

EBM ouvre la chasse au sexisme ordinaire

L'accord sur l'égalité professionnelle signé en 2017 à EBM (*Le Bien public* et *Le Journal de Saône-et-Loire*) comprend une mise en garde très claire contre tout agissement sexiste, dans un paragraphe rajouté à la demande du SNJ. Le texte précise que ces agissements peuvent « se manifester au quotidien par des blagues et commentaires, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ». La direction s'engage à ne « tolérer aucun comportement ou propos sexiste de la part de quiconque et ce quelle que soit la fonction occupée dans l'entreprise ».

Procédure d'alerte dans un média à la demande du SNJ

Suite à la vague #Balanceton porc, une ex-salariée d'une entreprise de presse a mis en cause, sans le nommer, un cadre dirigeant « harceleur » encore en poste, déclenchant des réactions en chaîne et une lettre ouverte à la direction. La section SNJ s'est mobilisée : recueil et remise de témoignages anonymisés à la direction, exhortée à agir pour faire cesser ces pratiques. La direction a mis en place une procédure d'alerte afin que les victimes se manifestent officiellement et a reçu plusieurs journalistes victimes tout en suspendant le contrat de travail du mis en cause.

TV5MONDE : formation obligatoire

La section SNJ de TV5MONDE, alliée à FO, a obtenu de la direction le financement d'une formation obligatoire pour tous les salariés sur la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel, en interne. Le cabinet Egaé, fondé par la militante féministe Caroline De Haas, devrait intervenir à partir de juin. L'objectif de cette formation est de donner à tous l'envie d'agir. Et la section SNJ de TV5MONDE compte poursuivre son action et entend porter la voix des femmes, au printemps, lors de la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Médias

Violences sexuelles, égalité professionnelle

« Nous ne sommes qu'au début de la prise de conscience »

Journaliste, Léa Lejeune est à l'origine, avec sa consœur Claire Alet, de la création du collectif Prenons la Une, à la suite de la « grève des signatures » menée par les femmes journalistes des *Échos* en juin 2013. Ce collectif rassemble des journalistes, des femmes surtout, qui rédigent des tribunes et élaborent des outils pour obtenir la parité dans les directions des médias, mais aussi pour les convaincre de développer une représentation moins androcentrée de la société. En janvier, le collectif s'est constitué en association pour pouvoir soutenir juridiquement des consœurs victimes de harcèlement ou d'agressions sexuelles.

La violence sexuelle dans les médias, on en parle ?

Ces derniers mois, le collectif Prenons la Une a été saisi plusieurs fois par des femmes journalistes qui ne savaient pas comment elles devaient procéder pour dénoncer les violences dont elles étaient victimes. Hélas, les médias font partie des secteurs les plus touchés.

Pour quelles raisons, selon vous ?

D'abord, il y règne une grande précarité, et 54,6 % des journalistes pigistes sont des femmes (selon les statistiques 2017 de la Commission de la carte). Ensuite, les postes de rédaction en chef sont tenus à 64 % par des hommes. Tant que le plafond de verre empêchera l'évolution des femmes vers les postes de pouvoir dans les médias, tant que les inégalités salariales continueront de les frapper, leur risque d'être victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle restera plus élevé. Enfin, comme dans le secteur du cinéma, où a éclaté l'affaire Weinstein, le milieu des médias comporte des egos surdimensionnés, ce qui accroît les risques.

Comment lutter contre ce phénomène ?

Nous défendons l'idée que chaque rédaction mette en place un-e référent-e pour recueillir les témoignages des victimes, et que ces agissements débouchent sur des sanctions.

À l'origine, le collectif s'est plutôt créé sur la question de l'inégalité professionnelle, non ?

Le 2 mars 2014, dans une tribune publiée dans *Libération*, nous dénoncions le déficit de



Collection SNJ

femmes dans les postes à responsabilités, mais ce sont les femmes journalistes des *Échos* qui ont lancé la bataille en 2013 (*lire en page ci-contre*). Le 8 mars, elles se sont d'ailleurs photographiées aux côtés de celles du *Parisien*, également propriété du groupe Les Échos.

