

AVENANT N°1 A L'ACCORD  
EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent avenant est conclu

Entre :

- France Télévisions, société au capital de 424 741 000 euros, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France, 75907 Paris cedex 15, inscrite au registre du commerce de Paris sous le numéro 432 766 947, représentée par Isabelle CAROFF, Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation,

D'une part,

Et

- les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise France Télévisions, visées ci-dessous, ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

### Préambule

Le 30 juin 2024 prendra fin l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 7 juillet 2021.

Au terme des échanges et notamment lors de la réunion de bilan de l'accord, il est apparu nécessaire de proroger cet accord d'une durée de deux années et d'adapter certaines dispositions.

Cette période de deux années permettra aux parties de poursuivre la politique d'égalité professionnelle engagée au sein de France télévisions.

Ainsi, comme mentionné dans le préambule précédent, dans notre environnement professionnel, France Télévisions poursuit son objectif d'intensifier la part des femmes réalisatrices dans les médias pour atteindre la parité. C'est pourquoi, France Télévisions a développé avec la SACD une plateforme ([www.pdfmedia.fr](http://www.pdfmedia.fr)) qui participe à soutenir les femmes dans l'exercice de leurs pratiques professionnelles au sein des médias.

Aussi bien, les parties conviennent donc :

Article 1 – Modifications de l'article 2 – Agir pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi

1-1 Modifications de l'article 2.2 Les objectifs de mixité

Cet article est modifié comme suit à partir du paragraphe 2 :

« Par ailleurs, l'entreprise se fixe notamment les objectifs suivants sur la durée de l'accord :

- Maintenir la parité au sein du Comité Exécutif ;
- Chercher à atteindre la parité au sein des Comités de Direction de l'Entreprise ;
- Porter la part de recrutement des femmes à un taux d'au moins 50% qui permettrait de viser un objectif de 47,5 % de femmes présentes dans les effectifs en fin d'accord ;
- Rééquilibrer la famille professionnelle Production/ Fabrication/Technologies, en portant la part des femmes à hauteur de 31,8%, et la famille professionnelle Gestion d'entreprise, en portant la part des hommes à hauteur de 26,8%, à l'issue de ce présent accord. Dans ces dernières catégories professionnelles, l'entreprise veillera également à assurer un meilleur équilibre des genres notamment parmi les cadres supérieurs ;
- Porter la part des femmes journalistes à 46,5% de l'effectif à l'issue de l'accord. Cet objectif implique qu'au moins 50 % des recrutements concerneront des femmes.
- Faire progresser obligatoirement la part des femmes journalistes à la rédaction des sports actuellement à 18,5% conformément à la Charte pour une plus grande égalité femmes-hommes dans les rédactions sportives signée par France Télévisions en juin 2023. La Direction s'efforcera de développer l'attractivité de la rédaction des sports et d'encourager les mobilités. »

Périmètre	Part des femmes dans les effectifs à fin 2024	Part des hommes dans les effectifs à fin 2024	Part des femmes dans les effectifs à fin 2025	Part des hommes dans les effectifs à fin 2025
FTV	= ou > à 47,0%	= ou < à 53,%	= ou > à 47,5%	= ou < à 52,5%
PTA	= ou > à 47,5%	= ou < à 52,5%	= ou > à 47,7%	= ou < à 52,3%
Production - Fabrication - technologies	31,6%	68,4%	31,8%	68,2%
Gestion d'entreprise	73,2%	26,8%	73,2%	26,8%
JOU	= ou > à 45,5%	= ou < à 54,5%	= ou > à 46,5%	= ou < à 53,5%

Les autres paragraphes de l'article suivant le tableau initial demeurent inchangés.

## 1-2 Modification de l'article 2.3 Les objectifs d'accès à l'encadrement supérieur

Le tableau de l'article est complété comme suit compte de la prorogation de deux ans :

Périmètre	Part des femmes fin 2024	Part des femmes fin 2025
<b>PTA - Encadrement supérieur</b>	48,0%	48,7%
<b>JOU - Encadrement supérieur</b>	41,3 %	42,5%

## 1-3 Modification de l'article 2-4 Les moyens mis en œuvre

Le processus de recrutement a été refondu en septembre 2023, ainsi le mode opératoire de l'instance mensuelle « COCA » (comité d'orientations des carrières) a évolué vers une instance désormais appelée Comité de Pilotage de l'Emploi (COPIL Emploi). L'atteinte des principaux objectifs de cet avenant est étudiée mensuellement à l'échelle de l'entreprise et par directions par le Comité de Direction RH.

Ainsi, à compétences égales, cela consistera lorsque cela est possible à privilégier le genre sous représenté.

