

COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE CSE C

DIAGNOSTIC FEMMES/HOMMES 2023

Présents à la commission :

Les membres de la commission : Yvonne Roehrig, Séverine Dangin, Catherine Reggianini, Gregory Hen, Hubert Liao, Laurence Vauray (en visio)

Pour la direction : Yannick Monsnereau (Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité), Jean-Yves Blaise et Elodie Colin (Pilotage social des effectifs et des rémunérations), Sonia Charbit (cheffe de projet RH diversité).

Absents excusés : Jean-Hugues Lec Kao, Isabelle Braouet, Michel Law, Ghislaine Vingot.

Préalable

La commission s'est réunie le 4 octobre, en présence, le matin, de l'expert mandaté par le CSE C sur le bilan social, et de la direction l'Apm.

Les membres de la commission saluent le travail conséquent de l'expert sur le sujet de l'égalité professionnelle bilan 2023, et remercie les représentants de la direction pour les réponses apportées à leurs questions. Nous soulignons en effet que le dialogue et le partage d'information sont des principes partagés par les participants à cette commission, même en cas de désaccords.

- 1- En juillet 2021, FTV a signé, avec les OSR, un accord "égalité professionnelle" arrivé à échéance en juillet 2024. Cet accord a été retouché pour une prorogation de deux ans et est donc en vigueur jusqu'en juillet 2026.

De nombreux objectifs fixés initialement par cet accord ont été atteints voire dépassés, pour certains dès 2023. **Mais l'objectif de parité entre femmes et hommes, s'il est atteignable au niveau de l'entreprise, s'éloigne quand la maille est affinée** : dans certains secteurs, comme la gestion d'entreprise ou la fabrication, la part des femmes ou des hommes reste largement majoritaire et les efforts de l'entreprise pour rétablir la situation dépendent pour beaucoup des "forces vives" disponibles sur le marché du travail. La part des femmes dans les effectifs de FTV est de 46,6% en 2023, seulement de 31,4% dans la famille professionnelle production-fabrication-technologies, de 44,1% chez les journalistes.

Par ailleurs, la commission s'interroge : un objectif fixé doit-il être atteignable, même s'il n'est pas conforme à l'ambition de l'entreprise ? Ou doit-il être légèrement surévalué, pour obliger à être le plus performant possible ?

- 2- La commission considère que l'entreprise dispose de leviers, en interne comme en externe, pour recomposer ses effectifs. Il s'agit donc d'identifier et surtout d'utiliser à bon escient et de façon constante et pérenne ces leviers.

La formation sur les sujets de l'égalité et de la diversité pourrait être un de ces leviers. Mais trop

souvent, les effets de ces formations déjà dispensées aux managers de FTV, ne sont pas ressentis sur le terrain. Les salariés et/ou élus, auxquels ces formations sont proposées, peuvent alors légitimement se poser la question de l'intérêt de les suivre, dans la mesure où l'exemplarité managériale fait parfois défaut.

- 3- **Par ailleurs, les réorganisations, notamment de la fonction RH, et les changements des règles formelles ou informelles existantes dans l'entreprise, peuvent semer le trouble**, y compris chez les représentants du personnel : comment fonctionne aujourd'hui un recrutement, une pesée de poste ? Quels sont les critères qui permettent à un salarié de juger si sa rémunération correspond au positionnement de ses collègues ? Qui est l'interlocuteur pour le traitement d'une situation individuelle, de situations collectives ? Quels sont les dispositifs ? Etc.

La commission estime qu'une présentation des règles, internes à l'entreprise et décidées unilatéralement par la direction, à tous les élus et mandatés qui représentent les salariés et qui sont encore partie prenante de certains processus (PARSI, embauches, santé et conditions de travail etc.) sans toujours disposer des informations nécessaires pour assurer leurs missions, est nécessaire. Cela interroge le rôle des partenaires sociaux dans l'entreprise, et la participation des salariés sur des sujets comme l'emploi, la rémunération, l'égalité professionnelle, les conditions de travail. La commission rappelle que l'accord égalité professionnelle consacre le rôle des représentants du personnel en matière d'égalité professionnelle, notamment lors des commissions dédiées.