Après Le Parisien, il y a eu aussi cet hiver La Provence, Ouest France, Le Progrès... la rébellion est déclarée ?

Cette mobilisation des rédactions qui interpellent leur direction a été bien relayée par les autres médias. C'est bien mais ce n'est que la première étape. Comment évite-t-on qu'il y ait une ou deux promotions de femmes... et puis plus aucune ?

Qu'est-ce que vous préconisez ?

Nous diffuserons bientôt un Petit manuel de rébellion à l'usage des femmes journalistes, des conseils pratiques pour s'engager dans des négociations avec les syndicats et les élu-es du personnel en vue d'obtenir la mise en place de plans d'action et d'accords égalité femmes/hommes efficaces.

Pensez-vous que les initiatives nées sur les réseaux sociaux, #metoo et en France #balancetonporc, marquent une étape décisive ?

Très intéressante en tout cas. Beaucoup de médias ont amélioré leur traitement des violences faites aux femmes, notamment grâce aux outils à l'usage des journalistes que nous avons publiés en novembre 2016. *Le Monde*, par exemple, a créé une cellule d'investigation sur les violences de genre. Mais il a aussi publié une tribune qui questionne sur sa ligne éditoriale. Nous ne sommes qu'au début de la prise de conscience. Il faut désormais transformer l'essai.

Propos recueillis par S. D.

Grève des signatures aux *Echos*

Une lutte pionnière



Collection SNJ

Le plan d'action né de ce mouvement a été une première étape, même s'il reste beaucoup à faire...

Cinq ans déjà... et encore beaucoup de marges de progression. Le 7 juin 2013, le quotidien *Les Echos* est paru avec une bonne moitié d'articles non signés. Les femmes journalistes avaient décidé faire « la grève des signatures », protestant ainsi contre l'absence de femmes à la direction de la rédaction et à la rédaction en chef (douze hommes et zéro femme). Ce mouvement a provoqué la nomination immédiate de deux rédactrices en chef et un plan de rattrapage salarial. Un audit a été mené et nous avons négocié pendant un an pour établir un plan d'action détaillé (65 mesures). Nous étions trois négociatrices : Sophie Lacaze (SNJ-CGT), Valérie de Senneville et moi-même (SNJ). Nous avons été soutenues par les délégués syndicaux (SNJ, CGC, CGT) qui nous ont laissé conduire les pourparlers avec les directions de la rédaction et du groupe.

Toutes impliquées

Le plus important, pour déboucher sur du concret, a été l'étroite relation, sans cesse maintenue, entre les négociatrices et toutes les femmes. Les élus avaient réservé la salle de réunion où a été décidée la grève des signatures (une idée d'une non-élue) mais toutes les femmes ont signé le communiqué d'explication. Nos demandes ont émergé de groupes de travail ouverts à toutes. Quand nous avions un doute où un blocage dans cette difficile négociation, nous réunissions à nouveau toutes les femmes, maintenant ainsi la mobilisation.

Nous avons décidé de nous attaquer en premier lieu aux mécanismes de la discrimination. L'audit avait montré que la distribution des

augmentations individuelles (AI) et des primes accroissait encore les inégalités salariales : nous avons obtenu une répartition de l'enveloppe au prorata des effectifs femmes/hommes par niveau hiérarchique.

Concernant les promotions, nous avons institué la transparence sur les postes ouverts, l'obligation de recevoir tous les candidats et l'obligation de motiver les refus. Ce mécanisme nous a permis d'associer les hommes de la rédaction qui ressentaient aussi des frustrations. Le plan a aussi prévu des mesures de vie quotidienne (pas de réunion avant 9 h 00 et après 18 h 00, entretien avec le n+2 avant et après un congé maternité...) et la fixation d'objectifs de parité datés dans le temps.

Toujours 1 252 euros d'écart

Pourtant, cinq ans après cette grève des signatures, il y a toujours 1 252 euros d'écart entre le salaire moyen d'un journaliste et d'une journaliste des *Echos*. La direction de la rédaction et la rédaction en chef comptent 18 hommes et 4 femmes. L'égalité dans la distribution des AI est effective mais les enveloppes sont trop peu importantes pour combler rapidement les disparités. Et depuis deux ans, les procédures de nominations sont régulièrement contournées pour les postes à responsabilité.

