



Commission Egalité Professionnelle Femmes/Hommes

06 juillet 2026

Diagnostic égalité 2025 du Réseau France 3

Présents pour la direction : Vanessa Fixot (DRH Réseau), Séverine Thirel (adjointe DRH réseau), Muriel Blanchard (DRH Fabrique Sud), Jean Yves Blaise et Elodie Colin (Pilotage social)

Pour la commission : Séverine Dangin, Myriam Figureau, Anne-Laure Tuailon, Mathide Rezki, Angélique Sergent

Excusés : Catherine Reggianini, Nicolas Marousez, Didier Vallomy

Préambule :

Si à France Télévisions la question de l'égalité professionnelle continue de progresser doucement, les chiffres révèlent encore des réalités cachées et des disparités. Et les propos sexistes ordinaires sont toujours là.

Par ailleurs, cette année, pour la première fois, le bilan intègre les effectifs des directions Ressources Humaines (100 personnes) et Finance (32 personnes) ainsi que ceux de la Fabrique (environ 300 personnes) du réseau France 3 jusqu'alors comptabilisés au Siège. Les membres de la commission saluent cette initiative qui permet d'avoir enfin les chiffres réels sur le périmètre du CSE mais qui leur a compliqué la tâche puisque toute comparaison avec le bilan 2024 est, de fait, biaisée. D'autant que les effectifs de La Fabrique sont composés à 70% d'hommes avec des métiers techniques où l'on retrouve peu de candidatures féminines.

1- Les effectifs

Evolution des effectifs permanents

Le réseau a perdu 38 salariés entre 2024 et 2025, passant de 3122 à 3084 salariés.

Nouveaux graphiques aussi de l'évolution de la part des femmes sur 3 ans par CSE.

Avec 45,1% de femmes en 2023, 45,5% en 2024, 46% en 2025 de l'effectif permanent présent au 31/12/2025 : globalement, **la part des femmes dans les effectifs dans le réseau est en légère augmentation ces 3 dernières années (+ 0,9% en 3 ans). Mais celle-ci est à mettre en relation avec la baisse des effectifs qui en 1 an a concerné essentiellement des hommes (+1 femme et – 39 hommes).**

Le départ d'une majorité d'hommes est un levier qui a permis de recruter plus de femmes : 54,6% de femmes à l'embauche, 58% chez les techniciens. L'effort semble donc concret.

En 2025, 92 hommes et 53 femmes ont quitté l'entreprise. Toutes les postes de femmes ont été remplacés plus un. “On a réussi à équilibrer dans les recrutements de femmes. C'est notre levier d'action”, explique Elodie Colin.

La direction précise que les entrées et départs ne sont pas forcément sur la même année.

Cette année encore le réseau est moins bon que le siège (50,4%), que la Corse (52,2%) ou que certaines stations d'OM comme la Nouvelle-Calédonie (49,3%) et Wallis et Futuna (51,4%).

Evolution des effectifs par antennes

Autre nouveauté, **nous disposons cette année d'une analyse plus fine de l'évolution de la part des femmes sur 3 ans par antennes régionales.**

Premier constat, **la part des femmes est en baisse dans 7 antennes sur 23** (par ex. Aquitaine avec -2,3% de femmes par rapport à 2024, Centre - 2,2%, et Pidf -1,6% alors que cette antenne n'a plus de techniciens)

Trois régions sont, en 2025, sous la barre des 40% de femmes :

- **Bourgogne Franche-Comté avec 37,4% et Basse-Normandie avec 39,3%** mais toutes deux progressent respectivement d'1,6% et 1,4% en un an.
- **La Lorraine passe, quant à elle, de 40% en 2024 à 39,7% en 2025.**

La DRH du réseau précise que le pilotage ne se fait pas par antenne mais par région, que les mobilités et requalifications pour lesquelles on ne choisit pas le sexe complexifient parfois les choses. Le manque de turn-over dans le réseau et d'attractivité géographique de certaines antennes aussi. En 2025, sur 172 postes comblés pour le Réseau F3 : 94 sont des mobilités et 78 des recrutements (86 femmes-86 hommes).

Désormais, chaque mois, dans les comités emploi, les équipes de la DRH réseau fixent des objectifs de parité, de diversité, etc aux DRH et RRH des régions mais encore faut-il qu'il y ait des candidatures féminines à compétences égales.

