

DIAGNOSTIC FTV 2024

1- Points saillants

46,2% de femmes en 2022, 46,6% en 2023, 46,6% en 2024 : **globalement, la part des femmes dans les effectifs de FTV est restée stable ces 3 dernières années (+ 0,4% en 3 ans)**. Notons que la diminution des effectifs a moins concerné les femmes, d'où l'augmentation de leur pourcentage dans les effectifs.

Un « bravo » pour la Guyane, Wallis et Futuna, SPM, où la part des femmes dans l'effectif augmente. A noter aussi la Normandie où, en 2024, 71% des recrutés sont des femmes.

Un « bouh » pour le siège, où l'augmentation des effectifs (même faible) n'a profité qu'à des hommes. Mais 50,4% des effectifs ici sont des femmes (beaucoup de fonctions support au siège).

Et un gros « bouh » pour le réseau F3, qui ne compte que 45% de femmes, soit 3,4% de moins qu'en 2023. Le nombre de femmes baisse 8 régions sur 13, et deux régions sont encore et toujours sous la barre des 40% de femmes.

A- Les permanents / non permanents :

• Les permanents

Diminution légère mais constante de la part des femmes chez les *Techniciens - Maîtrise – techniciens supérieurs* : + 47 hommes, seulement + 5 femmes entre 2022 et 2023. La direction mise sur la sensibilisation réalisée notamment dans les établissements scolaires.

Chez les cadres : le pourcentage de femmes est relativement stable, et augmente un peu chez les cadres supérieurs depuis 3 ans.

Chez les *Journalistes* aussi, de plus en plus de femmes (+ 1,4% entre 2022 et 2024), malgré la baisse globale de l'effectif entre 2023 et 2024.

• Les non permanents

La part des femmes augmente et atteint 45,2%, grâce notamment aux bons taux de féminisation chez les journalistes (45,2% de femmes). Chez les PTA , le rééquilibrage est difficile, avec seulement + 0,7% de femmes en plus depuis 2022.

B- Familles professionnelles

• « Gestion d'entreprise »

La part des femmes, 70% des effectifs, ne baisse que peu malgré le renouvellement générationnel. Un effort semble avoir été fait entre 2023 et 2024 toutefois : le nombre d'hommes augmente de 18, celui des femmes baisse de 9.

Les femmes sont toujours majoritaires dans l'**assistanat** et si leur nombre diminue, celui des hommes stagne à 7 depuis 3 ans ! Le secteur de la **comptabilité / finances** se masculinise un peu en pourcentage (+3,1% d'hommes, soit 5 hommes de plus en 3 ans, et - 2 femmes).

Etudes projets achats, Juridique et RH, des secteurs très féminisés. 69,3% de femmes dans le secteur Etudes-projets-achats, l'augmentation de + 14 ETP en 3 ans n'a pas profité aux hommes

(+ 5 hommes, + 9 femmes). Chez les juristes, on passe de 87,1% en 2022 à 93,3% en 2024 ! Chez les RH, un peu plus de 84% de femmes. 129 femmes en 2022, 143 en 2024 (+ 14).

SQVT : pas d'hommes, toujours le problème du rattachement par ex. des ingénieurs sécurité à une autre famille de métiers...

Support à l'orga : La part des hommes augmente entre 2022 et 2024 avec + 7 hommes et + 1 femme dans la période. Moins de 30 % de femmes : le rééquilibrage est raté ici puisque des opportunités de poste existaient (augmentation de l'effectif de + 8 ETP).

- **Communication marketing et études ; Programmes**

Communication marketing études : plus de 70% de femmes, un chiffre en augmentation en 2024. Aux programmes, plus de 70% de femmes depuis 3 ans avec un recrutement 2024 très féminin, 12 ETP femmes contre 4 hommes.

- **Immobilier et moyens généraux ; Production fabrication technologies**

IMG : un secteur très masculin, à plus de 80% des ETP. Pourtant, les activités portent de plus en plus sur la gestion et l'organisation des IMG, ce qui devrait permettre une féminisation des effectifs. En Production fabrication technologies : Près de 70% d'hommes ! Même si ce chiffre baisse depuis 3 ans dans cette « grande » famille (3081 ETP en 2024), et même si le nombre de femmes augmente légèrement (+ 0,3% en 3 ans), cette situation n'est pas satisfaisante.

