités, au chômage plus élevé et que les antennes ultramarines présentent moins d'attractivité que les antennes du réseau régional. Les effectifs des Outremer étant masculins et âgés, il y aura des bascules mais pas tout de suite.

Plus globalement, la direction de la diversité constate depuis plusieurs années une tendance à la baisse dans la formation des jeunes filles dans les matières techniques : 44% de filles dans les écoles de commerce et une érosion continue depuis 10 ans dans les formations d'ingénieurs. « *On les perd après les Bacs scientifiques* », explique Yannick Monsnereau. « *Le vrai sujet c'est l'orientation des filles.* » L'entreprise continue ses partenariats avec « Elles bougent » pour les métiers de l'industrie et « Femmes@numérique. »

Par catégorie professionnelle

La part des femmes est en hausse chez les PTA comme chez les journalistes : **47,6% chez les PTA** (+0,3%)

45,8 % chez les journalistes (+0,7%)

Chez les non permanents

Si le total des ETP non permanents est en nette baisse :

814,7 ETP contre 920,3 en 2024 et 950,5 en 2023 pour les PTA

308,4 ETP contre 340,6 en 2024 et 334,5 en 2023 pour les journalistes

La baisse a plus touché les hommes que les femmes

Par familles professionnelles

Chez les PTA

Les effectifs sont très stables pour la famille artistique et celle de la communication, marketing

La famille Programmes a perdu 8 femmes et gagné 4 hommes

L'immobilier a perdu 9 hommes mais n'a pas gagné de femmes

Pour les deux familles les plus représentatives des administratifs et des techniciens :

La gestion d'entreprise, en baisse d'effectifs a perdu 8 femmes mais aussi 3 hommes : **26,8%** pour les hommes

La production, fabrication, technologie : elle aussi en baisse a perdu 1 F et 36 H pour atteindre **31,8%**

Pour la gestion d'entreprise et la production, la direction se déclare satisfaite car les objectifs de l'avenant 1 ont été atteints dans un contexte compliqué.

Ressources humaines : 169 personnes : 145 F 24 H

Chez les journalistes

La filière **reportage** est en hausse : 916 femmes + 27 F = **47,2%** contre 41,4%

Le filière édition est stable 1 femme et 3 hommes en plus

La filière **management** a perdu en chiffre global mais le nombre de F est le même : **198 femmes sur 503**

Pour la filière édition : la commission est surprise de voir aussi peu de chefs d'édition, au nombre de 13 : 6 femmes et 7 hommes

La hausse du nombre de rédacteurs en chef est apparemment liée à la réforme de l'information dans les stations ultramarines.

Entre 2013 et 2023, l'observatoire des carrières des femmes et hommes, PTA et Journalistes, progressaient de la même façon, pas de disparités.

La commission note que pour 2025 4 journalistes de plus de 20 ans d'ancienneté sont toujours au palier de rédacteurs reporters et ne sont pas encore passés JS. Ces 4 journalistes sont des femmes.

Pyramide des âges

L'entreprise continue de vieillir. **L'âge moyen** s'établit à **49,9 ans** = 49,2 pour les femmes

Et dans ce vieillissement inéluctable, on constate pour 2025 une parité quasi parfaite dans la **tranche 45 à 49 ans** : **597 femmes et 591 hommes.**

Au-delà de 49 ans, les salariés sont davantage masculins.

On trouve les plus jeunes dans la famille communication et marketing : 47,4 pour les femmes, 46,3 ans pour les hommes

Organisation et temps de travail

Les Temps partiels

Les effectifs à temps partiel sont en hausse (444 VS 433) (mais n'ont pas retrouvé les niveaux de 2023 = 506)

Les femmes représentent **68,5% des temps partiels** : 12 de plus en plus qu'en 2024 notamment chez les journalistes.

A noter que le diagnostic propose pour la 1ère fois les motifs de ces temps partiels.

La "**convenance personnelle**" est le motif le plus important 41 % en hausse. Il concerne **129 Femmes et 53 Hommes.**

Question de la commission : où trouver les aidants et particulièrement les aidantes ? Dans les temps partiels pour convenance personnelle. La commission souhaiterait que ces salariés soient plus visibles dans les effectifs mais la direction répond que c'est compliqué car le statut d'aidant est déclaré en préfecture et pas encore identifiable dans l'entreprise.