Un nouvel audit AFNOR sur le « Label Alliance » aura lieu en juin 2027 dans 3 antennes : Rouen, Rennes et Dijon.

Evolution par catégories professionnelles

Baisse constante de la part des femmes chez les cadres supérieurs (groupes 9 à 11) passant de 42,4% en 2023 à 41,6% en 2025. Toutes les autres familles sont en progression. Progression relative chez les ouvriers puisqu'il n'y a toujours qu'une seule femme alors que l'effectif masculin diminue.

Bel effort dans la famille « techniciens – maitrises » : + 1,4% en un an (+6 femmes et -5 hommes). Dans cette famille le nombre de femmes atteint 36%. Une inquiétude pèse néanmoins toujours sur les métiers techniques et d'ingénierie tant les jeunes filles se désintéressent vraisemblablement aujourd'hui des filières dites « scientifiques ». La direction mise sur la sensibilisation réalisée notamment dans les établissements scolaires.

Progression constante de la part des femmes chez les PTA (47,3%) et les journalistes (44,3%) où l'on a recruté plus de femmes depuis 2023.

La commission attire l'attention de la direction sur l'externalisation du maquillage. Des postes de techniciens majoritairement féminins qui ne sont pas remplacés.

Chez les non permanents, toujours moins nombreux, la baisse des effectifs permet d'augmenter légèrement chez les PTA la part des femmes, chez les journalistes c'est l'inverse.

Evolution par famille professionnelle

Toujours très peu d'évolution dans la famille « gestion d'entreprise », « communication, marketing et études », « immobilier et moyens généraux » et « programmes ». Même si on note un effort de recrutement.

Chez les journalistes, le nombre de femmes augmente régulièrement : 44,3% contre 43,8% en 2024 grâce à un effort de recrutement : +12 femmes et -1 homme en 1 an.

Evolution par fonction

A noter : les chefs d'édition à parité parfaite ! Mais le réseau en dénombre seulement 6. Beaucoup de responsables d'édition, embauchés au moment de Tempo, peuvent faire office de chef d'ed. Il faudrait redéfinir les tâches et plus globalement revaloriser la fonction. Séverine Thirel confirme que "c'est un chantier".

Dans l'encadrement toujours, la fonction « rédactrices en chef » perd 5 femmes en 2025 (12 femmes et 30 hommes contre 17 femmes et 28 hommes en 2024). Il s'agirait de femmes nommées Directrices régionales ou Déléguées Antenne et Contenus qui perdent leur carte de presse et se retrouvent « hors grille ».

La commission s'étonne aussi de trouver **42 Rédacteurs en Chef pour 24 antennes**. Ce serait lié au fait que cette catégorie regroupe aussi les coordinateurs numérique...

Par ailleurs le Réseau F3 compte :

- 6 femmes Directrices régionales (pour 7 hommes Corse incluse)
- 4 femmes Cheffe de Centre
- 2 femmes adjointe au Cheffe de Centre
- 7 femmes Rédactrice en Chef

La fonction « Rédacteur reporter » est toujours très majoritairement féminine à 57,3%, les « Journalistes spécialisées » sont en revanche à parité : 50,4% et la commission le dit chaque année, il apparait toujours difficile pour les femmes d'accéder aux paliers notamment celui de Grand Reporter qui ne compte que 217 femmes pour 331 hommes.