- **Journalistes**

43,7% de femmes en 2022, 45,1% en 2024. Ce taux améliore le chiffre global de FTV. Les hommes sont plus touchés par la réduction des ETP que les femmes (-9 ETP homme vs. + 2 ETP femme entre 2023 et 2024).

Edition : Chez les Chefs d'édition, on constate un léger rééquilibrage. La fonction de coordinateur reste largement féminisée, pourquoi ? Chez les Responsables d'édition la part des femmes dépasse maintenant les 50%, l'augmentation des ETP (+ 15 en 3 ans) a donc bénéficiée aux femmes.

Reportage : + 1,7% de femmes en 3 ans, mais la parité n'est pas atteinte (46,4% d'ETP féminins en 2024). Les femmes restent majoritaires chez les Rédacteurs (62,9%) ; chez les JRI, on compte + 3 ETP femmes en 3 ans, alors que la part des hommes baisse légèrement (- 7 ETP en 3 ans). L'effort est réel depuis 3 ans, avec + 3,9% de femmes en 3 ans.

Paliers JS et GR : chez les JS, après une embellie en 2023 (50,1 % des ETP étaient féminins dans cette fonction), nous retrouvons le niveau de 2022 avec 49,8% de femmes. Chez les GR, la progression des femmes se poursuit, elles passent de 38,8% en 2022 à 41,4% en 2024. Mécaniquement, les femmes promues GR devraient être remplacée chez les JS par la « cohorte » suivante en provenance des fonction Rédacteur ou JRI. **Cela ne semble pas être le cas puisque le nombre de JS femmes diminue !**

Management : Les chefs de service adjoint disparaissent en 2024 : les femmes étaient majoritaires, à plus de 60%, dans cette catégorie, mais nous ne les retrouvons pas chez les chefs de service, dont le nombre diminue, avec en parallèle de moins en moins de femmes (elles passent de 37% en 2022 à 33,3% en 2024). Ni chez les rédacteurs en chef adjoint, dont le nombre diminue brutalement en 2024 (réforme de l'info en OM). En revanche, le nombre de rédacteurs en chef augmente en 2024 (idem, réforme de l'info en OM). Ici, la part des femmes augmente de 2,2% en 3 ans (+ 13 ETP), plus que celle des hommes (+ 9 ETP).

C- Pyramide des âges

L'âge moyen en 2024 est de 50,4 ans pour les hommes, de 49 ans pour les femmes.

Nous rajeunissons ! Depuis 2022, un effort est fait sur **la tranche des moins de 25 ans**, grâce probablement à l'alternance : 20 « jeunes » en 2022, 46 en 2024. Mais les femmes ne représentent que 34,8% de ces « jeunes ».

53,6% **des 25 à 29 ans** sont des femmes, 50,1% chez les **30 à 34 ans**. L'effort semble constant, et cela pourrait permettre la féminisation des tranches d'âge suivantes.

Mais chez les **35 à 39 ans**, les femmes sont majoritaires de peu, et sont en perte de vitesse en 2024 (- 1% en 3 ans). **De 40 à 44 ans**, même constat : les femmes qui sont passées dans la tranche supérieure de **45 à 49 ans** ont contribué à améliorer le score de cette tranche, mais elles n'ont pas été remplacées par d'autres femmes dans la tranche des 40-44 ans. A partir de la tranche des **50-54 ans**, les hommes redeviennent majoritaires.

À noter : les hommes sont plus nombreux que les femmes à rester dans l'entreprise après l'âge légal de départ à la retraite.

D- Temps et orga du travail

Temps partiels : dans toutes les catégories, plus de 67 % des effectifs à temps partiels sont des femmes. Plus de 70% chez les techniciens, un bond à 80% chez les cadres, voire plus de 72% chez les journalistes. Toutefois, le pourcentage de salariés à temps partiel diminue globalement, quel que soit le genre.

