

Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

-
- Principales innovations de l'accord
 - Enjeux de l'égalité femmes/hommes
 - Conditions d'accès à l'emploi
 - Supprimer les écarts de rémunération
 - La formation continue
 - Promotion et déroulement de carrière
 - Activité professionnelle et vie personnelle
 - Exercice de la parentalité
 - Harcèlement, violences sexuelles et sexistes
 - Faire connaître l'accord

Le 7 juillet 2021 la CGT a signé le quatrième accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à France Télévisions. Il reprend pour l'essentiel les grandes orientations des textes précédents sur le recrutement, la formation, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, mais il approfondit d'autres thèmes comme celui des rémunérations ou la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel.

Les 9 chapitres

1. Une entreprise engagée à tous les niveaux pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
2. Agir pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi
3. Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
4. Garantir l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation
5. Offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes
6. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
7. Accompagner la parentalité
8. Lutter efficacement contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes
9. Sensibilisation et communication pour créer un environnement de travail inclusif

Les principales innovations

meilleure reconnaissance des différentes formes de parentalité, homoparentalité, monoparentalité, familles recomposées en tous genres.

Sur le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, l'accord accentue la politique de prévention et de traitement des situations, l'aide aux victimes des violences conjugales ou intra familiales, et prévoit l'élaboration d'un plan d'actions avant janvier 2020.

Sur les rémunérations, l'accord acte l'attribution d'une enveloppe dédiée au rattrapage salarial.

Sur les carrières, il est prévu la création d'un observatoire des carrières.

Sur l'exercice de la parentalité, un doublement de la prise en charge du congé paternité (50 jours), une

A travers ce nouvel accord, France Télévisions s'engage à être exemplaire et à proposer une juste représentation des femmes, mais aussi à prévenir les stéréotypes liés au genre. L'Accord s'applique jusqu'au 30 juin 2024.

Enjeux de l'égalité femmes /hommes

On considère trop souvent que l'égalité femmes /hommes est acquise. C'est loin d'être le cas. Les femmes représentent 48,2% de la population active française mais pour autant les inégalités persistent, dans l'accès à l'emploi, la mixité des métiers, la précarité accrue, les rémunérations et retraites plus faibles, les carrières et promotions grignotées.

Les femmes subissent le plafond de verre alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, 39% des femmes seulement sont cadres et moins de 10% à la tête d'entreprises. Certes FTV fait exception mais notre présidente ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt des inégalités à FTV.

Pour les femmes moins qualifiées, le devenir est souvent enfermé dans des emplois à faible rémunération, sans perspective d'évolution. Des emplois flexibles, précaires avec beaucoup moins d'espoir d'en sortir à cause du chômage de masse et de la fin de l'ascenseur social.

A cette inégalité au travail s'ajoute l'inégalité dans la vie, et leur interaction. Par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes mais aussi par calcul économique pour que celui qui a le meilleur salaire puisse continuer à alimenter les revenus du foyer.

En France, selon la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques), les revenus salariaux des femmes en emploi sont inférieurs de 24% à ceux des hommes. Cela tient en partie aux temps partiels mais lorsqu'on en tient compte, il subsiste 17% d'écart sur les salaires par équivalent temps plein. Cela est dû au fait que les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés, qu'elles cumulent des retards de carrière et touchent globalement moins de primes.

L'accord égalité FTV porte sur l'ensemble de ces questions. Il s'applique à l'ensemble des salariés de FTV, CDI comme CDD. Il définit les rôles et responsabilités de chacun : direction, encadrement, ressources humaines, représentants du personnel, salariés eux-mêmes. Les commissions égalité professionnelle des CSE se réunissent chaque année pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans leur périmètre. FTV souhaite porter la part des femmes dans l'entreprise à 46,5% d'ici fin 2023, contre 45,7% en 2020. Pour le moment la part des femmes augmente très légèrement (+0,5%) car plus d'hommes partent dans la RCC. Il faut que la direction soit plus proactive.