L'individualisation des relations et l'opacité sur certains sujets, notamment les rémunérations, ne permettent plus aux salariés comme à leurs représentants d'envisager les suites à donner aux dossiers. Ainsi, concernant les rémunérations, une directive européenne (cf. annexe) oblige à la transparence pour permettre aux salariés de réclamer l'égalité de traitement. Cette directive devra être transposée en droit interne au plus tard le 7 juin 2026, mais qu'attend FTV, entreprise citoyenne et engagée, pour garantir dès aujourd'hui cette transparence ?

(<https://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-une-directive-europeenne-vient-renforcer-application-du-principe-de-legalite>).

- 4- Lors des débats en commission, la direction souligne que :
- FTV présente globalement de bons résultats en matière d'égalité professionnelle, si on compare l'entreprise à un contexte français (index Pénicaud, Rixin).
 - Les résultats de FTV sont contraints par un marché de l'emploi tendu dans certains secteurs, avec une difficulté de recruter sur des emplois très recherchés par ailleurs (notamment en raison d'une politique salariale qui ne pourrait pas, selon elle, concurrence les niveaux de rémunération, sur ces emplois, pratiqués sur le marché du travail).

La commission estime que face à ces difficultés, l'entreprise doit développer et mettre en avant ses atouts : un cadre social attractif, ou encore, des missions épanouissantes.

- 5- Remarque : dans certains tableaux fournis, les chiffres ne reflètent pas la réalité : par

exemple, des hommes travaillent à la DQVT, ou encore, il n'y a pas qu'un correspondant à l'étranger. Il s'agit là d'un problème de placement des salariés concernés dans les catégories utilisées lors de la fabrication des tableaux.

Par ailleurs, la catégorisation du personnel résulte de l'accord collectif de FTV signé en 2013, mais elle ne permet pas, dans le cadre de certains cas, d'examiner la réalité de terrain. Ainsi, les personnels de La Fabrique, qui travaillent au sein d'une direction très particulière, ne peuvent pas faire l'objet d'un focus. Ou encore, certaines familles professionnelles regroupent des emplois très différents, sont trop vastes, et l'analyse plus fine de la situation des femmes et des hommes, par emplois, n'est pas possible.

Le diagnostic : les ETP

À FTV, la commission fait le constat suivant : malgré la baisse des ETP, la part des femmes se maintient voire progresse parfois, les baisses d'ETP affectant surtout la part des hommes. L'entreprise arrive ainsi à maintenir la part des femmes sans pour autant toujours parvenir à recruter plus de femmes dans les emplois fortement masculinisés. Le même constat vaut pour la part des hommes dans les emplois très féminisés.

La commission note, dans le réseau F3, de fortes disparités entre les antennes, mais ne dispose pas d'éléments explicatifs. Ainsi, dans seulement 6 antennes régionales, la part des femmes dans les effectifs est de plus de 50%. Dans 9 antennes, elle est de moins de 40%.

Dans le réseau ultra-marin, les chiffres varient d'année en année, aussi du fait d'effectifs peu nombreux : un départ ou une entrée peut faire bouger le taux de façon significative.

La commission s'interroge sur les actions correctives qui sont menées, et sur les dispositifs qui permettent de résorber les disparités. Nous n'avons pas d'informations sur le nombre de dossiers de disparité salariale traités en 2023.

Exemples : À Malakoff, la part des femmes augmente (+ 3,8% entre 2021 et 2023), mais en ETP, cela ne représente que 3 ETP féminins, pour une baisse des ETP masculins de 24 dans la période). A contrario, en Martinique, en 2021 l'effectif de 176 ETP compte 71 ETP féminins, alors qu'en 2023, on compte 74 ETP féminins pour un effectif global de 169 ETP.

A noter : la part des femmes et des hommes dans les effectifs peut connaître de très fortes variations d'une année à l'autre ; cf. l'exemple précédent de la Martinique, où on comptait en 2002 65 ETP féminins pour un effectif de 164 ETP. Dans le réseau F3, la part des hommes en % augmente partout sauf en Occitanie et dans les Hauts de France !