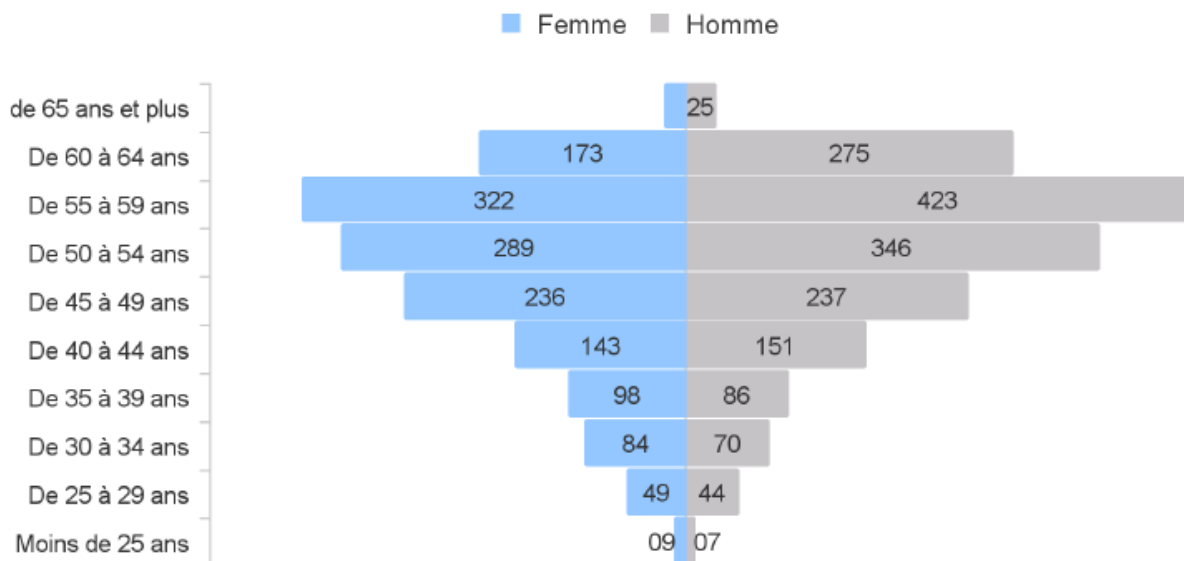
La part des femmes en « RH », « Compta et finance » et « Gestion d'entreprise » est toujours à plus de 80% (87,5% pour la RH).

Globalement la famille « production, fabrication, technologies » n'est pas très équilibrée soit beaucoup trop de femmes soit beaucoup trop d'hommes selon les fonctions, exception faite de la « production opérationnelle ».

Même situation pour la famille « programmes » sauf pour la fonction « programmes CND (non défini) ».

Evolution par âges :

Pyramide des âges au 31/12/25



Erratum : il manque dans le document le nombre de femmes de plus de 65 ans : elles sont 17.

L'âge moyen augmente dans le réseau par rapport à 2024 : 50,3 ans (51 ans pour les hommes et 49,5 pour les femmes) **contre 50,1 l'an dernier**. C'est d'ailleurs le cas dans quasi toutes les familles professionnelles sauf pour la « gestion d'entreprise ».

Au final, 60% de l'effectif a plus de 50 ans.

Avec 78% de femmes dans la transposition des alternants en CDI, **la part des moins de 30 ans semblent gonfler un peu**. La part des femmes chez les moins de 25 ans est passée de 44,4% en 2023 à 56,3% en 2025 et chez les 25/29 ans de 48,3% à 52,7%.

D'ici 2030, 2000 salariés devraient partir à la retraite à FTV dont environ 500 pour réseau F3.

