



## Présentation du rapport de l'expert sur la politique sociale de France Télévisions pour l'année 2021

Le 26 mai 2021 les élus du CSEC ont désigné le cabinet Secafi afin qu'il les éclaire sur 3 thématiques de la politique sociale de l'entreprise : l'égalité professionnelle, les rémunérations et l'absentéisme en 2021 à FTV.

Compte tenu des délais dans la fourniture de certaines données nécessaires aux experts par la direction, ce n'est que 15 mois après la clôture de l'exercice analysé que les élus peuvent enfin prendre connaissance de ce travail. Déjà lors de la 1<sup>ère</sup> expertise sur la politique sociale les délais avaient été anormalement longs. Si la crise Covid l'explique en partie, il faut désormais plus de fluidité dans l'exercice, sous peine de payer un travail obsolète. Car, en tout cas du point de vue des élus, le but 1<sup>er</sup> de cette expertise est de profiter de ces analyses pour améliorer les conditions de travail de tous les salariés.

### EGALITE PROFESSIONNELLE

En matière d'égalité professionnelle, FTV se targue d'excellents résultats au travers de son index de 99/100 en 2021. Ce sans faute masque en réalité plusieurs écarts femmes/hommes :

- Le plan d'action visant à une mixité des métiers produit de lentes améliorations compte tenu du nombre limité de recrutements. Certains métiers demeurent encore surreprésentés par des hommes comme la Gestion/Moyens/Production et le Pôle Outre-mer ;
- Des plafonds de verre existent toujours chez les journalistes et dans une moindre mesure chez les cadres supérieurs PTA ;
- Malgré une politique continue de résorption des écarts de salaire de base, le salaire médian des femmes est en retrait de 5% par rapport aux hommes en 2021 ;
- Les femmes éligibles aux parts variables sont moins nombreuses.

La prochaine négociation de l'accord égalité professionnelle devra immanquablement renforcer les moyens dédiés à la résorption des écarts et traiter l'inégalité femmes/hommes sur les parts variables.

### REMUNERATIONS

Plusieurs appréciations mises en avant par l'expert permettent de résumer la politique salariale de FTV en 2021 :

- « *la politique salariale s'inscrit dans un cadre de rigueur budgétaire* » ;
- « *55% des salariés présents en 2020 et 2021 ont perdu du pouvoir d'achat en 2021* » ;
- « *un angle mort de la politique salariale [...] demeure le système de reconnaissance monétaire des séniors* »,
- « *Les cadres supérieurs du Groupe 11 ont été les principaux bénéficiaires [...]. 45% ont perçu une hausse de salaire supérieure à 5%* ».

Malgré les mesures contenues dans la NAO 2021, et bien que 2021 soit une année d'inflation modérée, les moyens consacrés par FTV ne sont pas de nature à récompenser l'implication des

salariés durant la période de crise sanitaire et confrontés à une charge de travail toujours plus importante.

Les élus ont demandé à l'expert une photographie de l'ensemble des salaires sous la forme d'un nuage de points en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

## **ABSENTEISME**

Si les indicateurs de l'absentéisme en 2021 montrent une baisse du taux global par rapport à 2020, année bien entendu atypique compte tenu de la crise sanitaire (6,5% en 2021 vs 7,6% en 2020 au total France Télévisions), on note que sur la période longue (2016-2021) l'absentéisme suit une courbe de progression constante. Cette hausse moyenne concerne avant tout l'absentéisme maladie. On observe également que la durée des absences est globalement en hausse. Par rapport aux statistiques nationales (globales et sectorielles), les taux observés chez France Télévisions sont bien au-delà de la moyenne.

De nombreux plans d'actions existent, à plusieurs niveaux, qui participent de près ou de loin à la lutte contre l'absentéisme. Toutefois, ces initiatives sont majoritairement décentralisées et donnent peu lieu à des retours d'expérience transverses, elles sont peu coordonnées et encore moins évaluées, et elles interviennent souvent dans une approche « tertiaire », c'est-à-dire dans le cadre de situations de crise avérées.

Si la lutte contre l'absentéisme est devenue depuis 2021 (et sous l'impulsion des instances) une « grande cause » au sein de France Télévisions, avec l'objectif de créer une « impulsion » sur le sujet et d'acculturer la ligne managériale et RH aux enjeux de la prévention (non seulement tertiaire et secondaire, mais aussi primaire), force est de constater aujourd'hui les limites de cette politique. Manque de partage de la « culture de prévention », manque d'association des partenaires sociaux, et plus globalement manque de temps (notamment de pilotage) et de moyens.

## **CONCLUSION**

Les élus du CSEC ne peuvent que déplorer les mêmes constats année après année. C'est pourquoi ils demandent à la direction d'étudier avec attention les enseignements du rapport d'expertise pour leur proposer rapidement des plans d'actions visant à accélérer la résorption des différents écarts entre les femmes et les hommes, à permettre une juste reconnaissance de l'investissement des salariés, et à instaurer une véritable politique de prévention des risques professionnels avec un objectif chiffré de baisse de l'absentéisme d'origine professionnelle.

La haute direction de France Télévisions a prouvé qu'elle était capable d'inventer de toutes pièces des projets de réorganisation en série visant à augmenter la performance économique des salariés dans l'objectif de faire de FTV le 1<sup>er</sup> média des Français. Il est donc permis de penser qu'elle serait tout autant capable de proposer un projet de réorganisation visant à améliorer le travail quotidien et la gestion des carrières des salariés qui se sentent oubliés, voire mal traités par l'entreprise.

Résolution adoptée à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Paris le 21 avril 2023