



ELEMENTS DE DIAGNOSTIC RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BILAN PÔLE SUD-OUEST 2016

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION EGALITE FEMMES / HOMMES DU 23 OCTOBRE 2017

La commission égalité femmes / hommes du Pôle Sud-Ouest s'est réunie lundi 23 octobre 2017, à Toulouse, en présence de Céline Llambrich (Présidente), Sylvie Bonnet, Magalie Debenest, Marie Martin.

Excusées : Marie-Ange Cristofari, Karl Constable, Odile Debacker, Caroline Hoarau, Elsa Panades, Elisabeth Point.

Invités pour la direction : Bruno Girault et Evelyne Esquerdo en visio-conférence ; Vanessa Fixot et Marie-France Hémardinquer sur site.

.....

En préambule à l'analyse des tableaux présentés, quelques précisions à apporter :

- la date de la commission est arrivée tardivement – durant les vacances - donc peu de membres présents et surtout peu de temps pour travailler le document remis,
- comme tous les ans, une même revendication : l'étude du document remis intitulé « Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise » ne présente aucune analyse,
- les chiffres présentés incluent ceux de la filière – des métiers où l'itinérance est grande est donc peu favorable à l'égalité Homme/Femme.

I. Suivi des effectifs.

Pour Bruno Girault :

- En 2016, le pourcentage de femmes dans l'entreprise au niveau national est de 44,1% ... Par rapport à 2014, peu d'évolution puisque le pourcentage était de 44.0% donc une certaine stabilité. Dans le Pôle Sud-Ouest, une légère baisse de -0.4% est enregistrée par rapport à 2015 mais cela est conjoncturel puisque des consignes existent pour que l'égalité homme/femme soit respectée. Pas de volonté négative mais un constat : lorsqu'il y a embauche, les candidatures féminines manquent parfois surtout sur des postes de techniciens et des postes dans l'encadrement ... A compétences égales, les femmes seraient privilégiées.

Dans le Pôle sud-ouest l'effectif global est en baisse (829 salariés en 2016, 832 en 2015 et 836 en 2014) et celui des femmes également (344 femmes en 2016, 349 en 2015). L'effectif des femmes dans l'ex- pôle Sud-Ouest représente 41,5%. Les autres Pôles réussissent à baisser leurs effectifs globaux tout en augmentant celui des femmes sauf dans le pôle sud-ouest.

On constate également et amèrement que seules les régions font des efforts ... le Siège se permet d'avoir un effectif global en hausse, 29 salariés en plus entre 2015 et 2016. Mais le pourcentage de femmes est parmi les plus importants, 48,1% de femmes en 2016.

Un gros effort est à faire chez les cadres supérieurs. Seulement 12 femmes pour 30 hommes.

Chez les journalistes, les femmes ne représentent toujours qu'1/3 des effectifs ... Pas de progression depuis trois ans donc nous pouvons affirmer qu'il n'y pas de politique pour résorber cette disparité. Pourquoi n'arrive-t-on pas à recruter plus de femmes journalistes quand on sait qu'elles sont plus nombreuses dans les écoles de journalisme ?

Même constat chez les PTA dans la catégorie Techniciens, Maitrises et Techniciens Supérieurs où les effectifs féminins ont baissé de 10 postes entre 2014 et 2016. Les femmes représentent 39% des effectifs.

Concernant les effectifs CDD en ETP moyen annuel (p.6) :

- Entre 2015 et 2016, pour les PTA, l'effectif total est en forte baisse. Il est passé de 82.9 à 72.5. avec un pourcentage de femmes qui passe de 40.6% à 40.3%.
- Chez les journalistes CDD, une constance : les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes. Chez les précaires, les femmes sont reines !

A noter – qu'il sera difficile d'augmenter le taux de féminisation, car il n'y a plus d'entrée dans le vivier sauf en passant par l'alternance.

L'ancienneté CDD reconnue chez les femmes recrutées hors requalification est de 10 ans, celle des hommes est de 5 ans et demi.

Concernant l'évolution des effectifs permanents par familles professionnelles (p.7) nous constatons une fois de plus l'absence de politique en faveur de l'égalité professionnelle puisque sur trois ans - chez les PTA - 3 hommes de plus pour un effectif constant chez les femmes.

