



Compte-rendu de la Commission Egalité Femmes-Hommes du CE FTV PNE Du 18 Janvier 2017

Présents : Annabelle Igier (Reims), Dalila Iberrakene-Peltier (Dijon), Thierry Chauffour (Besançon), Céline Seignez (Amiens), Catherine Reggianini (Nancy).

Pour la Direction : Catherine Bayol (DRH)

Ordre du jour : Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2015 - France 3 Nord-Est.

En préambule, la présidente de la commission précise que la commission aurait dû se réunir avant la fin 2016, mais le rapport a seulement été publié fin octobre et un calendrier social chargé avec la réorganisation de France 3 (IC-CHSCT + CE + CCE + négociation périmètre des CE) n'a pas permis d'organiser cette réunion avant la fin de l'année.

A noter que c'est le service des études à Paris qui fait désormais l'étude nationale et régionale.

Pour les bilans 2015, les choses se sont passées dans le désordre, la commission du CCE s'est réunie en septembre et un avis a été rendu au CCE de fin septembre, sans connaître l'avis préalable des régions.

A noter que la restructuration de France 3 fait que le bilan qui vient d'être analysé est bâti sur un périmètre qui n'existe plus depuis le 1^{er} janvier 2017 avec la disparition des pôles.

Des négociations ont eu lieu pour connaître les nouveaux périmètres des CE, sachant que la direction souhaite un CE unique pour le réseau régional + 1 CE pour le Siège parisien, avec des « Instances Uniques de Proximité » pour les DP et CHSCT de chaque antenne.

Aucun accord n'ayant abouti avant fin décembre 2016, la Direction de FTV a saisi la DIRECCTE pour qu'elle tranche cette question.

En attendant les mandats des élus (DP/CE/CHSCT) sont prorogés jusqu'au 2nd tour des nouvelles élections.

La DIRECCTE doit recevoir l'ensemble des 13 syndicats qui ont participé aux négociations.

La commission espère que les futurs bilans auront le périmètre ad-hoc pour pouvoir étudier les données sur l'Égalité entre les femmes et les hommes, car si le périmètre est trop petit les données de certains indicateurs ne seront pas publiées (moins de 3 salariés), s'il est trop large les efforts des unes ou des autres entités ne seront plus remarquables.

BILAN 2015 :

D'un point de vue général, les documents ont été améliorés avec par exemple la répartition des effectifs PTA par famille de métiers.

Le PNE va plutôt dans le bon sens des indicateurs, même si la marge de progression est perfectible, notamment sur les effectifs.

Dans l'encadrement, dans les BRI et chez les techniciens et les cadres techniques pour les PTA et les Moyens Généraux, on constate que les effectifs féminins ne décollent pas.

A noter cependant le choix d'une promotion sur place d'une femme à l'encadrement comme adjointe au BRI d'Alsace. Une disposition prévue dans l'accord Égalité de 2014, « qui n'est pas forcément plus simple ou plus facile », estime la DRH du Pôle Nord Est.

La direction insiste sur l'accompagnement des carrières au féminin, une réalité, un vrai projet, avec une identification des potentiels et une formation à l'accompagnement.

La commission estime qu'il faut aussi retourner vers les écoles pour les PTA pour les postes techniques car l'on manque toujours de femmes.

La direction revient sur le dispositif « Capital filles », en partenariat avec l'Éducation Nationale pour permettre l'accès aux filles des métiers les moins féminins, en allant dans les lycées pour susciter des carrières. En BFC, à Strasbourg et Amiens, des interventions sont faites dans les classes de 2^{nde} pour expliquer les parcours professionnels, il y a aussi des marraines qui suivent des élèves de terminale en ZEP et en milieu rural, qui accompagnent et aident aux choix d'orientation. De nombreuses salariées se sont manifestées pour devenir marraines.

Concernant les journalistes, il n'y a pas de problème de recrutement de femmes car les écoles sont suffisamment mixtes.

La direction insiste aussi sur le choix de l'alternance (chiffres dans le bilan social) et se félicite que le PNE soit « la meilleure de la classe » sur ce dossier.