Nous en avons conclu que la vigilance sur le respect du plan a trop reposé sur les épaules des élus et pas assez sur celle de la direction générale. Or, il va falloir que le sommet de la hiérarchie fasse de la parité une priorité afin que la culture change. Afin de l'en convaincre, nous discutons avec les directions et nous relançons notre mobilisation, en coopération avec les femmes du *Parisien*, puisque nous avons désormais le même actionnaire.

Elsa Freyssenet, élue SNJ au CE des *Echos*

En janvier dernier, 77 femmes journalistes du groupe Le Parisien cosignaient un texte pour dénoncer l'inégalité de traitement homme/femme. Bientôt rejointes par 35 autres et 108 hommes s'engageant dans le « combat commun » mené pour la parité et « la pluralité des regards, essentielle au traitement de l'actualité ». Dans la foulée, plusieurs chefs de service et rédacteurs en chef se sont associés à la démarche de nos consœurs et confrères des rédactions des *Echos* et du *Nouvel Observateur* (lire par ailleurs). Depuis plusieurs années, les représentants du SNJ réclament un accord digne de ce nom sur cette question. Pour la première fois en 2017, la direction avait entendu cette revendication et esquissé un plan d'action. La mobilisation de nos collègues nous a donné la pleine légitimité pour rouvrir cette discussion et obtenir un plan encore plus ambitieux. Pour ne pas négocier en aveugle, le collectif de femmes du *Parisien*, soutenu par l'ensemble des organisations syndicales, a obtenu un audit qui devrait nous éclairer sur la situation.

L'Obs : les syndicats en quête d'égalité

Dans son numéro du 29 novembre 1985, *Le Nouvel Observateur* titrait « Les scandales de l'inégalité », et 85 femmes signaient un manifeste pour « l'égalité des femmes en matière de salaire, de carrière, de responsabilité ». 30 ans plus tard, c'est toujours le même constat, dans la société et au sein même de l'hebdomadaire. À *L'Obs*, en 2018, où l'on compte 59 % de femmes dans l'effectif salarié CDI, l'égalité de rémunération n'est toujours pas acquise. Le salaire moyen des journalistes femmes est inférieur de 780 euros par mois à celui des hommes, soit un écart de 19,5 % ! Dans le cadre de la NAO, ouverte depuis début janvier, le SNJ (avec la CFTD et le SNJ-CGT) a fermement demandé à la direction (composée de deux femmes : Dominique Levy, DG, et Dominique Nora, directrice de la rédaction) de remédier à cette inégalité professionnelle. Les syndicats sont soutenus par la rédaction et notamment par le collectif des 62 femmes journalistes de *L'Obs*, créé en début d'année en soutien aux consœurs du *Parisien*.

Égalité professionnelle, harcèlement, stéréotypes

À France Télévisions, une « priorité » pas si prioritaire ?

S'il y a du mieux sur la problématique hommes/femmes, en terme de communication et de choix éditoriaux sur les chaînes publiques, le SNJ n'a pas signé l'accord sur l'égalité professionnelle, réclamant des actes concrets.

« **L'**égalité professionnelle est une priorité de France Télévisions » : l'affirmation revient en boucle dans la bouche des dirigeants de France Télévisions, en particulier depuis 2015 et l'arrivée de Delphine Ernotte-Cunci à la présidence. Aujourd'hui, en 2018 quel bilan ? Le SNJ estime qu'il est contrasté.

Coté communication, c'est indéniable, l'égalité professionnelle fait bien partie des priorités de France Télévisions. Jamais l'entreprise publique n'a autant fait part de sa volonté de réduire les écarts entre les femmes et les hommes, en interne comme à l'extérieur. La déclaration de Delphine Ernotte-Cunci au micro d'Europe 1 (« *Nous avons une télévision d'hommes blancs de plus de 50 ans, et ça, il faut que ça change* ») a fait grand bruit. Sur nos chaînes, il y a un mieux, c'est évident : plus de présentatrices, plus d'invitées, plus d'expertes, sans oublier de remarquables enquêtes (JT, documentaires) sur l'égalité

professionnelle et les droits des femmes. Ces thèmes sont aujourd'hui au cœur du débat public, du débat politique, et France Télévisions joue son rôle.

