

Pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à FTV, **La direction doit revoir sa copie**

La négociation de la partie salariale de l'Accord égalité femmes/hommes qui s'est tenue le 17 mai dernier aura surtout démontré la difficulté pour la direction à exposer des critères de diagnostic vraiment convaincants pour répartir l'enveloppe (dont on ignore le montant) destinée au rattrapage des écarts.

Les salarié·e·s se rappellent que, déjà en 2009, la même opération de rééquilibrage avait eu lieu. Elle n'avait hélas pas suffi puisque quelques années plus tard vint un autre rattrapage nommé « harmonisation ». Et aujourd'hui, une énième tentative - maladroite comme les précédentes - de résorber les éternels écarts salariaux.

Lors de la négociation, la DRH en charge a annoncé avec un certain enthousiasme, qu'elle s'était « arrachée » pour parvenir à la proposition ci-dessous concernant le chapitre 3 sur les rémunérations :



3.3.1. La résorption des écarts de salaire

France télévisions décide pour la première année du présent accord de porter son action en priorité sur les écarts de rémunérations pouvant être constatés chez les femmes. Dans ce cadre, un diagnostic a été élaboré, basé sur l'analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes par emplois et fonctions de l'accord collectif.

Une méthode basée sur l'analyse des éléments suivants a été définie :

- Salaire annuel brut contractuel au 1er janvier 2021 ((salaire de base + prime 644 d'ancienneté et, le cas échéant, part variable sur objectifs théorique à 100% pour les cadres supérieurs)
- Nuage de points
- Ecart par rapport au salaire médian
- Ecart par rapport au salaire moyen
- Ecart par rapport à l'âge
- Ecart par rapport à l'ancienneté carte de presse
- Positionnement moyen par rapport à la courbe de tendance de l'emploi ou de la fonction.

Un diagnostic tronqué

Or on ignore quelles seraient les bénéficiaires. On sait juste qu'il y aurait **seulement 343 femmes** au total, **183 PTA et 160 journalistes**, dans une entreprise de 9 000 salariés où les PTA représentent 70% des effectifs.

Sur les 343 femmes en disparité identifiées par la direction, 38 sont issues de **l'encadrement supérieur journalistes** et 37 de **l'encadrement supérieur PTA**, soit 75 personnes et 22% du total.

Pourtant, selon les propres chiffres de la direction, 863 PTA sont sous la barre des 90% de la courbe de tendance des salaires, et 399 chez les journalistes. Ces **1262 salariés (H et F) sont en disparité**, on atteint 10% et même 15% pour certains d'entre eux !

Au passage, leur nombre n'a pas beaucoup évolué en trois années. Ils/elles étaient 963 PTA et 356 journalistes en 2017. Et selon toute vraisemblance, parmi les 1262 salariés en disparité, nous retrouvons **les 343 femmes qui ne représenteraient que 27% du total**. Ce qui semble largement insuffisant...

Gagner un indicateur supplémentaire sur les carrières

Lors de la négociation, la CGT a proposé de **rajouter un indicateur pertinent** dans le diagnostic pour tenir compte des écarts tout au long du parcours professionnel des femmes et des hommes de l'entreprise.

Très concrètement la méthode consiste à réaliser, pour chaque niveau de l'éducation nationale (V, IV, III, II, I) deux graphiques sur lesquels chaque salarié est identifié.

Sur le premier, l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la classification en ordonnée (ligne verticale).

Sur le second, l'âge en abscisse et la rémunération en ordonnée.

On aurait donc à réaliser 10 graphiques au total sur lesquels on pourrait positionner chaque salarié-e en fonction de son âge, de sa qualification et de sa rémunération, et le faire avec deux couleurs différentes (on évitera le rose et le bleu).

C'est une méthode facile à utiliser, dynamique, qui permet de rendre compte du **film de la carrière** et non plus simplement d'une **photographie statique**.

Chacun pourra ainsi se situer par rapport à sa population de référence, sur le plan de l'égalité de rémunération ou de promotion selon la lecture du graphique.

On souligne aussi que les données ne sont pas confidentielles et que la méthode respecte l'anonymat des salariés.

Une fois établi ce diagnostic, on pourra avancer sur la prise en compte des évolutions de carrière, des temps partiels contraints, des éléments de rémunération variables qui, en se cumulant, expliquent les écarts entre les femmes et les hommes estimés selon l'INSEE en France à **23% sur l'ensemble des carrières** et de **16,8% à temps de travail équivalent**.

On a pu entendre des arguments assez surprenants de la part de la DRH pour écarter cette proposition. Impossible selon elle de se référer au niveau de formation initiale (diplôme ou équivalent) faute d'en avoir connaissance, parce que ce ne serait pas significatif ou parce qu'il serait impossible de comparer des fonctions avec des niveaux de formation équivalents entre les filières professionnelles.

Comparer entre eux les salariés à l'instant T, c'est négliger la question de l'évolution professionnelle.

La CGT a fermement dénoncé la méthodologie de la direction et insisté sur la nécessité de disposer de cet indicateur supplémentaire indispensable pour rendre compte du déroulement de la carrière. Un indicateur qui n'a rien d'un OVNI puisqu'il est bel et bien prévu dans le Code du travail à l'article L-2323-8 : « **analyse des écarts de salaire, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.** »

En fin de réunion, on a appris que la « pesée des postes » de l'Accord collectif de 2013 avait été réalisée par un cabinet privé qui a, lui, repris comme critère les activités du poste, le niveau d'expertise et le diplôme, comme repère pour chacun des niveaux de l'accord collectif...

De plus le référentiel des emplois et compétences, document créé par la direction, et dont les 550 pages ont été longuement débattues en Espace métiers, fait référence pour chacun des emplois, au niveau de formation requis. Une référence que l'on retrouve, en toute logique, sur la fiche de chaque poste à pourvoir à FTV. La DRH ignorerait-elle cela ? Serait-il donc vraiment impossible d'établir des comparaisons entre les femmes et les hommes en fonction du niveau de qualification des salariés embauchés à FTV ?

Pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, l'entreprise doit s'engager dans un **processus au long cours**, structurant et pérenne, et non un règlement très partiel des disparités sur une seule année. Rien ne serait pire qu'un **effet d'affichage** sur un sujet aussi déterminant.

Il est clair que si la direction ne revoit pas sa copie sur ces points déterminants, les disparités salariales entre les femmes et les hommes auront encore de beaux jours devant elles à FTV.

Le 27 mai 2021