



Compte-rendu de la commission égalité professionnelle du CSE Réseau - Diagnostic 2021

Présents :

Pour la direction : Samuel Bignon, DRH réseau, Véronique Filipovics, chargée des rémunérations à la DRH réseau, Laurence Folléa, chargée du développement RH, Séverine Thirel, chargée de la coordination des commissions

Pour la commission : Grégory Hen (vice-président, Fabrique sud), Laila Agorram (Avranches), Séverine Dangin (Metz), Myriam Figureau (présidente, Lyon), Romane Idrès (Amiens), Carole Méhu (Rennes), Sophie Naumovitz (Orléans), Marie-Charlotte Perrier (Grenoble), Anne-Sophie Saboureau (Lyon).

Excusée : Catherine Reggianini (Metz)

La commission s'est donc enfin réunie le 16 janvier avec un effectif presque entièrement renouvelé et très majoritairement féminin. Bienvenue à toutes ces nouvelles bonnes volontés !

L'association « Si Si, les femmes existent » le proclame dans ses vœux pour 2023 : « Dessinons nos vies, sculptons nos espoirs » ! Nous souhaitons nous aussi sculpter une meilleure égalité professionnelle pour tous les salariés du réseau. Et à l'image de cette association, de créer un véritable « matrimoine » des bonnes initiatives et des bons comportements.

En guise d'introduction, la direction a souhaité s'inscrire dans le nouvel accord. En effet ce diagnostic 2021 est le premier étudié dans le cadre de l'accord Egalité qui a pris effet début juillet 2021. Ce bilan a donc la particularité d'être à cheval sur deux accords. Un délai trop court pour y voir véritablement l'empreinte de ce nouveau texte de référence.

A noter que cette année, le diagnostic ne contenait pas les éléments de La Fabrique désormais examiné en CSE siège. C'est bien dommage.

Sur les effectifs :

La part des femmes est stable : 44,2% en 2021 contre 45,8% pour l'ensemble de France Télévisions. Un premier chiffre en « trompe-l'œil » puisque si l'on regarde le chiffre des effectifs permanents, le nombre de femmes et d'hommes est en baisse : -17 femmes et - 29 hommes. L'effet RCC est toujours là. L'égalité progresse parce que les effectifs baissent !

Dans ce contexte, on remarque que 3 régions sont en dessous des 40% de femmes : Bourgogne-Franche Comté, Normandie et Hauts de France. La direction ne peut donner une autre explication que l'historique de ces 3 régions. Dommage que des actions prioritaires ne soient pas envisagées pour ces 3 régions en particulier.

La part des femmes dans les effectifs **permanents** est en très légère hausse de 0,1%. Chez les **non permanents**, elle est en baisse notamment chez les femmes techniciennes, dans une année encore marquée par le Covid.

Par catégories professionnelles et famille de métiers :

La commission constate une baisse sensible des femmes dans la gestion d'entreprise. Cela concerne notamment des postes d'assistantes non remplacées. Une baisse également pour les IMG. Pour la direction, c'est « double effet RCC/Covid » : certains postes ont été supprimés mais pour d'autres il s'agit de départs en cours d'année 2021 pas remplacés tout de suite. Samuel Bignon explique qu'à cause de ce double effet, « on a recruté de manière erratique en 2021 mais on a retrouvé un rythme de croisière en 2022. Et on va retomber sur nos pattes en 2023. »

A noter une hausse du pourcentage de femmes rédactrice en chef : +5,4%. Un chiffre lié en réalité, à une baisse significative du nombre total de rédacteurs.trices en chef passant de 74 en 2019 à 56 en 2021 (-17 hommes et -1 femme). La direction explique que sur ce nombre, tous ne font pas de l'encadrement de rédaction (délégué.es aux antennes, conseillers aux programmes, etc.). Et que les récent.es DR n'ont plus le statut de rédacteurs ou rédactrices en chef. Certains basculent « hors grille ».

A retenir au 1^{er} janvier 2023 : on compte désormais 7 directrices régionales et 5 directeurs régionaux.

Dans l'ensemble des familles, les membres de la commission constatent une évolution assez figée : toujours autant de femmes dans les secteurs de la communication ou des programmes et une majorité d'hommes dans les métiers techniques et chez les journalistes, à l'image de la société française. Même si l'évolution est positive, nous ne sommes pas « hors sol » reconnaît la direction qui précise cependant que pour beaucoup de postes vacants, il y a un report si aucune candidature de femme n'apparaît. Les membres de la commission s'interrogent sur les leviers mis en œuvre notamment pour les cadres supérieurs chez les techniciens et l'encadrement journaliste. Séverine Thirel précise que depuis déjà quelques années la direction favorise les transitions vers la fonction de chef.fes d'équipement pour les techniciennes. De même pour les journalistes, on constate aujourd'hui plus de remplacements dans l'encadrement en proximité voire de nominations sur place. Par ailleurs les rédactrices en chef adjointes sont accompagnées dans l'exercice de leur 1^{er} poste d'encadrement. Et des

opérations régulières auprès des collèges et lycées visent à montrer les femmes dans les métiers très masculins.

La **pyramide des âges** évolue peu. Même si pour les plus anciens élu.es, l'examen sur plusieurs années montre un histogramme masculin moins « ventripotent » qu'il ne l'était.

Les données de **l'organisation du travail** montrent sans surprise toujours un temps partiel majoritairement féminin dans toutes les familles professionnelles.

La commission fait remarquer qu'il serait intéressant d'avoir désormais des chiffres genrés sur le télétravail puisque l'accord négocié en 2020 est entré en vigueur début 2021.