Elle propose néanmoins de comptabiliser les aidants de FTV au sein de la négociation de l'accord Générations. La commission souhaite plutôt que ce décompte – s'il est concrétisé - apparaisse dans la commission égalité professionnelle.

La commission alerte par ailleurs la direction de faire attention aux salariés FTV du Pacifique où les droits en santé sont différents des droits nationaux dans l'Hexagone.

Désormais en France 83% des aidants sont des Femmes. Même si des aides sont prévues c'est un sujet préoccupant dans une entreprise vieillissante comme la nôtre.

Yannick Monsnereau précise la place des temps partiels à France Télévisions comparé aux autres entreprises françaises :

On est à 18 points en deçà : 26,7 % de femmes en TP en France et chez nous **8% de femmes à FTV**

Le télétravail, un nouvel indicateur dans ce diagnostic.

Il y a moins de salariés ayant signé un avenant de télétravail : 53 de moins qu'en 2024. (Cela concerne **1980 femmes et 1140 hommes**).

C'est la gestion d'entreprise et la production, fabrication technologies qui en perdent le plus. Une baisse liée à la réduction des effectifs.

Néanmoins à 2,5 jours par semaine, on compte le double de femmes : une tendance qui se poursuit depuis 3 ans.

Les embauches

Cela n'étonnera personne, l'entreprise a globalement beaucoup moins embauché :

292 embauches contre 328 en 2024 et 433 en 2023

Ce qui représente 2 femmes et 34 hommes en moins

Par catégorie, les journalistes **reporteurs** ont été plus nombreux notamment les femmes : **46 F embauchées contre 39 H** (+ 17 F et +8H)

La baisse est très nette chez les **PTA** (186 au global contre 249 en 2024) notamment chez les cadres techniciens et les maîtrises. Une baisse à peu près **équivalente pour les F et les H.**

La baisse concerne aussi bien les transformation CDD en CDI que les recrutements extérieurs

Hors diagnostic, la direction nous a communiqué le chiffre des mobilités qui vient compléter ces indicateurs.

En 2025 il y a eu 279 mobilités dont 134 Femmes soit 48% des effectifs.

292 recrutements dont 144 Femmes ce qui représente 49,3% des effectifs.

On compte également 338 départs dont 134 Femmes ce qui représente 39,6% des effectifs.

Le solde global est donc négatif mais positif en faveur des femmes.

Rémunération et évolution de carrière

Mesures attribuées

24,3% de femmes PTA ont bénéficié d'une mesure salariale ; 23,9% des H

Pour les journalistes : 18,5% des F 17,6% des H

241 mesures ont été attribuées dans le cadre d'une fonctionnelle ou d'un palier : 114 pour les femmes, 127 pour les hommes

Dans l'encadrement des journalistes, 25 femmes ont obtenu une mesure pour 51 hommes, soit un rapport de 1 à 2.

La direction répond que cela contrebalance les mesures de l'an passé où les femmes avaient davantage bénéficié de mesures : en 2024, dans l'encadrement journalistes, 20% de femmes étaient concernées pour 13% d'hommes, en 2025, c'était 13% de femmes pour 16% d'hommes.

Rémunérations :

Les salaires bruts médians pour les PTA toutes catégories confondues s'élèvent à 45.574 € pour les femmes et 46.243 € pour les hommes.

La différence est importante pour les emplois artistiques dans la catégorie 3 puisque 20% séparent les Hommes à 54.617€ des femmes avec 45.644 € avec une ancienneté moyenne supérieure (de 7 ans) en faveur des H. Une différence que l'on retrouve chaque année.

Une différence est aussi à noter pour les ouvriers avec un écart de 6,7% en défaveur des femmes dans le groupe 2.

La direction répond que ces écarts sont liés aux fonctions et emplois occupés.

Chez les journalistes : le salaire brut médian s'élève à 61 804€ pour les F et 64568€ pour les H avec une différence d'ancienneté de moins de 3 ans. Un écart sensiblement le même dans la catégorie reportage : les GR sont quasi en parité, les JRI F rattrapent un retard.