Par catégories professionnelles

Permanents : Très légère hausse, voire tassement sur 3 ans de la part des femmes dans les effectifs : - 200 ETP sur la période, dont - 177 ETP masculins et - 24 emplois féminins. La part des femmes ne bouge guère dans toutes les catégories sauf chez les "hors grille ». Un léger mieux est constaté cependant chez les cadres supérieurs, sur la période, et chez les journalistes où les femmes "gagnent" 1,5% en 3 ans.

La catégorie "techniciens - maîtrise - techniciens supérieurs" est trop vaste pour une

interprétation des chiffres présentés : cette catégorie comprend des emplois très féminisés, d'autres très masculinisés. Les efforts de recrutement féminins sur des postes techniques peuvent être "noyés" dans le chiffre déjà très féminisé du fait du nombre élevé de femmes occupant des emplois dans les fonctions support.

Non permanents : Entre 2022 et 2023, + 10,7 femmes et + 23,5 hommes. Si l'accroissement au recours aux NP a bénéficié, chez les journalistes, aux femmes, il semble que dans la catégorie "cachetiers et intermittents", l'inverse soit le cas : le taux de femmes est en baisse, l'augmentation du recours à ces personnels a moins bénéficié aux femmes qu'aux hommes.

Par familles professionnelles

Le rééquilibrage dans la famille "**gestion d'entreprise**" reste un vœu pieux, la part des femmes augmente encore et passe de 73,4% en 2021 à 74,5% en 2023. En nombre (ETP), les hommes sont moins nombreux (- 27 ETP masculins) en 2023 qu'en 2021, et la part des femmes baisse moins vite que celle des hommes (-21 ETP féminins).

Assistanat : le nombre d'ETP féminins diminue dans cet emploi alors que celui des ETP masculins reste stable, mais très bas avec 7 ETP masculins sur 107 ETP en 2023.

En comptabilité-finances, les chiffres montent et descendent selon les années, pour 130 ETP au total. Le volume d'ETP étant ici assez conséquent, les efforts de rééquilibrage devraient se voir plus!

Gestion d'entreprise, avec 543 ETP au total : l'effort de réduction de la part des femmes se traduit ici surtout par une baisse des ETP féminins, qui ne profite pas aux ETP masculins. - 27 ETP au total soit - 29 ETP femmes et seulement + 2 ETP hommes.

Juridique : 4 ETP masculins en plus représentent ici, en 2023, une augmentation de 2,5% de la part des hommes !

Contexte France : d'après le club des juristes, 67% des juristes d'entreprise seraient des femmes. Le droit serait donc, en entreprise, un secteur majoritairement féminin. Mais cela n'explique pas les difficultés de FTV à embaucher des juristes hommes : la famille de métiers « juridique » est composée, à FTV en 2023, à 90% de femmes !

RH : + 5 ETP entre 2021 et 2023, avec + 3 ETP masculins et + 2 ETP féminins. En pourcentages, les femmes se taillent la part du lion, avec en 2021 86% d'ETP féminins, et, en 2023, 84,60%.

Contexte France : 64% des DRH en poste sont des femmes (enquête FoxRH nationale 2023). FTV se situe donc au-dessus des taux nationaux de femmes dans les fonctions RH !

Communication-marketing- études : Communication-marketing : un rééquilibrage est visible, avec 25 ETP masculins en 2021 vs. 33 en 2023 (61 ETP féminins en 2021 vs. 53 en 2023).

Marketing et études : 3 ETP masculins en 2021, 0 en 2022, 1 en 2023, vs. 15 ETP féminins en 2021, 13 en 2022, 9 en 2023 ; la baisse des ETP ne profite à personne !

IMG : Ce secteur a connu une baisse des ETP (-26) entre 2021 et 2023, dont - 20 ETP masculins et - 6 ETP féminins. Même si moins d'ETP féminins ont été supprimés, la part des femmes continue à

diminuer dans cette famille professionnelle (19% de femmes en 2021, 18,3% en 2023).

Pourtant, ce secteur (IMG et facility management) présente des opportunités pour la reconversion réussie de salariés, notamment de femmes.