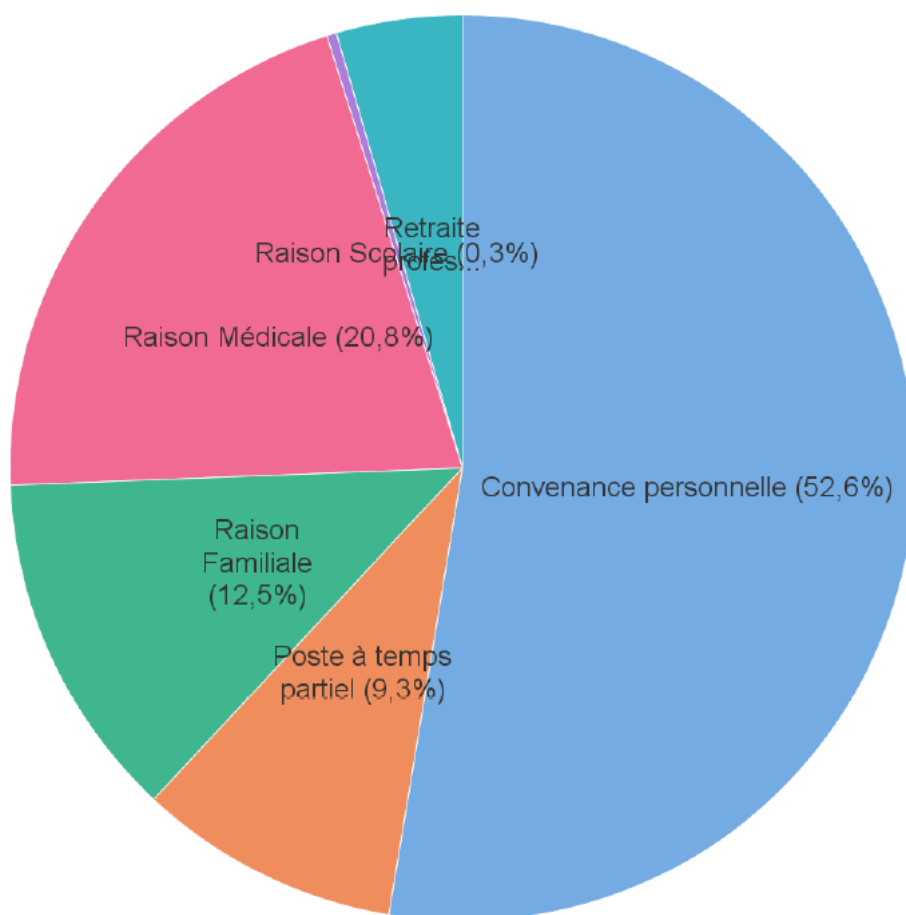
2- Temps et organisation du travail

Temps partiels :

Légère augmentation des temps partiels mais parmi eux, toujours une majorité de femmes 69,2% en 2025. Et toujours plus de femmes journalistes, ce qui peut vouloir dire que la difficulté à allier vie pro et vie perso est plus difficile pour elles. Et toujours moins de femmes parmi les cadres.

Fin 2025, 289 personnes (contre 266 en 2024) sont à temps partiel (dont 69,2% de femmes) soit 14% des effectifs féminins.

Pour les temps partiels, la présence des motifs est nouvelle. C'est intéressant :



2025

52,6% des temps partiels le sont pour convenance personnelle

9,3% parce que le poste est à temps partiel mais sans surprise cela concerne des femmes à 70,4% ! Il s'agirait essentiellement de requalification après action en justice.

La catégorie « raison familiale » correspond au congé parental, la « raison scolaire » au congé vacances scolaires présent dans l'accord d'entreprise. L'aidance, quant à elle, est comptabilisée dans la « convenance personnelle » (la RGPD n'a rien prévu pour l'aidance).

Télétravail :

Encore une nouveauté bienvenue : l'ajout d'indicateurs relatifs au télétravail.

997 salariés en CDI ont signé un avenant télétravail (-29 en 1 an) dont 668 femmes soit 67%.

Nombre de salariés en CDI ayant signé un avenant "télétravail" - répartition par familles professionnelles

	2023			2024			2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Artistique	7	5	12	6	4	10	6	5	11
Communication, Marketing Et Etudes	32	5	37	34	5	39	34	4	38
Gestion D'Entreprise	199	24	223	191	29	220	185	27	212
Immobilier Et Moyens Generaux	4	13	17	4	13	17	4	9	13
Journalisme	157	114	271	157	112	269	160	106	266
Production, Fabrication, Technologies	157	160	317	164	161	325	157	153	310
Programmes	118	25	143	122	24	146	122	25	147
Total	674	346	1 020	678	348	1 026	668	329	997

Ces avenants concernent essentiellement la famille « Production, Fabrication, technologies » (310 personnes), le « Journalisme » (266) et la « gestion d'entreprise » (212) c'est d'ailleurs dans cette famille que les femmes sont les plus nombreuses : 185 pour 27 hommes.

3- Les embauches

Pour première fois, le solde est négatif entre les entrées et les départs dans le réseau : 145 départs pour 97 embauches en CDI en 2025 (53 femmes et 44 hommes) c'est 11 de moins qu'en 2024.

28 femmes et 23 hommes (51 au total) chez les PTA.

25 femmes et 21 hommes (46) chez les journalistes.

Parmi ces recrutements, 80,41% sont des transformations de CDD en CDI et 19,58% à l'extérieur de l'entreprise. 47,42% concernent des journalistes (dont 54,3% de femmes) et 30,92% des salariés de la Production, fabrication technique, technologie (dont 63,3% d'hommes).

Mais attention, le réseau F3 pourvoi beaucoup par mobilité et celles-ci n'apparaissent pas dans ces chiffres.

4- Rémunérations et évolutions de carrière

A noter, la modification de la règle du salaire de base avec la suppression de la prime d'ancienneté dans le calcul pour les PTA.

Chez les journalistes, 17,3% des femmes et 19,2% des hommes ont bénéficié d'une mesure en 2024.