Toujours un « plafond de verre »

En revanche, au sein de l'entreprise, les vieilles (et mauvaises) habitudes peuvent avoir la vie dure. Un « *plafond de verre* » reste en place dans certaines directions, et l'encadrement reste beaucoup plus masculin que féminin. Sans parler des comportements et propos plus que déplacés qui n'ont toujours pas disparu (*lire encadré ci-dessous*).

Et puis, il y a tous ces dossiers suivis par le SNJ : des disparités salariales que la direction refuse de prendre en compte, des refus

de mobilité ou d'aménagement du temps de travail pour tenir compte de la situation familiale. En novembre 2017, la direction de France Télévisions a proposé aux syndicats représentatifs de signer un nouvel accord sur l'égalité professionnelle. Mais à la lumière du précédent accord de 2014, qui n'a rien révolutionné, et en raison de l'inertie des directions « *opérationnelles* » sur cette question, nous avons choisi de ne pas signer ce texte dans l'immédiat.

Nous exigeons d'abord des actes concrets de la part de la direction. L'égalité femmes/hommes doit être plus qu'une affaire d'affichage.

**Antoine Chuzeville,
DS SNJ France TV**

Harcèlement : un silence assourdissant

La libération de la parole de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail n'a pas épargné l'audiovisuel public. Dans ce contexte, le SNJ n'a pu que déplorer le silence assourdissant de la direction de France Télévisions à propos du harcèlement présumé de la part d'un ancien directeur de la rédaction de France 2. L'affaire a été classée sans suite, les faits

étant prescrits, mais ces révélations ont beaucoup choqué dans l'entreprise et personne n'a entendu la direction. Pas la moindre annonce d'enquête interne. Pas le plus petit signe pour que la parole d'éventuelles victimes, autre que la journaliste qui a porté plainte, ne soit entendue. Les salarié(e)s de France Télévisions ont la désagréable impression que la lutte pour les droits des femmes se heurte à un dogme puissant : cette forme d'impunité accordée aux cadres supérieurs.

L'AFP s'engage contre les stéréotypes

La direction de l'AFP a annoncé fin janvier une série de mesures pour rendre plus conforme à la réalité la représentation des femmes dans la production éditoriale.

Les femmes ont-elles la place qui leur revient dans les dépêches et productions audiovisuelles de l'AFP ? Comment lutter contre les stéréotypes de genre ? Pour répondre à ces questions, la direction

de l'agence a commandé à deux journalistes un rapport sur la place des femmes dans la production. Une mission lancée en mai 2017, avant le déclenchement de l'affaire Weinstein. Au-delà du principe d'égalité, l'enjeu annoncé pour l'AFP était d'améliorer la qualité des informations produites, et de répondre à une demande des médias clients – radios et télévisions en tête – soucieux de diversifier leurs sources.

La publication du rapport s'est accompagnée de mesures concrètes. Des recommandations

sont formulées incitant les journalistes à solliciter davantage de femmes spécialistes pour des papiers d'analyse (en s'appuyant si besoin sur le site expertes.fr). Des règles sur la féminisation des titres et fonctions seront établies. La charte des bonnes pratiques et le manuel de l'agencier devraient être modifiés, et la direction compte organiser une session de formation à la couverture des faits-divers. Avec un focus particulier sur le traitement des violences commises contre les femmes.

F. F.

Égalité professionnelle, les rédactions se rebiffent À La Provence, Time's up !



Soutenue par le SNJ, la tribune lancée à La Provence pour dénoncer les inégalités salariales a recueilli 62 signatures sur les 65 femmes en poste à la rédaction.