Production-fabrication-technologies : La part des femmes augmente légèrement, avec des secteurs stables, comme le "développement techno" (126 ETP en 2023) : ici, le taux de féminisation reste bas, à 12,7% en 2023 (vs. 11,9 en 2022 et 12,2 en 2021). Idem pour "diffusion et échanges". En "exploitation - moyens AV", on observe une stabilité des taux autour de 30-31%, malgré une baisse des ETP (-114 ETP dont 86 ETP masculins et 28 ETP féminins).

En "Maintenance - administration technologie" (161 ETP en 2023), il n'y a, en 2023, que 4,3% d'ETP féminins ! Ce taux était de 5,7% en 2022 et de 5,6% en 2021. Cette catégorie a perdu 18 ETP sur 3 ans, dont 15 ETP masculins.

En "Production-fabrication-technologies", la part des femmes baisse puisqu'elle était de 26,8% en 2021, pour 24,9% en 2023. L'augmentation du nombre d'ETP a plus profité aux hommes, + 42 ETP vs. + 6 ETP féminins entre 2021 et 2023.

En "Production opérationnelle et organisation", le nombre d'ETP féminins augmente (+22 entre 2021 et 2023), ce qui se traduit par + 2,6% d'ETP féminins sur les 3 ans.

La direction précise que ces chiffres reflètent aussi un « effet RCC » : de nombreux hommes de cette famille professionnelle ont quitté FTV dans le cadre de la RCC, et il a fallu les remplacer, parfois dans un délai assez court, ce qui n'a pas permis de prendre le temps de recruter, ou de former, des femmes sur certains de ces emplois vacants. Mais elle souligne que le solde entre les embauches et les départs de femmes reste positif.

Programmes : Les chiffres varient d'une année à l'autre, il est difficile de dégager une tendance. Mais les ETP masculins augmentent plus fortement entre 2021 et 2023 que les ETP féminins : 221 ETP masculins en 2021 et 538 ETP féminins, contre 229 ETP masculins en 2023 et 542 ETP féminins.

"Conception-suivi programmes" : stabilité avec toujours un peu plus de 75% d'ETP féminins sur les 3 ans, mais une attention particulière est nécessaire ; entre 2021 et 2023, le nombre d'ETP masculins a diminué (passant de 78 à 76), celui des ETP féminins a augmenté (235 en 2021 et 238 en 2023).

L'effort de masculinisation n'est pas visible ici.

"Edition numérique" : un très net effort de féminisation est constaté, avec + 4,1% d'ETP féminins entre 2021 (53,9% d'ETP féminins) et 2023 (58% d'ETP féminins). Attention à ne pas en faire un emploi "féminin" !

Journalisme : La baisse des ETP se fait ici au détriment des hommes (-62 ETP masculins contre - 19 ETP féminins). La part des hommes baisse donc légèrement mais constamment, et l'effort semble donc pérenne, sur une population nombreuse (les marges de manœuvre existent).

Par exemple, chez les chefs d'édition, la part des femmes augmente ; chez les responsables d'édition, un rééquilibrage en ETP a été réalisé en 2023 ; en revanche, sur un très petit effectif de

secrétaires de rédaction, on passe de 4 ETP féminins et 2 masculins en 2021, à 4 ETP masculins et 3 féminins en 2023.

Encadrement journalistes : l'effort de féminisation est visible chez les chefs de service adjoint (+7,6% en 3 ans) et l'augmentation des ETP a bénéficié aux femmes. La baisse des ETP masculins chez les rédacteurs en chef adjoint et l'augmentation des ETP féminins (92 ETP en 2021, 103 ETP en 2023) permet également une progression du taux de femmes rédactrices en chef adjointes.

Chez les rédacteurs en chef, on constate une stabilité dans les ETP féminins et masculins qui ne permet pas aux taux de bouger.

Evolution de carrière des journalistes : la commission estime qu'il serait intéressant d'étudier les fins de carrière des journalistes : combien de femmes / d'hommes ne sont pas, et en fonction de leur âge et de leur ancienneté, JS ou GR ? De plus, les paliers GR n'apparaissent pas. Combien de femmes ont-elles accédé à quel palier, par exemple à l'âge de la retraite (en comparaison avec les hommes) ?