L'écart pour les rédacteurs en chef reste important : 6% vis à vis des rédactrices en chef.

La direction précise que le critère de l'âge n'est pas pris en compte : ce pourrait être un critère discriminant au regard de la loi. C'est plutôt l'ancienneté dans la fonction qui est scrutée. Et également le périmètre d'exercice : on serait mieux rémunéré selon la rédaction encadrée...mais sur quels critères ? Le nombre de journalistes dans la rédaction ? Visiblement les hommes gèreraient davantage de grosses rédactions et les

femmes des petites, ce qui explique derrière les écarts des salaires. Une explication qui reste un peu floue pour les membres de la commission.

Chez les Hors Grille, pour une ancienneté moyenne égale le salaire médian des femmes accuse une différence de 15 000 euros (même si cela concerne 40 personnes au total)

A noter un changement dans la prise en compte sur le calcul des salaires de référence : Pour les PTA, on ne prend en compte que le salaire de base (sans prime d'ancienneté et part variable).

Pour les Journalistes : on reprend le salaire de base et l'ancienneté carte de presse.

La Formation

67,6 % des PTA hommes et 65,2% des PTA femmes ont été formés en 2025
68,1% des journalistes H, 66,2% des journalistes F

L'effort de formation reste important. Il a très légèrement augmenté pour le management journalistes un peu plus chez les femmes mais on ne sait pas sur ces chiffres si le retard constaté par les élus dans les chiffres de la formation a pu être rattrapé. La direction indique qu'un plan d'actions a été mis en place en 2025 : 1 manager une formation.

Les formations pour adaptation au poste ou évolution des emplois sont toujours beaucoup plus importantes aussi bien en nombre de salariés formé.es (5880 femmes et 7338 hommes) que pour le développement des compétences (515 femmes et 445 hommes).

Question de la commission sur la différence du nombre d'heures de formation entre femmes et hommes. La direction précise qu'il y a plus d'hommes dans l'entreprise donc plus d'hommes formés et également que les formations techniques sont souvent plus longues et concernent plus les hommes.

Elle ajoute qu'elle vérifie qu'il n'y a pas de discrimination d'accès à la formation (femmes, personnes en situations de handicap, ultramarins ; personnes ayant un mandat syndical).

Question de la commission pour savoir s'il existe des formations spécifiques pour préparer les femmes aux postes techniques ou de direction ? Ou à l'inverse des formations spécifiques pour les hommes pour les postes de communication ou gestion ?

Réponse de la direction : Pas de formation genrée, c'est le tout le travail d'acculturation que nous faisons pour tenter de récupérer les hommes sur les fonctions support et femmes sur les fonctions techniques. Par ailleurs, il existe le cursus mis en place depuis 2012 Carrières au féminin pour repérer les talents féminins d'une entreprise et booster les femmes.

L'alternance :

Le nombre d'alternants est en baisse : 144 F et 98 H présents au 31 décembre. Mais on voit que cela peut être un bon levier pour l'égalité en faveur des F.

En 2025 24 jeunes filles et 14 jeunes hommes anciens alternants ont été recrutés en CDI. C'est un nouvel indicateur bien utile.

A noter que les stations ultramarines prennent désormais leur place dans l'alternance pour les journalistes grâce à un partenariat signé en 2024 avec l'IJBA de Bordeaux. En 2025, 4 jeunes filles et 2 jeunes hommes bénéficient du dispositif. Les responsables de l'alternance notent toutefois que pour l'Outre-mer comme pour le réseau régional, il y a une difficulté pour trouver suffisamment de tuteurs.

La santé

Hors diagnostic, le pilotage social a calculé le **taux d'absentéisme** 2025 à 6,62 % soit une hausse de 0,26% par rapport à l'an passé (6,36% en 2024).

Par genre on compte 7,6% pour les Femmes et 5,8% chez les Hommes.

Pour Jean-Yves Blaise cette hausse qui touche un peu plus les femmes est surtout liée à des absences de longue durée : 3,55% des absences. Cela a un impact fort sur l'ensemble des absences.