Janvier, c'est la période des nominations et avancements, comme dans toute entreprise. À La Provence, sous la houlette de notre directeur éditorial Franz-Olivier Giesbert, cela se mue en une belle rencontre de chefs dans un restaurant étoilé dont il ressort une pluie d'auto-promotions de chefs. Eh oui, pas de cheffe. La seule femme ayant des responsabilités dans notre rédaction, au siège marseillais, voit ses prérogatives diminuer. Nous comptons par ailleurs trois femmes chefs d'agence pour quinze sites. Il y a bien une directrice financière mais à la rédaction, pas une seule femme dans l'encadrement. Les plus gros salaires sont donc à 100 % masculins. Ils viennent d'ailleurs, pour nombre d'entre eux, d'être revalorisés.

Après les initiatives du *Parisien* et de *L'Obs* (lire en page 9), une consœur (adhérente du SNJ) a lancé la tribune Time's up!, qu'elle a fait tourner sur les boîtes mail, pour dénoncer les inégalités de traitement, basées sur le genre. Nous nous sommes associés à cette démarche. 62 femmes

sur les 65 que compte la rédaction ont signé le texte.

Dans la foulée, une communication générale a été accueillie par de nombreux soutiens de collègues masculins, mais pas la majorité. Inscrite à l'ordre du jour du CE suivant, la question à reçu le soutien solidaire des autres syndicats et la direction a décidé d'organiser rapidement des réunions de travail avec les délégués syndicaux sur la question de l'égalité salariale.

Objectif transparence

Qu'en sortira-t-il? Sûrement pas de miracle, mais la revendication d'ouvrir à la transparence les candidatures aux nouveaux postes de responsabilités a été réaffirmée. Voilà, en effet, des années que la section Provence du SNJ se bat pour réclamer un appel à candidatures sur les postes, encore pourvus dans la plus totale opacité.

Surtout, notre direction a très moyennement apprécié l'ampleur médiatique de cette tribune, de nombreux médias nous ayant contactés dans la foulée pour obtenir des témoignages. L'initiative avait également été saluée et soutenue par la secrétaire d'État aux droits des femmes, Marlène Schiappa, lors de sa venue à Marseille le 17 janvier, dans une interview accordée à Provence Azur TV.

Section La Provence

À Ouest-France, ces messieurs peuvent mieux faire

« Encore un effort, monsieur Ouest-France », titrait la section SNJ du quotidien régional le 23 janvier, dans un tract co-signé par la CFDT et la CGT. « Avec un comité de direction opérationnelle composé de 17 hommes pour une femme, nous, journalistes femmes d'Ouest-France, pouvons aisément interpeller nos employeurs au masculin », dénonçait cette tribune. Malgré les deux accords signés en 2011 et 2015 sur l'égalité professionnelle, la situation ne s'est guère améliorée, à l'image d'un écart moyen de rémunération de près de 20 % qui persiste, essentiellement du fait de la politique opaque de nominations et promotions, toujours très masculine.

Au Courrier de l'Ouest, enfin une commission !

À force d'insister sur le sujet dans les instances, la commission égalité professionnelle a enfin vu le jour en février au *Courrier de l'Ouest*. C'est l'étude en 2017 du bilan social 2015 qui a poussé les élus à agir : au CO, les femmes (30 % des effectifs) perçoivent en moyenne un salaire mensuel inférieur de 1 000 euros brut à celui des hommes, et seules quatre femmes (dont une journaliste) font partie de l'encadrement aux côtés de dix-huit hommes... La création de cette commission permettra au moins de mettre sur la table des données objectives. Pour tenter d'avancer.

Une bonne marge de progression au Progrès

110 journalistes du *Progrès*, hommes et femmes, ont signé en février une tribune dénonçant les inégalités salariales à la rédaction. Du fait de l'iniquité constatée sur les postes à responsabilités, les femmes représentent 43 % des effectifs de la rédaction mais moins d'un quart des 50 plus gros salaires. La tribune mettait aussi l'accent sur une représentation déséquilibrée dans le traitement éditorial, sur la base de l'analyse du contenu d'environ 400 pages, examinées sur 18 jours en novembre 2017.