La direction précise le process de gestion de l'emploi et de recrutement à FTV : les comités de pilotage de l'emploi ont lieu mensuellement avec les DRH, auxquels sont fixés des objectifs, dont celui du rééquilibrage des genres. Ces objectifs sont fixés en fonction de la structure des effectifs et de l'état du marché de l'emploi. Les DRH disposent de tableaux de bord mensuels (situation des effectifs, arrivées et départs, taux d'absentéisme, diversité et part des femmes – des hommes dans l'effectif, recrutement des jeunes, alternants, seniors, etc.).

La commission estime que les représentants du personnel doivent être associés plus étroitement à ce processus (cf. 3- du préalable).

Le diagnostic : la pyramide des âges

Une pyramide des âges qui incite à l'optimisme : Elle est plus ou moins à l'équilibre entre hommes et femmes jusque 45 ans.

L'âge moyen des salariés de FTV est de 50,1 ans pour les hommes, 48,7 ans pour les femmes. Les plus de 50 ans représentent 4537 personnes sur un effectif global de 8039 personnes, **soit 56,44% des effectifs.**

Si le rajeunissement des effectifs de FTV est un objectif, la composition actuelle de l'effectif de l'entreprise oblige à prendre en compte aussi les classes d'âge au-delà de 50 ans. L'alternance est un levier fort pour engager ce rajeunissement, et elle permet de soutenir l'effort de féminisation de certains secteurs de l'entreprise : 100% d'alternantes aux sports, 35% dans la famille fabrication-technologies. Au siège, 10% des alternants se sont vu proposé un CDI à l'issue de leur formation.

La commission s'interroge sur les politiques mises en place pour les salariés en fin de carrière : quelles sont les évolutions professionnelles, en matière de rémunération /reconnaissance de l'expérience, ou d'épanouissement professionnel, quelles adaptations des conditions de travail sont-elles mises en œuvre ? Dans quelles conditions ces salariés terminent-ils leur parcours professionnel à FTV ? Comment cohabitent-ils avec les salariés plus jeunes ?

Par ailleurs la question de la féminisation ou de la masculinisation de certains emplois ne peut pas faire abstraction de l'âge des salariés en poste dans ces emplois : comment rééquilibrer des emplois pour lesquels la moyenne d'âge ne laisse pas présager de départs massifs à la retraite à court ou moyen terme ?

Ces questions devront être reposées lors de la négociation, prévue pour la fin 2024, d'un accord intergénérationnel à FTV.

Le diagnostic : le temps de travail et l'organisation du travail

Le temps partiel est largement féminin, dans toutes les familles professionnelles et dans toutes les fonctions. Le taux peut cependant varier selon l'âge moyen dans les catégories professionnelles ou les emplois. Alors que l'on pourrait supposer que le temps partiel serait lié à la parentalité, les chiffres de la direction du pilotage social nous apprennent que l'âge moyen du salarié à temps partiel est de 51,5 ans.

Notons qu'il y a deux fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes (340 femmes vs. 166 hommes en 2023). A France Télévisions, 9,07% des femmes sont à temps partiel vs. 3,9% des hommes. Au total, 6,29% des salariés permanents de FTV sont à temps partiel.

80% d'entre eux choisissent cette organisation du travail pour convenance personnelle, familiale, ou pour raison médicale. Notons que 12% des salariés en horaires cycliques choisissent le temps partiel.

On note des disparités selon les catégories professionnelles (nous faisons abstraction de la catégorie "artistiques", qui comporte un effectif réduit) : ainsi, 7,63% des journalistes sont à temps partiel, vs. 5,6% des techniciens-maitrise-techniciens supérieurs, et 6,6% des cadres. Chez les journalistes, 12,2% des femmes sont à temps partiel contre 3,9% des hommes.

Une étude des raisons qui motivent ces temps partiels choisis pourrait être intéressante : ces temps partiels sont-ils liés aux conditions de travail des journalistes ? À une représentation du métier qui voudrait qu'une femme journaliste ne peut pas concilier parentalité et profession ?