Pour les PTA, c'est 25,5% des femmes et 24,4% des hommes.

68 mesures ont été attribuées dans le cadre d’une mobilité dont 43 pour des hommes et 25 pour des femmes. Celles-ci ne concerneraient que les mobilités fonctionnelles qui ne sont pas forcément géographique et aucune mesure n’accompagne la mobilité si elle n’est pas liée à un changement de fonction.

REMUNERATIONS DES PTA

Le salaire brut médian des PTA correspond au salaire de base.
Pour des raisons de confidentialité, les valeurs des regroupements inférieurs à 3 personnes ont été masquées.

CSP	Grp de l'emploi	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Ouvriers/ Employes	GC01	Femme	1	-	-	-
		Homme	2	-	-	-
		Ecart	-	-	-	-
	GC02	Femme	2	-	-	-
		Homme	23	51,6	17,8	38 314 €
		Ecart	-	-	-	-
Techniciens/ Maîtrise/ Techniciens Supérieurs	GC03	Femme	22	56,7	28,5	40 724 €
		Homme	33	53,4	20,9	40 788 €
		Ecart	55	3,3	7,7	-0,2%
	GC04	Femme	490	50,1	20,0	43 435 €
		Homme	551	50,2	19,0	43 684 €
		Ecart	1 041	- 0,1	1,1	-0,6%
Cadres	GC05	Femme	59	51,5	22,2	44 924 €
		Homme	10	54,1	24,9	45 851 €
		Ecart	69	- 2,6	- 2,7	-0,0%
	GC06	Femme	90	49,9	21,9	45 797 €
		Homme	79	46,9	17,0	46 457 €
		Ecart	169	2,9	4,9	-1,4%
	GC07	Femme	55	51,0	23,3	50 191 €
		Homme	89	50,6	25,4	50 233 €
		Ecart	144	0,5	- 0,1	-0,1%
	GC08	Femme	46	50,0	19,6	53 967 €
		Homme	80	50,8	22,8	55 199 €
		Ecart	126	- 0,8	- 3,2	-2,2%
Cadres Supérieurs	GC09	Femme	61	51,5	22,7	60 163 €
		Homme	60	52,5	24,8	59 271 €
		Ecart	121	- 1,0	- 2,0	1,9%
	GC10	Femme	7	53,6	22,3	73 962 €
		Homme	26	54,3	25,9	73 370 €
		Ecart	33	- 0,8	- 3,6	0,8%
	GC11	Femme	6	52,2	17,3	84 141 €
		Homme	12	55,1	21,8	80 756 €
		Ecart	18	- 2,9	- 4,5	4,2%
Hors Grille	GCHG	Femme	8	55,0	26,1	95 146 €
		Homme	8	57,5	30,3	106 066 €
		Ecart	16	- 2,5	- 4,1	-10,3%

Sous-total PTA						
	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian	
	Femme	847	50,6	21,0	44 630 €	
	Homme	973	50,6	20,3	45 329 €	
	Ecart	1 820	0,0	0,7	-1,9%	

CSP	Grp classif. / niveau	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Emplois artistiques	OCA1	Femme	7	56,2	27,1	46 251 €
		Ecart	7	55,1	24,9	-
	OCA3	Femme	2	-	-	-
		Homme	5	56,2	25,8	60 150 €
		Ecart	7	-	-	-

REMUNERATIONS DES JOURNALISTES

Le salaire brut médian des journalistes correspond au salaire de base + prime d'ancienneté.
Pour des raisons de confidentialité, les valeurs des regroupements inférieurs à 3 personnes ont été masquées.

Filière	Fonction	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Reportage et contenus d'information	Rédacteur (trice) Reporteur	Femme	82	35,4	9,4	44 607 €
		Homme	60	32,6	7,3	42 793 €
		Ecart	142	2,8	2,1	4,2%
	Journaliste Reporteur d'images (JRI)	Femme	41	37,6	10,6	48 013 €
		Homme	43	44,5	11,5	49 634 €
		Ecart	84	- 6,9	- 0,9	-3,3%
	Journaliste spécialisé(e)	Femme	136	45,7	19,4	57 327 €
		Homme	141	48,5	19,7	57 035 €
		Ecart	277	- 2,8	- 0,3	0,5%
	Journaliste Bilingue	Femme	5	42,6	12,8	47 475 €
		Homme	7	45,1	17,9	55 164 €
		Ecart	12	- 2,5	- 5,1	-13,9%
	Grand reporteur	Femme	214	54,1	28,3	65 382 €
		Homme	332	56,3	29,2	66 027 €
		Ecart	546	- 2,2	- 0,9	-1,0%
Reportage et contenus d'information		Femme	478	47,0	20,8	59 845 €
		Homme	583	50,9	23,2	62 316 €
		Ecart	1 061	- 4,0	- 2,3	-4,0%

