



## Commission Egalité Professionnelle CSE réseau régional du 17 septembre 2019

### Présents :

Bruno Espalieu  
Myriam Figureau  
Sophie Goubil  
Catherine Reggianini  
Anne-Sophie Saboureau

### Absents excusés :

Lionel Bonis  
Annabelle Igier  
Elisabeth Point

### Direction :

Fabien Amet, Adjoint au DRH de France 3  
Julie-Anne Evrard, Yannick Minso et Emmanuel Salanon, direction de l'Egalité des Chances ;  
Laeticia Naciri, développement RH  
Nathalie Dené, développement managérial.

### Remarques générales

A peine 3,5 % des entreprises de plus de 250 salariés assurent une égalité professionnelle, selon les premiers résultats de la mise en application de l'index de l'égalité professionnelle lancé par le ministère du travail sur près de 5000 entreprises. L'entreprise FTV est assez bien classée dans cet index en obtenant un très bon score sauf sur la présence des femmes dans les plus hautes rémunérations. Dans le réseau régional de France 3, l'égalité entre femmes et hommes avance elle aussi à petit pas.

Quelques chiffres : au 31 août, le réseau régional hors Corse comptait 4 directrices régionales, 17 rédactrices en chef et 46 adjointes, 4 cheffes de centre et 89 présentatrices de JT.

Des éléments chiffrés qui cachent des situations locales diverses parfois inacceptables. Comme dans l'antenne d'Auvergne. Des salariés ont alerté la commission sur ce qu'on peut qualifier au minimum d'iniquité dans l'organisation du travail notamment sur le web. Sur les 37 journalistes que compte la rédaction, soit 16 femmes et 21 hommes, 13 hommes ne travaillent jamais sur le numérique contre une seule femme. Et ce n'est pas qu'un problème de formation. Lorsqu'on examine des plannings hebdomadaires, les vacances semaine ou week-end sont régulièrement assurées à 80% ou

90% par des femmes. Plus grave, les femmes de la rédaction entendent régulièrement des petites réflexions, commentaires au minimum connotés voire franchement sexistes. Cette situation n'est pas nouvelle et a déjà été évoquée en réunion de délégués du personnel, sans que rien ne bouge. Les membres de la direction présents ont rappelé qu'il y avait une tolérance zéro pour les propos sexistes dans l'entreprise et se sont engagés à enquêter sur la situation clermontoise. Les membres de la commission souhaitent être informés des résultats de cette investigation.

Au-delà de cet exemple, il serait souhaitable que la question de l'égalité soit abordée en tant que telle dans les antennes par les représentants de proximité pour éviter que de telles situations soient mises sous le coin du tapis.

## **Diagnostic 2018**

### Suivi des effectifs

A noter les objectifs affichés dans l'accord égalité de l'entreprise pour 2020 : 45% de femmes à FTV dont 40% de journalistes

En 2018 à France 3 (hors Corse) on comptait 43,9% de femmes. Un chiffre en hausse de 0,7% comparé à 2017, moins élevé que celui de l'entreprise : 44,7%.

Chez les journalistes : la part des femmes est passée à 39% contre 37,7% en 2017

Chez les PTA on est à 47,8% (objectif de l'accord 47%). Pour l'encadrement technique, la part des femmes s'établit à 42,9% et celle de l'encadrement journalistes à 29,8% (respectivement 45 et 33% à atteindre en 2020).

Selon la direction, le travail effectué pour le recrutement et les carrières commence à payer. Pour les postes d'encadrement, la direction reconnaît que cela est plus facile chez les journalistes. Pour mémoire, les services RH et finances, qui comptent beaucoup de femmes, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs du réseau régional.

*Dans le détail* : dans la catégorie « techniciens, maîtrises », la baisse pour 2018 à 43,9% contre 44,2 l'année précédente pourrait s'expliquer en partie par le passage dans la catégorie supérieure

*Chez les non-permanents*, la part des femmes est en augmentation notamment chez les occasionnels PTA (et en baisse chez les journalistes). Comment interpréter ce chiffre, indice également de précarité? Pour la direction, il y aurait ainsi plus d'opportunités ensuite pour des intégrations. Précision : les intérimaires ne sont comptabilisés dans ce tableau.

### Par familles professionnelles

Chez les journalistes, on compte 21 femmes de plus qu'en 2017 et 10 hommes de moins.

C'est la catégorie JRI qui a le plus progressé en 2018 : 38% contre 30%

Dans l'encadrement, on est passé de 13 femmes rédactrices en chef en 2016 à 22 en 2018. Mais attention sont comptées dans ces chiffres des personnes qui exercent d'autres fonctions comme directeur/trice régional(e), délégué(e)s à l'antenne ou conseiller(e)s aux programmes.