La direction précise qu'au-delà du diagnostic, le nombre de salariés ayant signé un avenant télétravail était de 643 personnes au 30 juin 2022 dont 422 Femmes et 221 Hommes.

Pour les rémunérations et évolutions de carrière :

L'année 2021 aura été marquée par une enveloppe de résorption des inégalités prévue par l'accord Egalité du 7 juillet 2021.

Dans ce cadre 88 femmes ont bénéficié d'un rattrapage dans le réseau régional (27 PTA et 61 journalistes). Auquel il faut ajouter 42 Femmes (contre 67 Hommes) ayant bénéficié d'une résorption soit au titre de travailleur handicapé, soit pour un écart de salaire au recrutement, soit pour un écart de salaire à la promotion, soit pour un autre type d'écart. La direction précise que « pour l'exercice 2022, il n'y avait plus de collaboratrices en dessous des 90% de la courbe de tendance. ». Mais elle reconnaît que parfois des écarts persistent, dus aux automatismes et également l'effet des départs à la retraite qui abaisse les courbes des salaires médians.

L'examen des mesures attribuées laisse paraître encore quelques différences : un peu plus de fonctionnelles ou de changements de palier pour les hommes journalistes. Les femmes PTA bénéficient d'un peu plus de promotions en groupe spécialisé que de changements de niveau d'expertise.

Des différences que l'on retrouve dans les **rémunérations** : notamment chez les PTA dans le groupe 9 : 550 euros de différence par mois en faveur des H mais un écart d'ancienneté de 6 ans. Chez les journalistes, l'écart de 421 euros mensuels de plus pour les H rédacteurs en chef s'explique en partie selon la direction par « l'ancienneté dans la fonction ». Cet écart tend à se réduire néanmoins. Une différence persiste également dans les salaires des journalistes bilingues (13 personnes dont 7 F et 6 H).

Les chiffres de **la formation**, encore marqués par une période de Covid sont paradoxalement en baisse pour les femmes en 2021 : 42,8% en nombre de salariées formées contre 45,7% en 2020 et ce pourcentage est en baisse également pour le nombre d'heures de formation : 39% contre 44,8% en 2020. Si le nombre total de salariés formés est en augmentation et tend à se rapprocher de celui de 2019, cela profite surtout aux H.

Nous n'avons pas pour le réseau le chiffre de femmes non formées à plus de 3 ans qui est un indicateur de l'Accord 2021 (comme il l'était dans le précédent).

Et puisque nous n'avons pas de données dans ce diagnostic 2021 concernant **la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les agressions sexuelles** (chapitre 8 de l'Accord

2021), la direction nous a fourni des chiffres sur les formations suivies sur ce sujet. 49 salariés ont pu suivre ce type de formation via l'université. Cela concerne surtout des encadrants qui se sont formé.és à « recruter sans discriminer » ou à un « module harcèlement » par exemple. Par ailleurs 1120 personnes auraient suivi une formation en e learning sur la diversité et notamment « éviter les stéréotypes » (17), « Luttons contre les stéréotypes à l'antenne » (18) ; « reconnaître et prévenir les comportements inappropriés au travail » (365) ; « LGBTQI+ l'inclusion au travail (185).

Le nombre d'alternants est en hausse dans le réseau 63 contre 40 en 2020 avec un pourcentage de jeunes Femmes plus important chez les journalistes mais en nette baisse chez les PTA (notamment chez les apprenties). La direction précise qu'elle a essayé d'établir des contrats d'alternance pour les documentalistes et les scriptes mais cela n'a pas été possible. Ce qui apparaît pourtant dans tous les propos de la direction comme la solution miracle aux problèmes d'emplois et d'effectifs ne progresse pas en tous cas en faveur d'une plus grande place des femmes techniciennes.

Pas d'accès de fièvre dans les chiffres de **la santé** qui sont assez stables. On remarque néanmoins pour les maladies simples plus de Femmes chez les PTA et plus d'Hommes chez les journalistes.

Petit focus sur le nombre de jours de **congé paternité**. Le nouvel accord prévoit désormais 50 jours pour les pères, fractionnables en deux périodes (article 7-3-6 de l'accord). 16 salariés ont pu en bénéficier au 2^e semestre 2021 pour un nombre de jours égal à 459 soit un peu plus de 28 jours par personne. L'effet « 50 » sera sans doute plus notable dans les deux prochaines années.

En conclusion :

Les membres de la commission constatent encore cette année une évolution lente mais constante des chiffres de l'égalité professionnelle dans le réseau. Comme prévu, les effets du nouvel accord de Juillet 2021 se font encore attendre notamment sur le chapitre de la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les agressions sexuelles (nouveau de cet accord). Il serait bien d'ajouter des indicateurs chiffrés sur ce chapitre dans le diagnostic 2022. La commission souhaite également que l'effort de résorption des écarts de salaires, notamment en faveur des Femmes se poursuive.

Enfin et c'est un constat partagé par la direction, il serait souhaitable que la commission puisse étudier le diagnostic annuel bien en amont dans l'année N+1. Le retard pris sur ce sujet comme sur d'autres, reste préoccupant et même assez compréhensible lorsque des données au niveau de l'entreprise sont disponibles beaucoup plus tôt pour la commission de suivi de l'accord. Samuel Bignon nous indique qu'un travail est en cours ce premier semestre 2023 sur ce sujet avec la direction du pilotage social et celle du dialogue social pour le calendrier des réunions de commissions.

Et comme le disait un de nos plus grands écrivains, Stendhal : « *"L'admission de la femme à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain et ses chances de bonheur."*