La commission estime qu'il est nécessaire de mettre en place une GPEC à destination des personnels administratifs, surtout avec le nouveau logiciel de traitement des frais de mission par les salariés eux-mêmes, qui va encore enlever de l'activité aux administratives, qui en ont déjà beaucoup perdu avec Mon Kiosque.

Concernant les embauches en CDI, on note une hausse des effectifs féminins journalistes.

Temps partiel : ils sont en baisse : si cela reste stable chez les cadres, il faut déplorer que l'on ne les accorde plus aux autres catégories pour le motif d'organisation de service.

Un débat à ce sujet s'est engagé avec la DRH. Catherine Bayol nous dit que dans le PNE le temps partiel est majoritairement choisi. La demande est renouvelable tous les ans, (c'est dans l'accord collectif), d'où une pénalité pour la structure dans son ensemble qui n'a pas le temps de « s'organiser » pour pallier à ces temps partiels, et du coup préfère refuser les demandes.

Pour les journalistes, la DRH estime que la solution est le forfait jours réduit, car ce n'est pas un temps partiel normal, car l'engagement s'inscrit dans la durée.

La commission estime également que certaines dispositions de l'accord Egalité de 2014 restent méconnues, par exemple la possibilité de cotiser à taux plein sur son temps partiel, ou bien encore l'existence du temps partiels sur congés scolaires.

On peut noter que la prise du congé paternité est en baisse. Les salariés concernés ont-ils bien reçus les informations sur leurs droits, par exemple sur le maintien du salaire pendant cette période ?

Le recrutement externe se ferme également, on privilégie la mobilité ou la reconversion, cela n'est pas sans poser le problème d'équilibre à trouver pour rajeunir la pyramide des âges.

Remarque : le PDV clos au 31/12/2015 ne semble avoir eu qu'une très légère influence à ce sujet dans le PNE.

REMUNERATIONS :

- Les rémunérations sont en baisse
- Les élus s'étonnent chez les journalistes d'un écart de -5,9% entre 2015, contre -0,9% en 2014, la direction va se renseigner.
- 2 fois plus d'hommes sont passés grands reporters en 1 an
- répartition Journaliste spécialisé 60% H – 40% F

On constate que le nombre de mesures annuelles est en très nette baisse, les élus notent que tout cela dépend aussi de la politique salariale de l'entreprise. La population féminine fait partie des postes les moins qualifiés, bénéficiant de moins d'accès à la formation et quand elles y accèdent elles sont moins qualifiantes, au final ce sont des femmes qui sont moins bien rémunérées.

Remarque sur les salaires d'embauche :

Pour les journalistes l'ancienneté ne devrait pas pénaliser l'embauche puisque c'est l'ancienneté carte de presse qui est prise en compte. Mais on déplore quand même des erreurs dans le calcul de cette ancienneté, ce qui n'est pas normal. Chez les PTA on constate que le calcul de l'ancienneté est régulièrement biaisé : plusieurs cas dans le PNE. Or une femme osera peut-être moins « réclamer » un réexamen de sa proposition salariale d'embauche et donc sera pénalisée dès le début de sa carrière, avec les difficultés que l'on connaît pour faire ensuite rattraper ces « erreurs » par des mesures individuelles de moins en moins nombreuses.

Les élus préconisent une politique de RH plus efficace avec une discussion salariale avant l'embauche (par exemple au moment des entretiens qui précèdent les COCA)

La présidente de la commission Annabelle Igier informe les élus que l'accord Egalité conclu pour 3 ans arrive à échéance au printemps 2017.

La commission du CCE va se réunir les 7 et 8 février pour travailler sur toutes les améliorations à apporter au nouvel accord qui sera négocié par les OS à Paris ensuite.

D'ores et déjà quelques propositions sont envisagées :

- congé d'adoption pour les couples homoparentaux ayant eu recours à la GPA dans les pays où elle est légale.

- versement du supplément familial pour les familles recomposées homoparentales, si les enfants issus d'un des 2 concubins vivent à leur domicile, et sont donc « à charge » au regard des dispositions légales.

Au vu du bilan 2015 sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, la commission préconise un avis négatif. Mais elle note l'implication positive de la direction régionale pour ce thème de l'égalité Femmes/Hommes ces dernières années.

A Reims, le 24 janvier 2017