Cette hausse touche la tranche d'âge 60/64 ans : où l'on trouve les taux les plus élevés aux alentours de 11,64%.

La direction note que l'augmentation d'absentéisme chez les 60-64 ans est général : plus les tranches d'âges sont élevées plus les taux d'absentéisme sont élevés.

Elle précise que depuis 2 ans, le taux annuel Ayming pour se comparer aux autres entreprises n'est plus calculé.

En revanche on sait que la durée d'absence au niveau national est en augmentation : même constat à FTV, ce qui a un impact sur le taux global.

Les absences de courte durée plutôt stables

Autres chiffres : Le nombre de jours d'absence chez les femmes est de 77.924 pour **maladie simple** soit une hausse de 5.000 jours comparé à 2024

Maladies professionnelles : la commission note un gros écart entre le nombre de jours chez les hommes et chez les femmes : 1.657 jours pour 9 hommes soit 184 jours/H VS 472 jours pour 7 femmes soit 37 jours/F.

La direction répond qu'il n'y a pas d'indicateurs qui expliquent cela sauf le fait que les JRI sont souvent des hommes avec des troubles musculosquelettiques

Les accidents de trajet augmentent pour les femmes cadres PTA et les reporters femmes. Le taux absentéisme reste plus élevé chez les hommes notamment journalistes : 1.023 jours d'absence pour 11 hommes contre 152 jours pour 6 femmes. La commission demande si la direction a des éléments de réponse, si c'est parce que les hommes ont plus une conduite à risque ? La direction répond que les plus gros accidents de voiture concernent majoritairement les hommes.

Les accidents du travail ont augmenté notamment chez les hommes.

Pour les congés maternité : à noter que les congés pathologiques pré et post natal sont en baisse notamment chez les journalistes.

En revanche, impossible de connaître le nombre d'entretiens post maternité réalisés. En effet même si c'est un indicateur dans l'Accord Egalité, (et une obligation), cela rentre

dans les entretiens de parcours professionnels car la loi a changé. A noter que cet entretien peut avoir lieu avant le retour au travail à la demande de la salariée.

La direction assure faire très attention à ce que les femmes ne perdent pas en salaire et l'entretien de parcours professionnel permet vraiment de faire un point global.

L'index Pénicaud fourni après la réunion de cette commission indique que sur 47 femmes de retour de congé maternité en 2025, la totalité a perçu une augmentation.

Pour les congés paternités, la direction assure que les pères concernés les prennent leurs jours, dont les encadrants qui sont peu nombreux dans le diagnostic. Elle reconnaît néanmoins un trou dans la raquette car en 2023 et 2024 n'apparaissaient que les 25 jours légaux et pas les 25 supplémentaires donnés par l'entreprise.

Le principal changement est l'application par l'entreprise du nouveau congé de naissance depuis le 1er juillet. Il va falloir affiner son application (ce qui est prévu dans la re négociation de l'accord égalité) car il est coûteux pour les entreprises ajouté à d'autres dispositifs.

Enfin, la commission demande de nouveau l'instauration d'un **congé gynécologique**.

La période semble propice entre la renégociation de l'Accord Egalité et celui de l'Accord collectif. L'étude de la pyramide des âges nous indique que l'entreprise compte 1707 Femmes de -20 à 49 ans. Les maladies chroniques touchant ces femmes étant estimées à 10%, **170 femmes** dans toute l'entreprise pourraient être concernées par une pathologie gynécologique et/ou inflammatoire reconnues comme l'endométriose, le SOPK (syndrome des Ovaires polykystiques), ou l'adénomyose. Pour les femmes qui en souffrent, c'est bien réel. La commission en appelle au débat. A signaler qu'une conférence sur l'endométriose est prévue le 23 novembre à Paris en streaming et en replay. La direction rappelle, au-delà d'un débat sur les droits des femmes que nous avons un problème financier.

Quant à l'application de la directive européenne sur la transparence des rémunérations adoptée en 2023 qui entend lutter contre les discriminations salariales entre femmes et hommes, son examen à l'Assemblée nationale vient de commencer. Son application qui est attendue ne le sera sans doute pas avant 2027.