



## COMPTE RENDU COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DU 25 NOVEMBRE 2022

*Document étudié : diagnostic égalité professionnelle femmes / hommes 2021*

### 1- Les effectifs permanents

#### a. Le constat général

Les effectifs féminins au siège, en Corse et dans le réseau F3 augmentent légèrement mais de façon constante entre 2019 et 2021, avec 49,5% de femmes au Siège, 51,3% en Corse et 43% dans le Réseau F3. La situation à La Fabrique, secteur très masculin, mérite une analyse plus fine, dans la mesure où elle pourrait impacter les résultats du siège.

En Outre-mer – 39,1% de femmes en 2019, 39,4% en 2021-, le taux global est impacté par des taux très différents selon les établissements. Par exemple, si la part des femmes baisse en Martinique, elle augmente en Polynésie. Même si les chiffres des établissements Outre-mer portent sur des effectifs peu nombreux, on s'interroge sur les recrutements et la « détection des talents féminins » en Outre-mer.

À Malakoff, le taux reste très bas avec 34,4% de femmes en 2021, peut-être parce que ce site emploie beaucoup de techniciens, population très masculine à FTV.

Dans le réseau F3, de fortes inégalités sont constatées avec certaines régions en forte disparité : les Hauts de France (39,1% de femmes), en Bourgogne Franche Comté (38,5% de femmes), en Normandie (39,1% de femmes). Parce que dans ces régions, le turn over est peu élevé ? La commission estime qu'il serait intéressant que la commission du CSE réseau examine plus précisément la situation dans ces régions – d'autant que la Corse, elle, présente un taux plus qu'à l'équilibre en 2021 (51,3%).

Globalement, à FTV, nous passons de 45,2% de femmes en 2019 à 45,8% de femmes en 2021, soit + 0,6 % de femmes en 2 ans, avec un ralentissement de l'évolution du nombre de femmes entre 2020 et 2021.



## **b. Les effectifs par catégories professionnelles**

La commission souligne que l'exercice ne fait pas beaucoup de sens, dans la mesure où l'on raisonne, dans les documents, par familles professionnelles ou par groupes de classification.

Or nous savons qu'au sein de ces familles et de ces groupes, certains emplois sont très féminins ou très masculins.

Peu de mouvements dans les chiffres, on note même de légères baisses du nombre de femmes dans certaines catégories qui pourtant sont affichées comme étant à féminiser (44% de femmes chez les techniciens en 2019, 43,6% en 2021, - 0,3% chez les cadres).

Seule catégorie qui connaît une augmentation marquée du nombre de femmes, les journalistes qui passent de 41% en 2019 à 43,5% en 2021. C'est aussi le reflet de la féminisation de la profession depuis quelques années. A l'inverse, la famille « Gestion d'entreprise » doit être « masculinisée » : la part des femmes dans le recrutement est, en 2021, 55,6% de femmes alors qu'en 2019, 75% des embauchées étaient de femmes.

## **c. Les PTA par familles professionnelles**

La volonté de masculinisation ou de féminisation des familles professionnelles ne semble pas avoir de vrais effets concrets et mesurables depuis 2019.

Par exemple, dans la famille « Gestion d'entreprise » très féminine, la part des femmes ne diminue que de 0,2% depuis 2019. En « Production, fabrication, technologies », très masculine, la part des femmes diminue même entre 2019 et 2021, passant de 30,8% en à 30,6%.

La commission souligne que la parité est presque atteinte dans le secteur de l'édition numérique.

## **d. Les journalistes**

Dans la filière reportage, les effectifs féminins progressent et passent, chez les JRI, à 37% des effectifs. Mais les femmes semblent sur représentées chez les rédacteurs avec un taux à 67,7% en 2021, soit 6,9% de plus qu'en 2019. Mais la commission souligne que ces chiffres ne peuvent pas refléter la réalité, dans la mesure où la biqualification n'est pas prise en compte: une femme sur un poste de rédacteur, peut très bien, dans les faits, travailler essentiellement comme JRI ; cela est vrai aussi pour un homme JRI qui travaillerait beaucoup comme rédacteur. Des données sur la biqualification permettraient d'affiner l'analyse.



La filière édition est très féminine, même si la part des femmes diminue de 4,3% entre 2019 et 2021, atteignant en 2021 la parité parfaite avec un taux de 50%.

Dans l'encadrement, plus de femmes sur toutes les fonctions : avec par exemple + 6,2% chez les chefs de service adjoint entre 2019 et 2021 soit 54,5% de femmes en 2021.

## **2- Effectifs Non Permanents en ETP moyens annuels**

Chez les PTA non permanents, la part des femmes baisse de 1,2% entre 2019 et 2021, et passe à 41,3%. Chez les journalistes, on note une diminution de la part des femmes de - 2,4%.