Aussi bien, le quatrième paragraphe de l'article 2.4.2-Une recherche d'équilibre et de mixité dans l'ensemble des recrutements, est supprimé.

## Article 2 - Modification de l'article 3 – Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### 2-1 – Modification de la partie relative à l'index sur l'égalité professionnelle :

Le 8<sup>ème</sup> paragraphe de cet article relatif à l'index sur l'égalité professionnelle est complété de la phrase suivante :

« *En 2023, France Télévisions a obtenu la note de 99/100 et cela pour la troisième année consécutive* ».

### 2-2 – Modification de l'article 3.3.2 La résorption des écarts de salaire :

La phrase suivante figurant au 11<sup>ème</sup> paragraphe de l'article :

« *Les documents présentés lors de la commission et/ NAO seront : »*

est modifiée comme suit :

« *Les documents présentés lors de la commission sont ceux définis à l'article 3.4. »*

Aussi bien, les trois derniers paragraphes de l'article commençant par « des données graphiques » et finissant par « Outre-mer) » sont supprimées.

## 2- 4 Modifications de l'article 3.4 - Les indicateurs

Les tirets 5 et 6 sont modifiés comme suit :

- « *Représentation graphique des courbes de tendance de rémunération (salaire de base) et nuages de points \* par groupe de classification, sexe et âge pour les PTA, complétés par trois tableaux synthétisants, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes PTA par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer)* »
- *Représentation graphique des courbes de tendance de rémunération (salaire de base et prime d'ancienneté) et nuages de points \* par fonction, sexe et ancienneté dans la profession pour les journalistes, complétés par trois tableaux synthétisants, sur la base des mêmes paramètres d'analyse, la moyenne du positionnement salarial respectif des femmes et des hommes journalistes par rapport à la tendance de rémunération constatée au sein de chacune des 3 grandes entités de l'entreprise (Siège /régions France 3 / Outre-mer) »*

\* sous réserve d'un effectif suffisant permettant l'anonymisation des situations

## Article 3 - Modification Article 4 – Garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation

Le titre de l'article est modifié comme suit :

« *4. Pérenniser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation* »

### 3-1 Modifications de l'article 4.3. Les moyens mis en œuvre

- a) Modification de l'article 4.3.2. Le développement des formations en ligne et à distance

Au deuxième paragraphe, la mention « le plus souvent possible » est supprimée.

Au dernier paragraphe de l'article, il est ajouté la mention « *et privilégiées dans toute la mesure du possible* »,

il est donc modifié comme suit :

« *Ces actions ne remettent pas en cause pour autant les formations en présentiel qui restent nécessaires et privilégiées dans toute la mesure du possible* ».

- b) Modifications de l'article 4.3.3. L'amélioration du remplacement pour les formateurs et formatrices internes

Au premier paragraphe, la mention suivante « mettre en œuvre tous les leviers permettant d' » est supprimée, le paragraphe est donc modifié comme suit :

*« La Direction s'engage à augmenter la part féminine des FOR par un travail de sourcing et une incitation plus forte des managers et des Responsables Formation aux candidatures féminines dans la pré sélection FOR dans les secteurs ou fonctions en déséquilibre (fonctions support, management, sécurité, numérique) »*

Il est ajouté au second paragraphe la mention suivante : « sensibilisation à la fonction de FOR »,

le paragraphe est donc modifié comme suit :

- « *sensibilisation à la fonction de FOR*
- *identification des freins* ;
- *vigilance accrue en matière d'égalité F/H - notamment la mobilité géographique chez les femmes (contraintes liées à la maternité, notamment garde d'enfants)* ;
- *organisation et conditions de travail dans le cadre de l'équilibre des temps* ».

### 3-2 Modification de l'article 4.4 Les indicateurs

Au second tiret, l'indicateur est modifié comme suit : *Nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation digitale organisée par l'Université (modules en e-learning, classes virtuelles, tous.learn, etc.) quand les outils de suivi le permettent*

Au quatrième tiret, l'indicateur est modifié comme suit : *Analyse des femmes n'ayant pas été formées à 3 ans par famille professionnelle, âge et périmètre et propositions de plans d'actions pour y pallier si nécessaire.*

## Article 4 - Modifications de l'article 5 - Offrir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes

### 4.1 Modification de l'article 5.3.2 L'accompagnement et l'anticipation de la mobilité interne

La première phrase du second paragraphe de cet article est modifiée comme suit :

*« Sauf impossibilité motivée (par exemple : absence de poste, non concordance des compétences) la mobilité géographique du (de la) salarié (e) doit être examinée avec attention, facilitée et anticipée de façon à prendre en compte ses obligations personnelles »*