Organisation du temps de travail : le FJ augmente chez les femmes (52% des femmes à FTV en 2024) : à savoir, pour les nouveaux entrants éligibles, seul un contrat au FJ est proposé. Le pourcentage total de FJ augmente avec l'augmentation de la part des femmes au FJ, et cela est le reflet, par exemple, des efforts faits en termes de parité chez les journalistes, gros « consommateurs » de FJ.

Télétravail : 35,9% des effectifs ont signé un avenant, dont 49% sont des femmes.

E- Embauches

Chez les techniciens, les augmentations d'ETP ne bénéficient pas aux femmes, avec des variations selon les années dans les recrutements. La baisse des recrutements de femmes techniciennes est très nette en 2024, avec 43 femmes sur 114 recrutements.

Chez les **journalistes** dans la filière *reportage*, après une année excédentaire en recrutement de femmes (58,5% des embauches), 2024 marque le pas avec 48,3%. Dans les filières « *management* » et « *édition* », des efforts sont faits pour rééquilibrer les filières : d'une année à l'autre et en fonction des opportunités, les chiffres varient beaucoup.

Mais les recrutements extérieurs ne permettent pas le rééquilibrage, puisqu'ils concernent des hommes à plus de 60 %. La transformation de CDD en CDI est plus paritaire, avec 47% d'embauchées femmes en 2024. Il en va de même pour les recrutements à la suite d'une alternance : sur les 38 alternants recrutés en 2024, 55% sont des femmes.

En **gestion d'entreprise, Programmes et communication marketing**, FTV continue à embaucher majoritairement des femmes (43 femmes en 2024 pour 70 emplois en gestion d'entreprise, 7 femmes pour 9 ETP en communication marketing, 30% d'hommes embauchés aux programmes contre 70 % de femmes). L'inverse – recrutements d'hommes au détriment de femmes – est vrai pour les **IMG**, alors que la commission souligne tous les ans que les formations dans ce secteur accueillent aussi beaucoup de femmes. En 2024, recrutement d'une seule femme contre 9 d'hommes.

Prod Fabrication Technologies : moins d'un tiers des recrutements concerne des femmes alors que ce secteur se féminise aussi, grâce à l'alternance, aux technologies numériques, à l'information des jeunes sur les métiers de l'AV.

Journalistes : après 2023 et ses 55,7% de nouvelles embauchées, les femmes ont représenté 48,1% des embauches.

F- Rémunérations et évolutions de carrière

« 25% des hommes et 26% des femmes ont bénéficié d'une mesure individuelle PARSI chez les PTA » (Diag 2024). La direction dit poursuivre sa politique de résorption des disparités salariales.

Rémunération des PTA (salaires médians) : « chez les PTA, tous groupes de classification confondus, les femmes perçoivent un salaire brut médian inférieur de -0,6% à celui des hommes, pour un écart d'âge de -0,1 ans » (Diag. 2024).

Rémunération des Journalistes : « chez les journalistes, toutes fonctions confondues, les femmes perçoivent un salaire brut médian inférieur de -4,1% à celui des hommes, pour un écart d'ancienneté de -2,8 ans » (Diag. 2024). »

Globalement, la politique salariale reste peu claire, avec parfois, une prise en compte de l'âge au détriment de l'ancienneté professionnelle, notamment quand il s'agit d'hommes.

G- Formation

Le Diagnostic 2024 : 167 660 heures de formations ont été réalisées, dont 43,6% par des femmes et 56,4% par des hommes. C'est une année record, avec 16 846 stagiaires.

En 2024, 65,4% des femmes et 68,2% des hommes ont été formés, mais globalement, les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes. La commission constate un effet « nouvelles technologies » pour les métiers de la technique, très masculins (cf. nombre d'heures de stage dans cette catégorie). Un effort de formation est fait pour les femmes cadres (62,9% vs. 57% en 2022). Chez les cadres supérieurs, l'effort de formation des femmes perdure (60,3% en 2022, 75,5% en 2024).