Conditions d'accès à l'emploi

Il y a un déséquilibre entre formation initiale et accès à l'emploi. Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, les femmes occupent d'avantage des métiers moins qualifiés, accèdent moins facilement aux postes à responsabilité et connaissent plus souvent des carrières discontinues.

Il y aurait des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes », le « soupçon de maternité » ou encore les contraintes familiales (les femmes seraient plus souvent absentes, moins productives au nom de la maternité et des enfants, qu'elles soient mères ou pas !) et présumés de toutes sortes.

Or on le rappelle, la loi interdit de discriminer les femmes à l'embauche, en raison de la grossesse ou de la situation de famille.

L'accord FTV prévoit donc des objectifs chiffrés de recrutement pour le sexe sous-représenté, ainsi qu'un ensemble d'indicateurs pertinents, afin de rééquilibrer les familles professionnelles.

Exemple : porter la part des femmes à hauteur de 31% dans la famille production/fabrication/technologie, celle des hommes à 26,8% en gestion d'entreprise et celle des femmes journalistes à 44,1%.

Le plafond de verre fait obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, y compris dans les filières féminisées, mais il existe aussi la paroi de verre pour accéder à certaines filières (comme passer de la filière administrative à la filière technique), conséquence d'une ségrégation sexuée des métiers et du déficit d'accès aux formations et promotions professionnelles.

Là encore des objectifs chiffrés de renforcement de la mixité ont été fixés dans l'Accord.

Cela passe aussi par la revalorisation des métiers à prédominance féminine. L'intervention dans les collèges et lycées pour faire connaître les métiers de FTV est indispensable pour attirer de nouveaux-elles salarié-e-s notamment dans les métiers sous-genrés. Le recours à l'alternance et aux stages constitue un levier utile de pré-recrutement qu'il faudra amplifier.



Supprimer les écarts de rémunération

Les écarts de rémunération persistent et s'aggravent. Plus on « monte » dans la hiérarchie, moins on y trouve de femmes et plus les écarts de salaires augmentent.

A FTV, on fait état d'écarts « négligeables », inférieurs à 3%, alors que la DARES fait état d'un écart de l'ordre de 24%. Comment expliquer un tel décalage ?

Il faut inclure les temps partiels subis, le fait que les femmes sont majoritaires dans les secteurs les moins rémunérés, qu'elles touchent moins de primes et pour un montant plus faible, qu'elles cumulent des retards de carrière et accumulent des discriminations.

Lors des négociations, la CGT a longuement argumenté sur cette question majeure et a finalement obtenu la création d'un Observatoire de l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes permettant de prendre en compte l'évolution de carrière au regard de leur progression dans la classification de leur emploi.

Pour l'instant, le positionnement initial retenu pour cet Observatoire est celui de la transposition liée à l'Accord Collectif de 2013. Cette base va permettre chaque année de suivre les progressions de carrière et de mesurer les écarts en fonction de l'âge, l'ancienneté, de l'emploi occupé et de la famille professionnelle.

On va ainsi passer d'une simple photographie à l'instant « T » au film de la carrière avec son déroulement. Il s'agit d'une innovation significative, obtenue par la CGT, qui pourra aussi permettre de mesurer les différences de traitement et d'identifier les discriminations pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs l'Accord prévoit une enveloppe de résorption des inégalités constatées à l'instant « T », par rapport aux courbes de tendance.

Seront ainsi pris en compte le positionnement dans les grilles lors du recrutement la question des temps partiels, le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption.



La formation continue

Par cet accord, l'entreprise s'engage à garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation.

La formation professionnelle continue est un bon levier pour briser les « plafonds » et « parois » de verre existants, y compris à FTV.

Même si le volume de formations suivies par les femmes est supérieur à celui des hommes, il faut s'assurer que l'effort est bien réparti.

Cet accès des femmes à la formation résulte de la mise en place de l'Observatoire des non formés à 3 ans présenté chaque année aux instances et qui permet d'établir des mesures correctrices qui ont fini par payer.

