



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Parité : Mode d'emploi

C'est une boîte à outils mise à la disposition des entreprises qui peuvent venir piocher des idées. PFDM met toujours en place des outils qui sont non contraignants et non engageants mais qui aident à participer au changement des mentalités et à la modernisation du paysage audiovisuel français.



La Parité doit être un engagement !

=>

Parité : Mode d'emploi

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. Cela consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités tout en respectant leurs spécificités.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les choses évoluent ... lentement !

- 1907 : Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire ;
- 1924 : Le baccalauréat et les études secondaires deviennent identiques pour les garçons et les filles ;
- 1944 : Les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité ;
- 1946 : Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes ;
- 1965 : Les femmes peuvent travailler sans l'autorisation de leur mari et ouvrir un compte bancaire ;
- **1972 : Loi relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- 1983 : Ratification par la France de la Convention internationale sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (Convention NY 1980) ;
- **1995 : Création d'un observatoire de la parité ;**
- 2001 : Loi qui actualise et renforce la loi de 1983 sur la parité et loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi enfin loi de financement de la Sécurité sociale instaurant le congé paternité ;
- **2003 : Création du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ;**
- 2004 : Création d'une commission de labellisation de l'égalité professionnelle pour permettre de promouvoir la diversité en entreprise ;
- **2006 : Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération dans le secteur privé ;** et création de l'Institut européen pour l'égalité hommes / femmes ;
- **2007 : Conférence sociale sur l'égalité salariale** organisée avec tous les partenaires sociaux. **Le Ministre du Travail annonce la mise en place d'une mesure visant à sanctionner financièrement, à partir de 2010, les entreprises qui n'auront pas résorbées les écarts de salaires fin 2009 ;**
- 2011 : Loi relative à la représentation des femmes à au moins 20% dans les Conseils d'administration et de surveillance ;
- 2014 : Encore une loi pour l'égalité *réelle* entre les femmes et les hommes, elle vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique. (Réforme du congé parental, renforcement des compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel pour assurer le respect des droits des femmes dans les médias...);
- **2018 : Grande cause nationale du quinquennat.** A l'issue du Comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Premier Ministre annonce plusieurs mesures destinées à transmettre et diffuser la culture de légalité (lutte des stéréotypes dans les médias ou la publicité, obligation de résultat en matière d'égalité salariale...). **La loi du 5 septembre propose la publication annuelle d'indicateurs sur les éventuels écarts de rémunération et les actions mises en œuvre** (entreprises de + 50 salariés : Calcul de l'écart de rémunération à poste comparable + l'écart du taux d'augmentation individuelle de salaire H/F + la part des salariées ayant obtenu une augmentation en retour de maternité + l'écart du taux d'augmentation hors promotion + l'écart du taux de promotion + le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salarié-e-s ayant les plus hautes rémunérations ;
- **2020 : au plus tard le 1^{er} mars les entreprises de 50 à 250 salariés calculent et publient pour la première fois leur « index de l'égalité professionnelle »** tel que défini dans le décret paru le 9 janvier 2019.



Eclairage sur la situation en France :

- **Il y a plus de femmes** que d'hommes en France (52% vs 48%).
- Les femmes sont **majoritairement bachelières** (57% vs 43%) et **elles sont plus capées** que les hommes (51% des femmes entre 25 et 34 ans sortent diplômées d'études supérieures pour 42% chez les hommes)
- **Elles ont un plus haut niveau de savoir** (49% vs 40%) mais à la sortie de leurs études **elles sont moins nombreuses à occuper un emploi** (82% vs 88%) et 30 mois après elles sont encore moins insérées (73% de femmes ont un emploi stable vs 82% et 61% sont cadres vs 74%). Elles ne sont **plus que 17% dans les postes de direction et que 10% dans le Top management.**
- **Au Collège de France** sur 43 chaires statutaires, seulement **8 sont occupées par des femmes.**
- **A l'Académie Française** il y a 34 membres dont seulement **6 femmes.**
- **39.5% de députées Femmes.**
- Les femmes célèbres ou importantes ne représentent que **12% des noms de rues de Paris.**
- **75% des mères** ont un travail. **87% des pères.**
- 35% d'entre elles sont à temps partiel (vs 4% pour les hommes).
- Les hommes ne sont que **12% à prendre au moins 1 mois de congé parental.**
- En 2020, **seulement 25% des entreprises ont respecté la « quasi » parité** au niveau des plus hauts salaires.
- **Elles gagnent près de 20% de moins** et sans le temps partiel l'écart passe à 30% (33% sur les gros salaires).
- Selon l'Observatoire des inégalités et l'INSEE, **il faudra 25 ans pour résorber le retard au rythme actuel.**

Plus spécifiquement dans nos métiers,

Dans les instances de Direction des 5 grands éditeurs :

- **63% d'hommes et 37% de femmes**, légèrement mieux qu'en Europe : 69% et 31%

Dans la fiction en 2019 :

- **16 % de réalisatrices ;**
- **23 % de scénaristes seules** et 20% de coscénaristes (avec un homme) ;
- **30% d'autrices d'œuvres préexistantes**, 36% d'autrices de création originale de séries ;
- **5% de compositrices**, 3% d'ingénieures du son, **7% de directrices photo**, 27% de créatrices de décor, 28% de directrices de production, 37% de monteuses, 41% interprètes, 42% de productrices déléguées ;
- **Mais 97% de scripts !**

Dans les autres programmes :