### 4-1 Modification de l'article 5.3.3. L'accompagnement des trajectoires professionnelles des femmes

Le dernier paragraphe de cet article est modifié comme suit :

*« Pour renforcer, l'effort de formation en direction des femmes et combattre les croyances dites auto limitantes, des ateliers très opérationnels vont être proposés. Les thématiques porteront principalement sur : l'efficacité professionnelle, la prise de parole en public, la gestion de projet ou le travail collaboratif... »*

*France Télévisions s'engage à garantir les mêmes conditions d'accès aux reconversions pour les femmes et pour les hommes en s'assurant qu'aucune discrimination de genre n'existe. »*

## Article 5 - Modifications article 6 - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les références à l'accord Qualité de vie sont supprimées.

### 5-1 Modification de l'article 6.3.2 Les nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle

La mention « *dit qualité de vie au travail (QVT)* » est remplacée par « *handicap* » au dernier paragraphe.

Aussi bien, le paragraphe est désormais le suivant :

« *Par ailleurs, la Direction s'engage à négocier un dispositif sur les aidants familiaux, dans le cadre du futur accord handicap* ».

### 5-2 Modifications de l'article 6.3.3. L'utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion

La mention « *conformément à l'accord qualité de vie au travail du 12 juillet 2017 prolongé par avenant le 1<sup>er</sup> octobre 2020.* » est supprimée, le second paragraphe est donc modifié comme suit

« *Dans ce but, la démarche de sensibilisation aux bonnes pratiques d'utilisation des technologies de l'information mise en œuvre continue d'être développée.* »

La dernière phrase du quatrième paragraphe « *Nous rappelons à ce stade l'ensemble des principes qui figurent dans l'accord QVT* » est supprimée :

## Article 6 – Modifications de l'article 7 Accompagner la parentalité

### 6-1 Modifications de l'article 7.3.6 Le congé de paternité et ou d'accueil de l'enfant

A l'article 7.3.6 Le congé de paternité et ou d'accueil de l'enfant, il est ajouté la mention « *second parent* »

Cette mention est ajoutée dans le titre mais également au premier et huitième paragraphe après la mention « *congé de paternité et d'accueil de l'enfant* »

### 6-2 Modification article 7.3.15 Les familles homoparentales

A l'issue de la première phrase, il est inséré la phrase suivante : « *La signature a été renouvelée le 13 février 2023.* »

L'article est donc modifié comme suit :

« *Depuis le 29 novembre 2016, France Télévisions est signataire de la charte de l'engagement LGBTI de l'Autre Cercle. La signature a été renouvelée le 13 février 2023. Dans ce cadre, elle s'engage à faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre au sein de l'entreprise. L'égalité des droits est*

*Ie*

CF 6 CR  
RA YR

*assurée aux couples homoparentaux pour l'ensemble des dispositifs prévus par cet accord. »*

### **Article 7 - Modification de l'article 8- Lutter efficacement contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes**

#### 7-1 Modification de l'article 8.3.2 Lutte contre le harcèlement

- a) Les articles 8.3.2.1 et 8.3.2.2 sont supprimés.
- b) L'article 8.3.2.3 – La protection des victimes est inchangée.
- c) L'article 8.3.2.4 – L'accompagnement des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales est modifié comme suit

*« France Télévisions poursuit le plan d'actions mis en place depuis 2022 comportant notamment :*

- *Les mesures à adopter pour détecter et orienter les salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales ;*
- *Les moyens concrets d'accompagnement des personnes concernées (hébergement d'urgence, accompagnement juridique...) ;*
- *Les partenariats à nouer avec des associations ou organismes spécialisés ;*
- *Les actions de communication. »*

- d) Le paragraphe 2 de l'article 8.3.2.5 – Des actions de formation est modifié de la façon suivante : *« L'effort de formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes et sexuelles se poursuit sur toute la durée de l'accord notamment auprès des acteurs de prévention, de la filière RH, des managers et des collectifs de travail. »*

#### 7-2 Modifications de l'article 8.4 Les indicateurs

L'indicateur prévu au premier tiret est supprimé.

### **Article 8- Dispositions générales**

#### 8-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

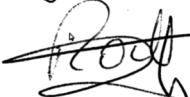
#### 8- 2 Notification, publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DRIETTS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le 10 juin 2024

en 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions  Isabelle CAROFF  Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT  Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT  Chantal Fremy, DSC	
Pour FO  Catherine REGGIANINI, DSC FO	
Pour le SNJ  Raoul Advocat - DSC	