Nous ne disposons pas d'informations sur le nombre de demandes de temps partiel, de refus, d'acceptation.

Le Forfait-jour : il consacre une forme d'égalité entre les femmes et les hommes puisqu'il est "choisi" par un peu plus de la moitié des femmes comme des hommes. Mais pour les nouveaux entrants éligibles au FJ, le choix n'existe pas, puisqu'il est imposé à la signature du contrat !

Nous remarquons une augmentation du nombre de femmes en horaires "modulation", "cycliques", au FJ, "cadres dirigeants. Il serait intéressant que l'entreprise interroge les conséquences de ces organisations du travail sur la vie privée des salariés concernés.

Le télétravail n'est pas mentionné dans les modes d'organisation du travail figurant dans ce diagnostic. La direction estime que le télétravail n'étant pas une organisation du travail, il n'est donc pas intégré au diagnostic. Mais elle nous donne deux chiffres : 48,2% des femmes salariées de FTV télétravaillent, contre 23,2% des hommes salariés de FTV !

La commission souligne l'importance des données sur le temps de travail et sur l'organisation du travail en matière d'égalité professionnelle. Temps et organisation du travail impactent fortement le mode de vie des salariés, peuvent être générés des RPS si la conciliation entre le travail et la vie privée devient complexe.

Par ailleurs, un débat sur le « congé menstruel » a lieu : les tenants du congé menstruel se sont exprimés, d'autres participants à la réunion privilégient l'organisation d'espaces de discussion, dans les services, sur le travail et les conditions de travail, au cours desquels la question du « travail au féminin » serait traitée. **La commission propose de faire un point, lors de la prochaine réunion, sur un retour d'expérience des initiatives prises dans certaines entreprises ou collectivités sur le sujet.**

Les femmes sont sur représentées dans les chiffres portant sur les absences pour maladie : 53,9% de ces absences concernent des femmes. Cette sur représentation est constante dans la période 2019-2023. Notons que 61,3% des arrêts pour affection de longue durée concernent des femmes.

Le diagnostic : les embauches

L'objectif de recrutement de 50% de femmes, atteint en 2021, ne l'est plus en 2022 (49,2%) et en 2023 (45%).

Sur 145 postes de techniciens comblés en 2023, 85 l'ont été par le recrutement d'hommes, 60 par celui de femmes. La part des hommes reste plus élevée au recrutement alors que le secteur de la technique doit être féminisé.

La direction explique cela aussi par la transformation de CDD en CDI, qui concerne beaucoup d'hommes, même si en 2023, la part des femmes dans la transformation de CDD en CDI a légèrement augmenté.

Mais dans les recrutements extérieurs, la part des femmes baisse de 7,6% par rapport à 2022 : pourquoi ?

Chez les cadres, en 2023, 48 recrutements concernaient des femmes, 70 des hommes. Ces recrutements ont du coup diminué la part des femmes chez les cadres, 40,7% en 2023 vs. 50% en 2022.

Chez les journalistes "reportage", un secteur (chez les rédacteurs) déjà très féminisé, l'entreprise continue de recruter des femmes : 62 recrutements de femmes en 2023, vs. 44 hommes. A noter que nous ne savons pas s'il s'agit de JRI, de rédacteurs, de journalistes bi qualifiés !

Le recrutement extérieur reste un fort levier pour le rééquilibrage des effectifs ; 43,8% de ces recrutements extérieurs concernent, en 2023, des femmes.

En général, nous constatons que l'embauche de femmes reste majoritaire dans la famille déjà majoritairement féminine de la gestion d'entreprise, alors qu'aux IMG ou dans la famille « fabrication – technologies », très masculine, le taux d'embauche de femmes diminue (26% de recrutements de femmes en fabrication - technologie en 2023 vs. 40% en 2021).

Le diagnostic : la rémunération et l'évolution de carrière

Le salaire de base reste plus élevé pour les hommes que pour les femmes, et ce dès l'embauche. Les autres éléments de rémunération (éléments variables) contribuent ensuite à augmenter les écarts : en effet, les emplois dont la rémunération comporte des éléments variables sont souvent des emplois appartenant à des catégories professionnelles fortement masculinisées.