Pour pallier les difficultés liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'Accord met en avant des horaires adaptés en évitant le mercredi par exemple. Le fait pour une femme d'être mère rend plus compliqué l'accès à la formation professionnelle, compte tenu des questions de garde d'enfants, de temps partiel ou d'aide aux personnes dépendantes. Dans la mesure du possible, les formations seront favorisées en proximité. L'accent sera aussi porté sur les formations en ligne et à distance, sans remplacer pour autant le présentiel, pour permettre une meilleure prise en compte des problématiques individuelles.



Il est notamment question de favoriser les trajectoires professionnelles des femmes avec des dispositifs et des actions de formation dédiées (cursus « Réussir sa carrière au féminin »). Le remplacement des femmes dans les secteurs administratifs est acté.

Un bilan des besoins en formation doit être réalisé après une absence supérieure à 6 mois.

Il est aussi question, via la formation, de multiplier les actions pour faire évoluer les stéréotypes et les représentations de genre.



Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

En France, 39,6% des femmes contre 60,4% des hommes ont un parcours professionnel « ascendant continu ».

Le temps partiel doit pouvoir être choisi et ne pas représenter un frein à l'évolution de carrière. Lorsqu'un temps plein se libère, il doit être proposé en priorité aux salarié·es à temps partiel qui ont les qualifications requises et qui en font la demande. C'est un droit reconnu par le Code du travail.

Comme les femmes restent souvent bloquées dans leur catégorie, on constate souvent qu'elles sont

mieux payées que les hommes dans celles-ci. Cela est dû à l'ancienneté dans la catégorie, pas qu'elles progressent mieux, bien au contraire, c'est même le signe d'une stagnation professionnelle.

L'objectif de l'accord est d'offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes.

L'Accord engage à lutter contre les formes d'inégalités dans le recrutement, à chercher l'équilibre dans les métiers et les filières sous-genrées.

Pour ce qui concerne la Gestion des parcours professionnels, la création d'un Observatoire des carrières devrait aussi permettre d'accompagner et d'anticiper les reconversions et la mobilité interne. Cela passe par un renforcement de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entreprise s'engage à porter une attention particulière à la candidature en mobilité dans l'hexagone des salarié·es travaillant au sein de l'entreprise si le·la conjoint·e est muté·e en Outre-mer. Idem dans l'autre sens.

L'entreprise veillera aussi à une plus grande mixité au sein des instances de proximité, des délégations de négociation et des commissions.



Promotion et déroulement de carrière

La charte de l'équilibre des temps et ses 15 engagements (lien vers la charte sur monespace) vise à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle à FTV. Attention toutefois, la charte est plus une déclaration d'intention qu'une partie intégrante de l'Accord, même si elle y est annexée.

En moyenne en France, les femmes consacrent 3h52 par jour aux temps domestiques contre 2h24 pour les hommes. C'est une heure et demie de plus pour les femmes !

L'épuisement professionnel est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes : 3,1% chez les femmes contre 1,4% chez les hommes.

Un des stéréotypes sexués associe trop souvent « mauvaises conditions de travail » à emplois à prédominance masculine, c'est-à-dire durs physiquement avec des ports de charge, etc. Or les métiers à prédominance féminine subissent également des formes de pénibilité qui ne sont pas forcément celles les plus communément admises.

L'accord vise donc à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sous différentes formes : organiser des réunions à des horaires respectant la vie familiale des salarié-e-s, optimiser les déplacements, organiser des audio et des visio-conférences en respectant les décalages horaires ultramarins, favoriser la politique de télétravail si l'organisation du service le permet, respecter le droit à la déconnexion et former les managers ou encore offrir une conciergerie 2.0.



Exercice de la parentalité

Avec le temps les mentalités et les modes de fonctionnement évoluent au sein des familles. A travers ce nouvel Accord, France Télévisions souhaite mieux les prendre en compte. Elle s'engage à accompagner la

parentalité de ses salarié-e-s avec des mesures pour tous. C'est une meilleure reconnaissance de toutes les formes de parentalité : homoparentalité, famille monoparentale, famille recomposée en tous genres.