Cette baisse du nombre de femmes chez les non permanents peut être inquiétante, puisque ceux-ci sont le vivier de nos futurs CDI. Mais cette baisse traduit aussi l'augmentation du nombre de femmes dans les recrutements dans ce vivier de Non permanents. Le recrutement en priorité de nos CDD (en 2021, 80% des recrutements en CDI concernent des NP de FTV) sert aussi de levier dans la réalisation du rééquilibrage : 50,6% des CDD ou intermittents recrutés en CDI sont des femmes.

## **3- Pyramide des âges**

Forte évolution du nombre de femmes sur les moins de 25 ans (23,3% en 2019, 45,2% en 2021), et légère augmentation des 25-29 ans (48,8% en 2019, 49,7% en 2021). Une difficulté : l'âge moyen des CDD recrutés en CDI est assez élevé (36 ans). Les écarts sont les plus grands dans les catégories d'âges les plus élevés ; la parité n'existe que vers 40 ans.

Notre pyramide des âges est parlante. Si FTV n'accélère pas le rythme, il faudra 30 ans pour arriver à la parité !

## **4- Temps et organisation du travail**

Le temps partiel reste très féminin (67,9% de femmes ; en majorité dans la famille professionnelle « gestion d'entreprise »). Le nombre de temps partiels augmente légèrement entre 2020 et 2021, notamment celui pour convenance personnelle.

Mme. Monsnereau nous communique des éléments sur le télétravail au 31.12.2021 :

- 2680 salariés télétravaillaient,
- dont 681 étaient issus de la famille « gestion moyens production » (siège), dont 352 femmes et 329 hommes.
- Le télétravail est le plus utilisé dans le réseau F3 : 460 femmes et 240 hommes y télétravaillent.



## 5- Embauches

Nous notons une grosse progression du nombre de femmes « cadres supérieurs » recrutées en CDI entre 2019 (35%) et 2021 (62,5%). Globalement, le recrutement est paritaire, si on cumule recrutements extérieurs et « CDIsation » de CDD : en 2021, FTV a recruté 50,5% de femmes, et par exemple 59,3% de femmes journalistes. La direction a aussi pris un engagement de rééquilibrage en « gestion d'entreprise », famille professionnelle composée d'une majorité de femmes, et en « production fabrication technologie », famille professionnelle très masculine.

Mme Monsnereau nous communique des données supplémentaires :

- Pour 277 postes en COCA, 1543 personnes ont postulé, dont 45% de femmes (699 femmes), soit +2% par rapport à 2020.
- Sur 194 personnes retenues, il y avait 97 femmes soit 50%
- PTA : parmi les candidats retenus en short list, 50% sont des femmes, et 51% des recrutés sont des femmes.
- Journalistes : 42,3% des 130 candidatures en short list sont des femmes, et sur les 63 personnes recrutées, 30 sont des femmes (48%).

Le remplacement d'un départ sur deux complique le rééquilibrage, mais le nombre de candidature féminines a augmenté de 2%, celui des femmes retenues sur un poste augmente de 7%.

## 6- Rémunérations et carrières

### a. Les PTA

Nous le constatons à plusieurs reprises, les chiffres ventilés par familles professionnelles ne reflètent pas toujours la réalité. Un exemple nous en est donné aujourd'hui, dans la catégorie « Ouvriers – employés », groupe 1 : l'ancienneté des femmes est plus élevée mais elles sont moins bien rémunérées. En réalité, ce groupe regroupe des emplois très différents : les chauffeurs (des hommes), mieux payés que les standardistes (des femmes) !

Certains écarts sont expliqués par les différences d'ancienneté : un an d'ancienneté équivaut à environ 0,5% de rémunération en plus ou en moins.

### b. Les journalistes

À ancienneté égale, la rémunération des femmes est moindre (il serait intéressant de connaître le nombre de biquaifiés hommes / femmes, la prime de biquaif étant intégrée au salaire après 5 ans. Cela pourrait, s'il y a plus d'hommes biquaifiés, aussi expliquer les écarts de salaire. Même réflexion pour la prime de BAV, intégrée au salaire).



### **c. Mesures de résorption des disparités en 2021 :**

Des mesures spécifiques ont été attribuées après analyse des disparités salariales, mais il existe toujours des écarts. La direction nous dit vouloir analyser les groupes de classification, les emplois et les écarts salariaux pour travailler sur ces disparités.

En 2021, 286 mesures ont été attribuées à des femmes en correction de disparités. 136 mesures ont été attribuées dans le cadre de la résorption des écarts dus au positionnement lors du recrutement. 45 mesures de résorption ont été décidées en faveur de travailleurs en situation de handicap, 205 mesures pour résorber des écarts lors de promotions. Soit 820 mesures de rattrapage en 2021.

La direction souligne une réduction des disparités chez les PTA entre 2019 et 2021 dans de nombreux groupes de rémunération, avec des augmentations en faveur des femmes afin de résorber les disparités, allant de + 0,1% en groupe 8 à +2,3% pour le groupe 10.

A compter de 2023, l'outil « Marguerite » devrait permettre de prévenir les disparités : cet outil obligera les managers, lors des PARSI, à respecter les indicateurs décidés par l'entreprise (blocage du processus si les règles ne sont pas respectées).

