Egalité professionnelle à france.tv : A ce stade…et après?

Représentants FO présents : Catherine Justinien, Déléguée syndicale Guadeloupe la 1ère
François Ormain, Délégué syndical central f•tv

La direction a présenté son document de synthèse. S'en sont suivis des échanges sur les points suivants :

Les effectifs

Bilan favorable pour les PTA (autant de femmes que d'hommes dans l'entreprise). Cela étant, certains métiers restent majoritairement occupés par des femmes notamment en Gestion d'Entreprise, en Communication et dans les Programmes. Les métiers de Fabrication et de Production sont plutôt occupés par des hommes.

La profession journaliste reste majoritairement masculine (61%). Dans l'encadrement, on note une augmentation sensible du nombre de femmes dont l'écart devrait être comblé d'ici à 2020.

Mobilité

On observe une régression de la mobilité des femmes ces trois dernières années qui pourrait être liée à la réorganisation des MIF (moyens internes de fabrication), à la création du pôle industriel à Vendargues. La réorganisation de la DGDAP (direction générale des antennes et des programmes) pourrait être un moyen de rééquilibrage. Afin d'inciter les candidatures féminines à la mobilité, la direction invite à consulter la « plateforme mobilité » et à s'inscrire dans l'opération « carrière au féminin ».

Cependant, le rééquilibrage ne peut se faire qu'au regard du potentiel de turn-over possible au sein du groupe. Il a été également souligné que le plan de départs volontaires sera un levier supplémentaire pour une plus grande mixité.

Rémunération

D'une manière générale, les écarts salariaux tentent à se réduire d'année en année entre les femmes et les hommes.

On observe toujours une disparité inversement proportionnelle dans l'organigramme : pour les petits groupes, les femmes sont moins bien rémunérées alors que pour les groupes supérieurs, la rémunération des femmes dépasse celle des hommes.

Un focus a été réalisé sur les salaires des Outremers par rapport au reste du groupe qui révèle un écart de 5% (hors indexation). Selon la direction, les écarts dépendent plus des métiers que du genre.

Afin de réduire les disparités qui se sont réinstallées depuis l'harmonisation des salaires en 2014, FO a préconisé un réajustement au cas par cas, plus que des mesures par catégories de groupe qui se sont par le passé révélées inéquitables.

S'agissant des femmes, à noter qu'un suivi est réalisé au retour de maternité et qu'un équilibre des mesures s'effectue entre les temps partiels et les temps complets.

Le syndicat a également demandé que le salaire d'embauche se rapproche autant que possible du salaire médian afin d'éviter les frustrations, de favoriser une dynamique collective et d'inciter les jeunes à rester dans l'entreprise.

La direction a évoqué la possibilité d'un retour à la prime d'intéressement et a promis des enveloppes supérieures l'année prochaine … FO reste vigilant à ce sujet.

Mais au-delà de la reconnaissance financière, FO a mis en évidence les problématiques de qualité de vie au travail et de risques psychosociaux qui coûtent de plus en plus cher à l'entreprise. Cela impacte la motivation des salariés et par conséquent, la production audiovisuelle. En effet, ce budget pourrait être affecté à des augmentations de salaires et/ou à des créations de postes dans les secteurs en tension.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être renégocié fin 2020. Vos avis, témoignages et suggestions seront autant d'éléments pour améliorer ce texte essentiel et permettre ainsi à FO de défendre vos droits et améliorer vos conditions de travail.

Paris, le 26 novembre 2019