Le travail à temps partiel lié à une situation parentale doit pouvoir s'exercer sur tous les postes y compris sur les postes à responsabilités. Les temps partiels des parents d'enfants de moins de 12 ans seront favorisés (vacances scolaires comprises).

Les conditions de travail des femmes enceintes ou qui allaitent seront améliorées : aménagement de leurs horaires de travail, réservation de places de parking, mais aussi renforcement des entretiens pré/post maternité/adoption.

Le capital temps maternité adoption et les congés pour la procréation médicalement assistée (PMA) subsistent plus que jamais.

Des solutions de crèches d'entreprise ou inter-entreprises seront encouragées pour favoriser l'exercice de la parentalité.

Plus que reconnue par l'entreprise, la place du père dans la famille !

La prise en charge du congés paternité double et passe désormais à 50 jours. La CGT compte sur la direction pour continuer à inciter les pères à prendre leur congé paternité.



Combattre le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes

Ce thème déterminant est souvent absent des négociations parce qu'il ne s'agit pas d'un des thèmes listés par la Loi. Pourtant, il entre pleinement dans le cadre de l'obligation de santé de résultat faite à l'employeur.

Les violences faites aux femmes prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles.

Selon un récent sondage, 52% des femmes auraient déclaré avoir subi un fait de harcèlement sexuel au travail. Seulement 4% d'entre elles déclareraient avoir porté plainte.

C'est un phénomène social grave qui reste trop souvent tabou ou « invisibilisé ». Lors des négociations, la CGT a émis des propositions dont certaines ont été retenues.

La responsabilité de l'employeur doit être retenue au titre de son obligation de sécurité de résultat. L'Accord couvre un champ large : il porte sur la violence interne et externe pour l'ensemble des personnels présents sur le site. La lutte contre les violences sexuelles est intégrée dans le règlement intérieur.

L'Accord s'engage ainsi à écarter tout type de harcèlement moral, sexiste ou sexuel. Il promet une lutte renforcée pour combattre ce fléau avec une tolérance zéro pour une totale protection des victimes et des témoins. Un dispositif d'accueil et de signalement est confirmé avec LDH (Ligne Directe Harcèlement). La sanction des auteurs est rappelée.

La CGT a demandé que la formation contre le harcèlement fasse partie des formations obligatoires pour tous les publics de FTV.



Faire connaître l'accord : sensibilisation et communication

La direction s'engage à mettre en place un plan de communication interne spécifique à l'égalité professionnelle afin que les salarié-e-s connaissent leurs droits et les dispositifs dont ils pourront profiter.

Cela portera sur la mise en œuvre des différents thèmes de l'accord : formation, égalité salariale, lutte contre le sexisme ordinaire, les violences et agissements sexistes, une amélioration des illustrations infographiques, une actualisation des supports et guides existants, la mise en ligne de la charte de l'équilibre des temps, etc.

Un plan de communication externe portera sur les temps forts des antennes comme la Journée internationale du droit des femmes, la Journée internationale contre l'homophobie, des communications sur les ambitions et réalisations de FTV en faveur de l'égalité professionnelle, des parutions régulières et de vidéos et témoignages de salarié-e-s.

L'accent sera porté sur les associations, les écoles, les institutions, afin de faire évoluer les stéréotypes et représentations de genre et lutter contre le sexisme ordinaire.

La CGT a donc signé cet accord. Même s'il ne correspond pas à 100% de ce qu'on souhaitait, il constitue un point d'appui important pour faire progresser l'égalité professionnelle à France Télévisions et nous continuerons à porter nos revendications, en particulier sur l'égalité salariale.

Des indicateurs de progression chiffrés ont été définis et la CGT et ses élu-e-s en mesureront la réalisation dans la commission de suivi de l'Accord, ainsi que dans les différentes instances de représentation du personnel comme les commissions égalité professionnelle des CSE.

L'égalité professionnelle, on a tous à y gagner !