Plus inquiétant, dans le tableau des effectifs journalistes par fonctions (p.8) - dans la filière « Reportage et contenus d'information » - nous constatons que plus on monte en grade, moins on trouve de femme. Comment expliquer que nous ayons 97 grands reporters hommes pour seulement 35 femmes ?

Du côté du management, des efforts restent à faire mais entre 2014 et 2016, nous sommes passés de 3 à 6 femmes au poste de rédacteur en chef adjoint. 6 femmes pour 27 hommes.

En conclusion de ce premier chapitre, nous finirons par alerter sur la pyramide des âges. L'entreprise ne cesse de vieillir.

Sur les tranches d'âge « Moins de 25 et de 25 à 29 ans » où sont les femmes ? De 25 à 29 ans, le tableau nous présente 6 hommes pour 0 femme !

II. Temps et organisation du travail

61 emplois à temps partiel dans l'ex-pôle sud ouest dont 40 femmes et 21 hommes. 10 emplois à TP ne sont pas choisis (5 femmes et 5 hommes). Les TP pour convenance personnelle, raisons familiales et parental sont occupés majoritairement par les femmes (27 femmes pour 8 hommes).

Comment expliquer la forte hausse des temps partiels chez les hommes qui passent de 15 à 21 entre 2015 et 2016 ?

A relever:

- les accords seniors (35h/4jours) ne sont pas comptabilisés dans les temps partiels même si ce sont des temps de travail aménagés puisque payés temps plein ...

Concernant l'organisation du travail, 52% des femmes sont à horaires constants.

III. Embauches

En 2016, 23 embauches en CDI dans le Pôle Sud-Ouest (13 hommes / 10 femmes).

Chez les PTA, ce sont 9 recrutements d'hommes pour seulement 6 femmes. C'est dommage que la dynamique observée en 2015 sur le recrutement de femmes PTA ne se confirme pas en 2016 (8 femmes recrutées pour 5 hommes en 2015).

Le recrutement de journalistes sur les 3 dernières années fait ressortir une dynamique en faveur des femmes. 13 femmes pour 6 hommes recrutées sur ces trois dernières années. Est-ce une vraie volonté de féminiser les rédactions ou est-ce une conséquence des requalifications aux prudhommes ? Bruno Girault nous indique 12 requalifications dont 4 femmes... Donc c'est un signe positif.

Conclusion : Sur le total journaliste/PTA, 43% de femmes recrutées en 2016 contre 65% en 2015. La dynamique 2014 – 2015 n'a pas été poursuivie en 2016. Un plus grand nombre de candidatures hommes au niveau des mobilités serait une partie de l'explication.

IV. Rémunération et évolutions de carrière (P.19)

Les tableaux sont illisibles. Faut une loupe pour les lire. Puis aucun élément d'analyse. C'est dommage.

Comme l'an passé, le constat est amer et l'explication identique à savoir une politique salariale sévère en 2016. Il y a de moins en moins de mesures. Les enveloppes fondent comme neige au soleil. 181 mesures pour les PTA en 2014, il n'y en a plus que 114 en 2016! Idem pour les journalistes, 92 mesures en 2014, 43 en 2016!

[Chez les PTA, la revalorisation individuelle c'est l'augmentation du salaire de base ; le changement de niveau expertise c'est le changement d'expertise (débutant – expert) et la promotion est une promotion fonctionnelle.]

Chez les PTA, les femmes sont lésées depuis deux ans ... - 5% (21% de femmes PTA promues contre 24% d'hommes) alors que pour les journalistes le pourcentage est inversé (15% de femmes journalistes promues contre 13% d'hommes).

Il existe des disparités alarmantes !! Les membres de la commission demandent à la direction d'intervenir de façon urgente sur les groupes 3 et 6 (p24) sur la rémunération des PTA. Dans le groupe 3, les femmes gagnent 1000 euros de moins par an à ancienneté équivalente. Dans le groupe 6, à ancienneté égale, les femmes touchent 5.000 euros de moins ...

Selon Bruno Girault c'est une aberration / une mauvaise façon de gérer l'équipe ... Il faudra être plus vigilant à l'attribution des mesures ...mais il nous demande de constater que concernant les mobilités – en 2016 - toutes les promotions (5 sur 6) ont été données aux femmes...

