

LES NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR UNE MEILLEURE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le nouvel accord d'entreprise « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été signé en juillet dernier par le SNJ et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, après plus de six mois de négociations.

Le SNJ a signé ce texte, considérant qu'il améliorerait nettement le dispositif existant sur au moins 3 points majeurs :

- Un rattrapage salarial conséquent, dès la rentrée 2021, pour plus de 300 femmes en situation de disparité. Il s'agit d'une « enveloppe » dédiée qui s'ajoute aux mesures individuelles annuelles.
- Un chapitre complet consacré à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.
- L'amélioration et l'extension des mesures sur la parentalité.

Ce texte s'applique désormais au sein de France Télévisions, et ce jusqu'en juin 2024.

Il détaille notamment :

- les dispositifs en vigueur pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi et aux postes d'encadrement ;
- les mécanismes pour résorber les écarts de salaires entre femmes et hommes ;
- les moyens mis en œuvre pour faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle ;
- les objectifs d'accompagnement de la parentalité.



Plusieurs propositions portées par le SNJ ont été adoptées dans ce nouvel accord :

Dans le préambule : un engagement pour une meilleure parité sur les antennes de France Télévisions, avec notamment un meilleur équilibre entre femmes et hommes pour la présentation des JT, des émissions, des débats, ou sur les postes d'envoyé-e-s permanent-e-s à l'étranger.

Sur l'évolution de carrière et la mobilité : un meilleur accompagnement des salarié-e-s des Outre-mer en mobilité vers l'hexagone, que ce soit au siège ou en région (et inversement).

Sur l'articulation vie privée / vie professionnelle : une meilleure prise en compte des besoins en matériel et du soutien pour le travail à domicile quand il est imposé (par exemple en cas de crise sanitaire).

Une vigilance renforcée pour les titulaires d'un mandat de représentant du personnel, qui jonglent entre vie professionnelle, déplacements et réunions liés à leur mandat, et vie privée.

Sur la lutte contre les agissements sexistes, les violences et le harcèlement sexuel : les formations dédiées doivent être prioritairement mises en place dans les services où l'on constate des déséquilibres femmes/hommes. La prévention du harcèlement est également inscrite dans la formation « cursus managérial ».

La garantie de protection des représentants du personnel qui dénoncent des faits d'agissement sexistes ou de harcèlement.

La possibilité de « dépayser » le traitement d'un dossier (et donc de le confier au DRH d'un autre service) si l'auteur présumé d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel est un manager.

Sur la sensibilisation et la communication sur l'égalité professionnelle : l'organisation par les managers, au moins une fois par an, d'une réunion sur ce sujet avec leurs équipes.

« L'égalité pro » à France Télévisions au fil du temps et dans les mots

La loi de décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération, mais elle n'est pas toujours pleinement appliquée (y compris à France Télévisions). C'est la loi Roudy de 1983 qui impose l'égalité sur « tout le champ professionnel ».

En plus de l'application de cet accord, France Télévisions s'est engagée (comme le prévoit la loi de 2018) à respecter 5 critères définis par l'index d'égalité professionnelle sur les salaires.

Cet accord égalité professionnelle est le 4ème sur le sujet au niveau du groupe France Télévisions. Le premier, négocié en 2007, comptait 14 pages. Celui que nous venons de signer cette année en compte 56 !

Le concept d'égalité professionnelle, connu d'abord sous le nom « d'égalité des droits entre les hommes et les femmes », était inscrit dans le préambule de la constitution de 1946.

Enfin n'oublions pas le premier texte sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Déclaration Universelle des Droits des Femmes et de la Citoyenne, écrite par Olympe de Gouges en 1791, et qui dans son article 6 disait ceci :

« La loi doit être l'expression de la volonté générale ; toutes les Citoyennes et Citoyens doivent concourir personnellement ou par leurs représentants, à sa formation ; elle doit être la même pour tous : toutes les Citoyennes et tous les Citoyens, étant égaux à ses yeux, doivent être également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leurs capacités, et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents. »

Rattrapage salarial, mode d'emploi !

Il s'agit de la 2ème enveloppe spécifique « rattrapage salarial égalité professionnelle » après celle de 2009. La direction s'est engagée à ce que ce rattrapage ne soit pas comptabilisé dans les mesures salariales annuelles. Il est tout à fait possible de cumuler les deux. Ainsi les bénéficiaires du rattrapage ne pourront pas s'entendre dire « Ah ! Mais tu as déjà eu une mesure cette année ! » (ce qui avait été le cas, hélas, lors du rattrapage de 2009).

L'enveloppe concerne 343 femmes dont 160 femmes journalistes (encadrement compris) et 183 femmes PTA. La plupart d'entre elles

ont reçu, courant septembre, un courrier précisant le montant du rattrapage salarial. Il est rétroactif au 1er janvier 2021.

La méthode de calcul de la direction a pris en compte : l'âge, l'ancienneté (dans l'entreprise et dans la profession), le salaire médian et le salaire moyen. La détermination d'une disparité se fait aussi dans chaque emploi, filière (pour les journalistes : reportage, édition et encadrement) et fonction.

Un « Observatoire de l'évolution des carrières », nouvel outil, est mis en place pour « traquer » les disparités qui subsistent après ce rattrapage salarial.

Le congé paternité, déjà doublé par la loi depuis juillet, est abondé par France Télévisions qui le porte à 50 jours fractionnables en deux périodes.

La demi-journée de rentrée scolaire est étendue au conjoint salarié (marié, pacsé, vivant maritalement) du parent de l'enfant.

Et les hommes dans tout ça ?

L'accord garantit l'égalité des droits à tous les couples, hétérosexuels et homosexuels.



Pour toute question :

snj@francetv.fr

01 56 22 88 28