Chez les journalistes, gros effort de formation des femmes, avec un taux qui passe de 42,1% en 2022 à 70% en 2024. Parce qu'il y a plus de femmes dans ce secteur depuis 2022 ? Même constat pour l'encadrement journalistes, où l'augmentation du nombre de femmes peut expliquer un besoin de formation (cf. filière édition et nombre d'heures de stage) ?

L'alternance : 194 nouveaux alternants en 2024, dont 59,8% de femmes.

De l'alternance au CDI, pour, en 2024, 17 hommes et 21 femmes. L'alternance est un levier pour la parité et le rajeunissement des effectifs et la baisse, dans le réseau F3, du nombre d'alternants afin de diminuer les ETP interreg. 194 alternants en 2024, contre 243 en 2023 ! La direction estime que les conséquences de la baisse de ces contrats sera visible à compter de 2026, quand la cohorte actuelle arrivera en fin de parcours.

H- Santé au travail

Globalement, nous constatons que l'absentéisme pour maladie touche de plus en plus l'encadrement, notamment le management journalistes.

Taux d'absentéisme par motif et par sexe : Le taux global d'absentéisme est de 6,36% en 2024, vs. 6,13 % en 2023. En 2024, le taux d'absentéisme des femmes est supérieur à celui des hommes pour maladie simple. Pourquoi ? La direction explique que selon différentes études, les femmes seraient plus attentives à leur santé que les hommes.

Accidents du travail – trajet – maladie pro : à noter, une maladie professionnelle est reconnue chez un journaliste manager en 2024.

Congé maternité, paternité et d'adoption : ils peuvent être pris à cheval sur 2 ans (naissance en fin d'année), les chiffres ne parlent donc pas vraiment.

2- Remarques et question de la commission :

- **La commission souhaite pouvoir travailler sur l'égalités professionnelle à La Fabrique.** Ce secteur étant réparti sur différents établissements au sens CSE, la production de chiffres peut être complexe, mais elle n'est pas impossible !
- **La féminisation des effectifs est notamment permise par une diminution de la part des hommes dans les effectifs :** l'effort de diminution des ETP n'est pas supporté par l'emploi féminin.
- **La conjoncture économique et la recherche d'économies sur les ETP parasitent les politiques en faveur de la parité des genres et du rajeunissement des effectifs (cf. alternance).**
- **Toujours des difficultés à féminiser le secteur de la technique, les IMG ; à masculiniser la famille gestion d'entreprise, les RH, le juridique...** FTV doit encourager les candidats en mettant en avant la diversité des activités dans ces secteurs, pour attirer d'autres publics ! Notons que FTV est confronté aux mêmes difficultés que les autres entreprises : le secteur RH par ex. est très genré et FTV se situe dans la moyenne nationale. La concurrence pour recruter des hommes est forte. À l'inverse, dans les secteurs IMG ou support à l'organisation des femmes se forment de plus en plus et devraient être encouragées à travailler à FTV ! Certains secteurs semblent ne pas évoluer, alors que le marché de l'emploi, lui, devient plus paritaire.

Pour attirer des jeunes / des femmes / des hommes, FTV devrait mettre en avant ses atouts. Communiquer mieux (?), plus (?) sur nos métiers, les opportunités professionnelles, nos valeurs, nos richesses, nos acquis sociaux. Redonner du sens au travail, stabiliser l'entreprise, anticiper les évolutions, prendre le temps de former et d'accompagner des jeunes. Mais quand les injonctions d'économies d'ETP peuvent tomber d'un mois à l'autre, comment les directions peuvent-elles mieux préparer les recrutements en respectant la parité ?

Ne pas se contenter de la stabilité, toujours rechercher la parité ! Se concentrer sur les sites / secteurs en difficulté, cf. Bourgogne Franche Comté où le nombre de femmes continue à baisser !

Le recrutement extérieur : une majorité d'hommes est recrutée, est-ce dû aux difficultés d'anticipation dans la gestion des effectifs, qui compliquent la mise en place de stratégies de recrutement à moyen terme ?