Chez les journalistes, dans l'ensemble, avec une année en moins d'ancienneté les femmes gagnent 3,7 % de moins que les hommes et cet écart se confirme si on cumule journaliste et encadrement. Une exception qui mérite d'être soulignée, chez les JRI, la rémunération des femmes est plus importante de 15.% à ancienneté quasi égale. Pourquoi ? Début de réponse : des reconversions des PTA...

Chez les journalistes spécialisés – une centaine de salariés - avec plus d'ancienneté, les femmes gagnent moins que les hommes... Peut-être lié à la prime BAV ou prime bi-qualification....

Conclusion: Dans l'ensemble, PTA / Journalistes confondus, les femmes touchent moins que les hommes. Pour les PTA, la différence est de 2.000€/an en moyenne et 2.500 €/an pour les journalistes. L'ancienneté étant d'un an et demi en moyenne de différence.

V. Formation

Lésées pour la rémunération, les femmes le sont aussi pour les formations. Chez les PTA, les femmes ont bénéficié de 28 heures de formation contre 37 pour les hommes. Idem du côté des journalistes où les hommes comptabilisent 33h00 de formation contre 31 heures pour les femmes.

Un tableau confirme l'ensemble. Le nombre moyen d'heures de formation par sexe sur 3 ans : de 2 à 5 heures de différence et toujours en faveur des hommes. L'explication serait liée au type de formation ... Les périodes de professionnalisation sont des stages ou des formations de plus de 70h et/ou une formation qui entre dans le cadre inventaire. Exemple : réhabilitation électrique - formation de sécurisation [secourisme] ... des formations plutôt techniques.

Conclusion : toujours moins c'est aussi valable pour le nombre d'heures de formation ... Pour Bruno, au total 254 femmes formées sur 344 soit 74% des effectifs / 77% des hommes ont eu une formation.

Concernant les dispositifs de formation et en particulier les contrats d'apprentissage, nous constatons que les efforts menés en 2015 n'ont pas été reconduits en 2016 ... Notamment pour les PTA où nous comptons 4 hommes pour 0 femme... Attention les contrats de professionnalisation sont signés sur deux ans.

VI. Santé au travail.

1. Chez les PTA, alors qu'il y a plus d'homme que de femme, ce sont les femmes qui ont le plus de jours d'arrêt ... 3.800 jours pour une maladie simple contre 3.052 pour les hommes. Pour les affections de longue durée, 2.303 jours d'arrêt pour les femmes – 1.522 pour les hommes alors que les femmes sont moins nombreuses que les hommes.
2. Chez les journalistes, pour les maladies simples, les hommes cumulent plus de jours ce qui est logique vu la différence d'effectif. Pour les affections longue durée, les femmes qui sont pourtant deux fois moins nombreuses, totalisent plus de jours. (578 contre 528)

Quelles peuvent être les explications ? Pour le moment, seulement des constatations et un travail entamé avec le CHSCT.

Conclusion : que faire pour améliorer l'égalité Homme/Femme au sein de l'entreprise ?

La commission tient à remercier Marie-France Hémardinquer pour le travail qu'elle a fourni en répondant favorablement à la demande de documents supplémentaires pour éclairer les membres de la commission. La commission remercie également Bruno Girault qui s'est engagé à fournir, pour le prochain diagnostic, des éléments d'analyse indispensables pour la compréhension des tableaux.

Depuis que cette commission égalité professionnelle existe, les constats sont les mêmes tous les ans. Disparités dans les effectifs, dans les postes d'encadrement, dans les rémunérations et toujours au détriment des femmes. On voit ici ou là quelques frémissements qui pourraient laisser espérer un mieux mais il manque une volonté forte d'accès à l'égalité.

Cette année encore, la commission demande à la direction de France Télévisions de lancer cette offensive égalité professionnelle. Ce groupe d'audiovisuel public doit être exemplaire dans ce domaine. Tout n'est pas mauvais heureusement mais essayons vraiment de nous mobiliser sur ce sujet.

Les membres de la commission égalité professionnelle 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 Pôle Sud-Ouest en 2016.