Tableau PARSI : la commission estime que les données fournies mériteraient d'être complétées par des informations sur les disparités constatées. Combien de cas de disparités, en 2023, et où ? Combien de mesures de résorption de ces disparités, quelle enveloppe consacrée à ces mesures ? OU encore : quels sont les dispositifs de suivi et d'accompagnement, des salariés concernés par ces résorptions de disparités pour éviter qu'elles ne se reproduisent ?

La direction communique un chiffre : depuis 2021, plus de 3 M d'euros ont été consacrés à la résorption de disparités salariales.

PTA : les disparités sont nettes à compter du groupe 6 (+ de 2%) et flagrantes en groupe 8 (+ de 4%).

Par ailleurs, la direction décrète que des disparités à 10% de la médiane du groupe de classification sont acceptables. Pourquoi, d'autant que la disparité frappe presque systématiquement les femmes ?

De plus, ces tableaux qui présentent les rémunérations par groupe de classification ne sont pas en cohérence avec les autres tableaux dont nous disposons, qui, eux, présentent les situations par catégories et familles professionnelles.

Journalistes : Les disparités qui sautent aux yeux sont celles constatées dans les fonctions de coordinateur des échanges et de rédacteur en chef hors grille. La rémunération médiane des coordinatrices est plus basse que celle des hommes alors que l'ancienneté des femmes est plus élevée. Chez les rédacteurs en chef hors grille, à âge et ancienneté égale, nous constatons une disparité de 13,3% en faveur des hommes !

Le diagnostic : la formation

Cet item présente peu d'écarts entre les femmes et les hommes. Mais les femmes restent moins formées que les hommes, notamment en nombre d'heures de formation : est-ce lié à la nature des emplois occupés ?

La commission dispose de beaucoup de données chiffrées, mais la question du process pour obtenir une formation n'est pas claire pour de nombreux salariés : qui est l'interlocuteur du salarié (Intranet / RH / Dev RH / Chef de service ?), qui est à l'initiative du souhait de formation (contenus, durée, etc.) ? Quid des refus des souhaits ? Combien d'absents aux formations, et qui sont-ils (hommes, femmes...) ?

La formation peut jouer un rôle dans la recombinaison des effectifs de l'entreprise, pour féminiser ou masculiniser des emplois si besoin. La reconversion est un levier, mais nous constatons qu'il n'est utilisé qu'à la marge, et qu'il n'est pas utilisé, par exemple, pour orienter des femmes vers

des emplois masculinisés. La direction explique que des cycles de formation – reconversion ont eu lieu d'ces dernières années (scriptes, chargés de production, JRI), et que ces formations sont coûteuses et doivent répondre à un besoin de l'entreprise. Elle explique que les salariés en reconversion le sont à la suite de l'expression d'un souhait lors de leur entretien professionnel.

Alternance : chez les alternants journalistes, 70% sont des femmes. Il ne nous est pas possible de détecter si ces alternantes s'orientent vers l'emploi de JRI, ou vers celui de rédactrice, déjà très féminisé.

Le diagnostic : la santé au travail

L'absentéisme, un phénomène féminin ? En 2023, les femmes PTA comme journalistes sont plus souvent absentes pour maladie simple que les hommes.

Congés paternité et maternité : ceux-ci pouvant être pris à cheval sur deux ans, les chiffres ne sont pas parlants.

FTV met à disposition des salariés un service de psychologues du travail : le diagnostic présenté à la commission ne mentionne pas ce service, et n'apporte aucun chiffre sur les visites effectuées. Or, les bilans des psychologues du travail, présentés en CSE, font souvent état de visites majoritairement de femmes, qui disent souffrir de leur environnement du travail. Ces données mériteraient plus de visibilité afin de susciter le débat au plus haut niveau de l'entreprise.

La direction répond à la commission : 233 salariés ont sollicité au moins une fois un psychologue du travail de FTV, dont 58% sont des femmes. Selon la direction, cela est dû à la plus grande facilité qu'auraient les femmes à « parler » et à solliciter une aide psychologique. Elle souligne toutefois que de plus en plus d'hommes sollicitent un RV (+7,63% en 2023).