- **25% d'autrices de Documentaires** unitaires ou Grands Reportages mais plus que **10% dans les collections documentaires ;**
- Entre 2008 et 2018 le **temps de parole n'est que d'1/3** pour les femmes, **même proportions dans la fiction ;**
- Il n'y a que **20% de femmes expertes invitées** dans les médias pour commenter l'actualité ; et lorsqu'elles sont sur les plateaux, elles bénéficient toujours de moins de temps de parole que les hommes ;
- **Les grilles d'été des radios se remplissent de femmes** journalistes, éditorialistes ou chroniqueuses **mais à la rentrée** les choses sérieuses recommencent et **les hommes reviennent aux manettes des émissions ;**
- **Dans la musique : 34% d'artistes femmes et 25% de techniciennes.** Elles souffrent en plus d'une forme de « jeunisme » puisqu'après 30 ans dans toutes les catégories, leur présence, leur évolution et leur rémunération baissent systématiquement par rapport aux hommes ;
- **95% des femmes interrogées par l'Union des Marques regrettent l'image sexualisée et stéréotypée** représentées dans les médias, les films et les publicités. **Et 83% pensent que l'homme est en revanche très valorisé.**



« PARITE : MODE D'EMPLOI »

Pour que les choses changent durablement et parce qu'à chaque crise les femmes sont systématiquement sacrifiées, nous, cheffes et chefs d'entreprises, nous engageons à changer les mentalités. PFDM propose une boîte à outils dont le choix multiple est proposé ici :

Possibilité d'aller vers un processus de recrutement :

1. **Volontariste.** Objectif de mettre en place des quotas de femmes sur l'ensemble des postes de l'entreprise et sans critère d'âge en défaveur des femmes, dans le respect des dispositions de la réglementation en vigueur.
2. **Paritaire.** Les RH pourraient systématiquement proposer un casting paritaire à tous les niveaux en commençant par les stagiaires. La short List devra proposer, à compétences égales autant de femmes que d'hommes dans toutes les strates.
3. **Transparent.** Pas de promotion interne sans communication interne de façon à favoriser l'émergence des compétences de l'entreprise.
4. **Précis.** Définir le poste et les compétences recherchées sans critères sexistes.
5. **Mixte.** Au moins un entretien avec les candidats sélectionnés sera fait par une femme, RH ou personne concernée par le recrutement (cheffe de service, manager...)

Réfléchir à des solutions telles que :

6. **Le congé paternité en miroir au congé maternité.** Partager avec le conjoint : l'absence, le retard dans la carrière, l'impact sur la retraite.
7. **Un processus d'augmentation des salaires clair,** avec un descriptif et les motivations en cas de refus.
8. **Des Comités Exécutifs et/ou des Comités de Direction paritaires.** Définir un objectif sur 3 ans en cas de retard.
9. **Des objectifs « Parité » annuels** donnés aux managers et Directeurs de services.
10. **Un entretien systématique lors de démission de femmes.** Libérer la parole, connaître les non-dits.
11. Un processus de **parité dans l'attribution des stages et des alternances.**
12. **Des Conseils de surveillance avec de véritables expertes.** Et non comme trop souvent, des nominations de femmes de la famille ou d'amies proches
13. **Des objectifs quantifiés annuellement pour rééquilibrer le retard de temps d'antenne et de temps de parole des femmes dans les émissions et dans les fictions** (en dehors des cases de nuit ou lors des grilles d'été qui servent souvent de rattrapage).
14. Une **rémunération des expertes** pour qu'elles se sentent légitimes.
15. **Application de règles égalitaires H/F pour le télétravail** en prenant en compte les particularités des parents seuls avec enfants.
16. A l'instar des sociétés américaines, **prise en charge d'alternants dans les métiers sous représentés** pour le compte des sociétés de productions.
17. Travail sur une **charte concernant la parité et la diversité** entre les chaînes et les producteurs.

Possibilité de procéder à un audit interne pour faire un état de lieux transparent de l'entreprise afin de :

18. **Calculer la part des femmes Responsables de Service** (cheffe Edition, Rédactrice en cheffe, Directrice d'unité, de programme, de production ...).
19. **Contrôler annuellement les écarts de rémunération homme/femme** et ce à tous les niveaux de l'entreprise
20. **Mettre en place des objectifs et un plan d'actions concrets sur 3 ans** pour atteindre la parité
21. **S'engager à promouvoir :**
 - L'**annuaire des femmes** mis en place par 50/50-FTV-SACD-25 Images-PFDM.
 - L'**annuaire des Expertes.**
 - Les **indicateurs légaux annuels** de la société.
 - Les **projets transverses** soutenant les femmes



POUR LES FEMMES DANS LES MÉDIAS

Le bureau PFDM

Laurence Bachman et Bouchera Azzouz, Co-Présidentes :
bachman@barjacproduction.fr azbouchera@gmail.com

Françoise Marchetti, Secrétaire Générale et Trésorière :
marchettibouvet@gmail.com

Et les Vice-Présidentes de PFDM :

Anaïs Bouton

Helene Etzi

Léonor Grandsire

Aline Marrache Tesseraud

Catherine Rambert

Laetitia Recayte

Sylvie de La Rochefoucauld

Catherine Schöfer

INFOS UTILES

Site Web: www.pfdmedia.fr

Email: pfdm.asso@gmail.com

Instagram

@pfdmedias

<https://www.instagram.com/pfdmedias/>

Twitter

@PFDMedias

<https://twitter.com/pfdmedias>

Facebook

@pfdmedia

<https://www.facebook.com/pfdmedia/>