Chez les PTA, le secteur IMG ne se féminise pas beaucoup bien qu'il ait une femme à sa tête au niveau de l'entreprise. La direction indique qu'elle peine à trouver des candidatures, y compris lorsqu'elle tente de proposer un secteur de cette activité en future compétence complémentaire. Même constat pour le secteur « production des moyens audiovisuels, qui rassemble la quasi-totalité des techniciens qui travaillent pour les JT, dans lequel on compte 275 femmes pour 565 hommes en 2018. Mais là la direction est un peu plus optimiste : la tendance serait en train de s'inverser dans

les écoles même s'il reste encore beaucoup de stéréotypes. Des opérations de communications comme « Capital Filles » ou « Déployons nos Elles » montrent ce « frémissement ». Dommage que ces actions ne soient pas équitablement déployées dans les antennes. Pour la commission cette sensibilisation devrait commencer dès le collège.

A l'inverse, les secteurs des programmes de la communication ou du marketing sont encore très largement féminisés.

### Pyramide des âges

En 2018, l'âge moyen des femmes s'élève à 49,3 ans.

A noter une augmentation de la part des femmes dans la tranche 25/29 ans : un indice positif pour la direction pour une progression plus nette dans les années à venir.

### Temps partiels

Le pourcentage de femmes augmente surtout chez les journalistes pour revenir à son niveau de 2016. La catégorie « convenance personnelle » comprend à la fois les temps partiels « parentaux » et les temps partiels « personnels ».

### Embauches

La direction fait état d'une véritable politique en la matière avec un effort porté sur les métiers techniques. L'indice « transformation de CDD en CDI fait état d'une augmentation. Elle est surtout visible chez les journalistes : 67% contre 44% en 2017.

### Rémunérations

Dans les mesures 36% ont concerné des hommes en 2018, 35% des femmes. Il y a encore quelques différences entre les revalorisations et les changements de fonction.

*Pour les salaires* : peu de différence au global entre femmes et hommes chez les PTA. C'est le cas notamment dans le groupe production fabrication technique avec même un salaire médian légèrement supérieur pour les femmes. Dans certains groupes de qualification néanmoins, comme les groupes 7 et 9, les salaires sont moins élevés pour les femmes à ancienneté équivalente. Pour la direction, le critère de l'âge s'impose plus pour mesurer les différences que celui de l'ancienneté. Dans les emplois artistiques, le pourcentage défavorable aux femmes s'explique par le fait que la fonction de réalisateur est majoritairement exercée par des hommes.

Chez les *Journalistes*, on constate de gros écarts chez les JRI mais l'ancienneté des hommes est supérieure à celle de leurs consœurs. Un scénario similaire pour les grands reporters. Deux situations pointées pour l'antenne des Alpes par l'inspecteur du travail dans un courrier du 12 août 2019.

L'indice positif est pour les femmes rédactrices en chef adjointes, une fonction longtemps « sinistrée » en matière salariale pour les femmes. En revanche, on est encore loin du compte pour les rédactrices en chef : 10,5% de différence en faveur des hommes. Pour ces encadrantes journalistes comme techniciennes, à leur entrée en fonction, la direction dit qu'elle n'hésite plus à solliciter le contrôleur d'Etat qui fixe le taux maximum des augmentations, pour demander des dérogations.

## Formation

Un chiffre peut cacher une réalité ! Celui du nombre d'encadrants journalistes formés : 55 femmes contre 117 hommes... en réalité proportionnellement les encadrantes auraient bénéficié de plus de formations. A noter que l'effort est toujours soutenu sur le pourcentage de femmes dans les contrats d'apprentissage (encore faudrait-il les embaucher après) même si cela concerne moins les alternants techniciens. La direction reconnaît le manque d'attractivité de l'entreprise dans une partie des métiers techniques.

On notera que le budget est utilisé en priorité pour la formation au maintien dans l'emploi au détriment du développement de compétences.

## Santé

Le nombre de journées de maladies simples est en forte augmentation notamment pour les femmes PTA (chiffres hors maternité). Mais aussi de manière globale. Le DRH de France 3 admet que c'est une préoccupation importante et un sujet désormais considéré comme prioritaire. Un prestataire a été choisi pour analyser ce sujet avec des éléments classiques « RH » mais également en étudiant d'autres critères comme le déploiement d'un nouvel outil par exemple. La différence entre femmes et hommes fait partie des analyses demandées.