### **d. Structure des effectifs et rémunérations :**

Les femmes occupent souvent des emplois moins bien rémunérés que les hommes, dans un même groupe de rémunération. Selon la direction, il faut encourager les femmes à se positionner sur ces emplois mieux rémunérés, puisqu'actuellement, sur les métiers en tension, se sont essentiellement des candidats masculins qui postulent !

Mais la commission souligne que les emplois féminisés sont tout autant nécessaires à l'entreprise et qu'ils doivent aussi faire l'objet d'un effort en termes de rémunération. De plus, FTV a d'autres atouts, qui devraient être mis en avant pour attirer des candidats aux postes, et limiter ainsi une surenchère salariale qui ne profiterait qu'aux emplois déjà très masculins.

Au global, l'écart est de 1,8% chez les PTA, au détriment des femmes – mais cet écart est systématique -, et de 4,1% chez les journalistes.

## **7- Formation**

En 2021, les femmes ont moins bénéficié de formations que les hommes, et sur 3 ans. Mais elles sont aussi moins nombreuses que les hommes dans les effectifs, les chiffres indiqués sont donc à relativiser. Contrats de professionnalisation : 58 % des contrats de professionnalisation et 52% des contrats d'apprentissage ont concerné des femmes. 30 alternants ont été recrutés en CDI en 2021 dont 3 hommes et 6 femmes dans la famille fabrication technologies.



## 8- Santé au travail

Arrêts simples : la période COVID est intégrée dans ces chiffres, qui sont donc à relativiser. Chez les techniciens et cadres, moins de femmes sont en arrêt maladie, mais elles totalisent plus de jours d'arrêt. En ALD, nous constatons que chez les cadres et cadres supérieurs, la part des femmes est très inquiétante, avec respectivement 71% et 69% de femmes ! Chez les journalistes en ALD, nous retrouvons une majorité d'hommes en ALD, très certainement le reflet du taux élevé d'hommes JRI.

Les congés « paternité » et « maternité » peuvent être pris à cheval sur deux ans, les chiffres sur une année ne reflètent donc pas la réalité de ces absences.

**Conclusion :** La commission souligne l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels dans la mise en place de politiques d'égalité professionnelle. Elle insiste sur le fait que l'égalité professionnelle doit être basée sur la notion d'égalité de compétences, tout en permettant l'acquisition des compétences pour accéder à un poste.

**Les efforts de rééquilibrage sont réels, mais le processus est lent.** Plusieurs facteurs pourraient expliquer ceci: le remplacement d'un départ sur deux, le faible turn over par endroit, et, en Outre-mer, des effectifs par site peu nombreux. **Un départ ou une arrivée peuvent se traduire par une baisse ou une augmentation conséquente du pourcentage.**

**La commission encourage la direction de promouvoir l'évolution ou la reconversion en interne des salariés vers des métiers en tension du point de vue de l'égalité professionnelle.** Des assistantes administratives qui se réorientent vers les IMG ou un métier technique, des techniciens qui se tournent vers des métiers support... cela existe et doit être encouragé.

**La commission salue la volonté de la direction de résorber les disparités salariales,** volonté que les encadrements doivent s'approprier pour rester vigilants quant à l'évolution de carrière des femmes.

Nous avons demandé des informations sur la réalisation des dispositions prévues par l'accord « Egalité professionnelle ». Mme. Monsnereau nous a fourni des éléments après la commission, par mail, et nous communiquera des informations à ce sujet l'année prochaine.



D'ores et déjà, le document présenté lors de la commission de suivi de l'accord « égalité professionnelle » nous permet de compléter nos constats :

Objectifs 2024	2021
Maintenir de la parité dans le COMEX	53,8% de femmes
atteindre la parité dans les CODIR	38,3% de femmes cadres dirigeants
viser les 46,5% de femmes dans l'entreprise	45,8% de femmes
atteindre 31% de femmes dans la famille production-technologies – fabrication	30,6% de femmes
26,8% d'hommes dans la famille pro Gestion d'entreprise	26,6% d'hommes
44,1% de femmes journalistes	43,5% de femmes
46,5% de femmes dans l'encadrement PTA	45,9% de femmes
37% de femmes dans l'encadrement journalistes	37,1% % de femmes

**La commission relève que FTV a progressé dans sa Note « index égalité professionnelle » pour atteindre 99 points sur 100 en 2021 (+ 5 point / 2020).**

Pour 2022, notre souhait commun est de pouvoir tenir la réunion de la commission avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023, pour pouvoir analyser le diagnostic 2022 suffisamment tôt. À l'avenir, nous souhaitons que les commissions égalité professionnelle des CSE se tiennent avant celle du CSE C, afin que nous puissions disposer de leurs constats et avis. Enfin, la commission a exprimé, lors de sa réunion, le souhait de voir évoluer les documents fournis sur plusieurs points.

**La Présidente de la Commission  
Egalité Professionnelle du CSEC FTV  
Yvonne ROEHRIG**