



ELEMENTS DE DIAGNOSTIC RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES BILAN PÔLE SUD-OUEST 2015

COMPTE-RENDU COMMISSION EGALITE FEMMES/HOMMES DU 28 NOVEMBRE 2016

La commission égalité femmes/hommes du pôle Sud-Ouest s'est réunie lundi 28 novembre 2016 à Toulouse en présence de Céline Llambrich (présidente), Elisabeth Point, Odile Debacker, Marie-Ange Cristofari (en visio depuis Poitiers), Sylvie Bonnet, Elsa Panades, Magalie Debenest, Nathalie Lafeuille (par téléphone depuis Limoges) et Marie Martin.

Excusés : Caroline Hoarau et Karl Constable.

Etaient invités pour la direction : Bruno Girault et Marie-France Hémardinquer.

Les membres de la commission ont tenu une nouvelle fois à saluer la mémoire de Marie Jorisse, disparue au mois d'août dernier, ancienne présidente de cette commission qui a toute sa vie lutté, avec dignité et panache, pour le droit des femmes et l'égalité professionnelle.

Son expérience, son expertise, son regard aiguisé, son infatigable ténacité, sa gentillesse et son humour nous manquent chaque jour.

Difficile de travailler sans elle mais bien sûr, pas question de renoncer, elle ne nous le pardonnerait pas...

SUR LA FORME, TOUT D'ABORD

Chaque année, la direction envoie aux membres de la commission des documents dont le plus important est intitulé « *Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise* ».

Le document cette année n'est pas aussi complet que les années précédentes. Il manque des données, comme par exemple le **focus sur les personnes**

handicapées, celui sur les **femmes dans l'encadrement** et sur les **femmes représentantes du personnel**.

Bruno Girault et Marie-France Hémardinquer expliquent que le document a été établi au Siège, les responsables du pôle n'ont pas eu la main dessus et ne l'ont reçu que quelques jours avant la réunion de la commission.

Autre regret : bien qu'il soit intitulé « *Diagnostic et analyse* », le document ne comporte que des données, des chiffres et des statistiques, mais **pas d'analyse**. C'est aux membres de la commission de faire entièrement ce travail, avec l'aide de la direction locale.

Pourtant, le document central présenté au CCE comportait bien des éléments d'analyse. Pourquoi cette différence ?

Pour finir, le compte-rendu de la commission égalité femmes/hommes du CCE de FTV a été présenté (et approuvé) le 26 septembre 2016. **Les élus du CE pôle Sud-Ouest doivent donc se prononcer bien après, ce qui est complètement illogique.**

EVOLUTION DES EFFECTIFS

Les effectifs du Pôle Sud-Ouest ont évolué de la manière suivante : on compte 4 salariés en moins sur les 5 antennes. Le pôle compte, en 2015, 832 salariés dont 483 hommes et 349 femmes (elles étaient 345 en 2014 !).

La féminisation est donc lente, on ne voit pas dans l'évolution de ces effectifs une **dynamique forte en faveur du recrutement des femmes**.

L'une des rares « catégories » où les femmes sont majoritaires est celle des journalistes CDD. **La précarité est donc favorable aux femmes à France Télévisions.**

Bruno Girault nous assure que l'évolution va dans le bon sens, même si le présent bilan oblige à être « *humble* ». Pour lui, **l'effort est significatif**. Au niveau des mutations ou recrutements, chaque fois que cela a été possible la direction a privilégié les femmes. Pour les requalifications en revanche, la direction a pris acte.

La commission espère donc toujours une **vraie politique des ressources humaines** avec un objectif majeur : l'égalité femme/homme dans les effectifs.

Bruno Girault admet qu'il faudrait y aller plus franchement. Des efforts importants sont encore à porter sur le recrutement féminin des cadres : rédacteur(trice) en chef, rédacteur(trice) en chef adjoint et surtout cadres techniques. Le pôle ne compte aucune femme chef de centre.

Le DRH affirme que l'absence de mobilité des femmes est un frein à leur recrutement à des postes à responsabilité : pourquoi alors voit-on dans les cinq antennes que des hommes, journalistes ou techniciens, ont grimpé les échelons sur place, sans passer par la case mobilité ? Pourquoi cette mobilité ne serait imposée qu'aux seules femmes ?

La réponse est un peu floue. Y aurait-il ici un flagrant délit de discrimination ?

Notre **pyramide des âges** est assez inquiétante : l'entreprise vieillit. Et cela ne peut changer car les quelques recrutements concernent des CDD historiques, donc d'un certain âge. Bruno Girault affirme qu'on paye là une désastreuse politique de l'emploi depuis plus de dix ans.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Comme cette commission le signalait l'an passé, en 2014 et 2015 le pôle Sud-Ouest était parti à la chasse aux **temps partiels**.

« *On n'a pas été aussi méchant que certains l'ont prétendu* » nous assure Bruno Girault.

En effet, le nombre de temps partiels ne baisse pas. Chez les journalistes, il est stable : 22 TP, dont 6 pour des hommes et 16 pour des femmes.

Chez les PTA, il augmente même légèrement : +1, ce qui porte le nombre de PTA en temps partiel à 9 (7 femmes et 2 hommes).