- **Journalistes : quelle évolution de carrière ?** L'absence de chiffres sur l'accès par genre aux paliers GR, ou sur l'âge et l'ancienneté des salariés au moment du changement de fonction (JS et GR) ne permet pas de retracer les parcours professionnels. Les incohérences dans les rémunérations et l'existence de disparité selon le genre entretiennent un sentiment d'injustice. 45,1% des journalistes de FTV sont des femmes ; mais selon les chiffres publiés par la CCIJP, le taux français est supérieur (48,26 %).
- **Temps partiel à FTV : le taux diminue et il n'est pas plus élevé chez les salariés plus âgés.** Est-ce un effet du vieillissement des salariés, qui n'auraient plus d'enfants à charge ? On pourrait penser qu'avec l'âge, ils aimeraient travailler moins ? Ou auraient besoin de temps en tant que proches aidants ? Une analyse des aménagements de travail pour les salariés en fin de carrière serait donc précieuse dans le cadre de la

négociation d'un accord intergénération : ces salariés aménagent – ils leur temps de travail de façon non contractuelle, en posant des jours de CET ? En profitant de la mise en place de la semaine de 4 jours (4+1RTT ou récupération), etc. ?

Nous ne disposons pas d'infos sur le nombre de demandes / d'acceptation / de refus de temps partiels. Une étude du temps partiel et de ses raisons serait intéressante pour en cerner les contours. Les journalistes sont très demandeurs de temps partiel, a-t-on une explication ?

- **Rémunération : globalement, le brut médian âge / ancienneté est inférieur pour les femmes, PTA comme journalistes.** La direction assure combattre ces disparités, mais la commission interroge le fait que ces disparités persistent malgré les garde-fous que la direction dit mettre en place.
- **L'absentéisme pour maladie touche de plus en plus l'encadrement, notamment le management journalistes.** Une réflexion sur le travail / les conditions de travail / la charge mentale des managers doit-être, selon nous, menée.
- **Absences pour maladie simple des femmes : l'explication de la direction (« elles sont plus attentives à leur santé ») est un peu courte.** Nous n'avons pas d'informations sur les arrêts maladie (pathologiques) en fin de grossesse, qui peuvent cacher des conditions de travail jugées trop fatigantes ou dangereuses pour la future mère. Comment peut-on éviter ce congé en aménageant le travail ? Quid de l'aménagement de la journée de travail prévue par la loi ?

Périodes de règles, problèmes gynécologiques, ménopause, stress et surcharge de travail, responsabilités familiales sont aussi des facteurs de maladie, sur lesquels l'entreprise peut agir. La réflexion sur le « congé menstruel » ou « congé gynécologique » doit être menée à FTV : règles douloureuses, endométriose, ménopause ne sont plus des tabous au travail.

La direction ne souhaite pas ouvrir le débat sur ce sujet qu'elle qualifie de « clivant », mais ces pathologies, troubles, cycles concernent théoriquement 46,6% des effectifs de FTV ! S'ajoutent à ces femmes celles qui suivent un programme de PMA et les personnes transgenres, dont le quotidien peut être affecté par des traitements.

Dans les entreprises dans lesquelles le congé menstruel ou gynécologique existe, il semble qu'il n'y ait pas d'abus, même quand la procédure est souple (absence signalée le jour même, par exemple) ; le nombre de jours est variable, souvent 1 jour, avec la possibilité de télétravailler. Certaines entreprises font état d'environ 50% de l'effectif féminin qui demande à bénéficier du dispositif. Certains pays ont également légiféré sur le sujet, notamment en Asie : absence autorisée non rémunérée.

Les membres de la commission : Yvonne Roehrig (présidente), Séverine Dangin, Myriam Figureau, Catherine Reggianini, Gregory Hen, Jean-Hugues Lec Kao, Hubert Liao, Ghislaine Vingot, Nella Bipat.

Pour la direction : Yannick Monsnereau (Responsable Egalité des Chances, Inclusion et Diversité), Jean-Yves Blaise et Elodie Colin (Pilotage social des effectifs et des rémunérations), Sonia Cherbit (cheffe de projet RH diversité).