Conclusion, après avoir menacé de supprimer tous les temps partiels et mis à mal bon nombre de salariés en temps partiel, la direction du Pôle Sud-Ouest a donc renoncé à cette **chasse inutile**. Un indicateur important manque toutefois. A quel type de temps partiel sommes-nous confrontés ? Des temps partiels choisis ou subis ? Des salariés ont été requalifiés à temps partiel alors qu'ils espéraient un temps complet.

EMBAUCHES

20 embauches en CDI en 2015 dans le Pôle Sud-Ouest dont 8 requalifications et 1 recrutement extérieur. 13 femmes recrutées pour 7 hommes. Davantage de femmes recrutées donc, et ce, dans tous les corps de métiers.

Mais les documents ne permettent de savoir avec quelle **ancienneté reconnue** ces femmes ont été recrutées : **les membres de la commission réclament cette donnée importante, de nature à savoir si c'est justement leur ancienneté qui a « dicté » l'embauche.**

REMUNERATIONS

Le chapitre qui fâche. Comme toujours.

En 2015, l'écart se creuse entre les salaires des hommes et des femmes, PTA et journalistes : -10,4% ! Alors qu'en 2014, l'écart était de -9,1%.

Il n'y a que pour les cadres supérieurs où l'écart est en faveur des femmes : +2,2%. Et encore pas pour tous, puisque chez les rédacteurs en chef adjoints par exemple, on trouve un écart de -21% entre les hommes et les femmes ! Alors que l'écart moyen d'ancienneté n'est que de 7 ans !

21% d'augmentation de salaire en 7 ans, ça devrait faire naître quelques vocations !

D'autres écarts sont proprement incompréhensibles : ainsi, chez les PTA appartenant au Groupe 6, alors que l'ancienneté moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes, elles touchent en moyenne 6.000 euros annuels de moins que leurs collègues masculins !

Idem pour les journalistes spécialisés. Avec la même ancienneté, le salaire médian des femmes est inférieur de 800 euros.

MESURES INDIVIDUELLES

Les mesures annuelles individuelles pourraient compenser en partie ces écarts injustifiés.

Si un effort est constaté en 2015 pour les journalistes, il est loin d'être satisfaisant pour les PTA, même la direction le reconnaît. Elle dit pourtant que le Pôle Sud-Ouest est meilleur qu'au niveau national. Piètre consolation...

De plus, ce ne sont pas les mesures 2016 qui vont faire des miracles, semble-t-il, puisque l'enveloppe attribuée aux chefs de service est fortement rognée, jusqu'à -50% pour les journalistes, par exemple !

Les membres de la commission égalité femmes/hommes du Pôle Sud-Ouest suggèrent que le rapport et les préconisations de ladite commission soient présentés systématiquement aux chefs de service décisionnaires des mesures AVANT qu'ils ne prennent leurs décisions.

Dernier point concernant les mesures : elles seront connues mi-décembre et il n'y aura pas d'enveloppe dédiée aux femmes.

FORMATION

Les membres de la commission déplorent la **mauvaise qualité du document** fourni sur les formations. En effet, le diagnostic présente des chiffres qui donnent à penser que les femmes sont moins formées, alors qu'en fait, il s'agit de pourcentage des personnes formées. Exemple : 42,2% de femmes formées en 2015 doit être finalement compris comme : 42,2% des salariés formés en 2015 sont des femmes, ce qui ne veut pas du tout dire la même chose.

En conclusion, pas de remarque notable sur un écart important de formation entre les hommes et les femmes. En revanche, **difficile d'établir une analyse fine quand on ne dispose pas des éléments suivants : qu'est-ce qui relève des formations obligatoires ? Quels stages demandés ont été refusés ? Et à qui ?**

Enfin, les données sur la formation des personnels non-permanents ne figurent plus dans le document.

SANTE AU TRAVAIL

Le nombre de **maladies professionnelles** déclarées est stable (1 salarié sur le pôle et c'est une femme).

En revanche, **le nombre de journées d'absence pour maladie augmente** en 2015 : 15.542 jours contre 14.854 jours en 2014.

A noter, **l'augmentation significative du nombre d'accidents du travail** : 39 en 2015 contre 25 en 2014. 26 concernent des hommes, 13 des femmes.

Les non-permanents sont-ils comptabilisés ?

Bruno Girault qualifie ce résultat de médiocre mais « *non maîtrisable* ».

CONCLUSION

Depuis que cette commission égalité professionnelle femmes/hommes existe, les constats sont les mêmes tous les ans. Les disparités dans les effectifs, dans les postes d'encadrement, dans les rémunérations existent toujours et **toujours au détriment des femmes**. On voit ici ou là quelques frémissements qui pourraient laisser espérer un mieux, mais **sans une volonté forte** d'accès à l'égalité notamment dans les effectifs et les postes à responsabilités, nous aurons toujours à déplorer des différences.

Comment expliquer que le Pôle Sud-Ouest ne compte que 33% de femmes journalistes, quand on sait qu'elles sont plus nombreuses que les hommes dans les écoles de journalisme ? Comment expliquer que nous n'ayons aucune femme chef de centre ?

Un service public comme FTV se doit d'être exemplaire et à l'image de notre société. Il est urgent de lancer une vraie offensive en faveur de l'égalité professionnelle dans cette entreprise.

Les membres de la commission égalité femmes/hommes du Pôle Sud-Ouest préconisent un avis négatif sur le diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes à France 3 Sud-Ouest en 2015.

Perpignan, le 5 décembre 2016