Filière	Fonction	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Encaadrement journalistes	Rédacteur en chef adjoint	Femme	52	51,4	24,4	70 692 €
		Homme	90	53,1	27,1	70 507 €
		Ecart	142	- 1,7	- 2,7	0,3%
	Rédacteur en chef	Femme	16	54,3	28,8	82 209 €
		Homme	28	53,8	28,8	85 855 €
		Ecart	44	0,5	0,0	-4,1%
	Rédacteur en chef Hors Grille	Femme	3	60,0	35,0	119 218 €
		Homme	3	58,3	34,3	109 185 €
		Ecart	6	1,7	0,7	9,2%
	Encaadrement journalistes	Femme	71	52,4	25,8	73 735 €
		Homme	121	53,4	27,7	73 217 €
		Ecart	192	- 1,0	- 1,9	0,7%

Filière	Fonction	Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Edition et coordination	Chef d'édition	Femme	2	51,5	27,0	63 767 €
		Homme	3	53,7	21,0	62 006 €
		Ecart	5	- 2,2	6,0	2,8%
	Responsable d'édition	Femme	12	52,9	26,9	65 201 €
		Homme	18	55,9	28,7	67 291 €
		Ecart	30	- 3,0	- 1,8	-3,1%
Edition et coordination		Femme	14	52,7	26,9	65 201 €
		Homme	21	55,6	27,6	66 023 €
		Ecart	35	- 2,9	- 0,7	-1,2%

Sous-total JOU

Sexe	Effectifs	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut médian
Femme	563	47,8	21,6	61 212 €
Homme	725	51,5	24,1	63 876 €
Ecart	1 288	- 3,7	- 2,5	-4,2%

En 2025, chez les PTA, les femmes perçoivent, tous groupes de classification confondus, un salaire brut médian inférieur d’1,5% à celui des hommes pour un écart d’ancienneté de 0,7 ans.

L'écart le plus important se mesure chez les femmes hors grille : -10,3% et les cadres sup Groupe 11 : +4,2%

Le salaire brut médian s’établit à 44 630€ pour les femmes et 45 329€ pour les hommes.

Chez les journalistes, toutes fonctions confondues, les femmes perçoivent un salaire brut médian inférieur de 4,2% à celui des hommes pour un écart d’ancienneté de 2,5 ans.

Les écarts les plus importants se situent chez les journalistes bilingues : -13,9% (la direction rappelle que cela concerne 12 personnes donc statistiquement cela n’est pas exploitable), chez les « RC hors grille » où les femmes sont mieux payées que les hommes : +9,2%, chez les « RC » en revanche : -4,1%.

Comme l’an dernier chez les JRI il y a une différence de 3,3% en faveur des hommes sans doute lié à un âge et une ancienneté plus importante.

Le salaire brut médian est de 61 212€ pour les femmes et de 63 876€ pour les hommes.

A noter que l'enveloppe destinée aux Parsi est constituée fonction des effectifs par région et de la masse salariale. Pour les PTA, c'est 2,5% minimum et la fonctionnelle dépend du salaire.

5- Formation

En 2025, 2148 salariés ont suivi au moins une formation, soit l'équivalent de 67,5% des effectifs féminins et 71,5% des effectifs masculins. En 2024, ils étaient 2259 salariés soit 82,6% des effectifs féminins et 84,5% des effectifs masculins.

La formation est donc d'un niveau un peu inférieur en 2025, mais 2024 était une **année exceptionnelle en matière de formation** liée aux nouveaux outils : NRCS, Open média, les évolutions d'Avid, etc.

En 2025, la formation semble avoir bénéficié globalement plus aux hommes qu'aux femmes à 56,4% et un peu plus au PTA plus nombreux que les journalistes à avoir suivi un stage.

Nous l'avons déjà dit dans ce compte-rendu, l'alternance est un levier (notamment sur le recrutement des moins de 30 ans) mais depuis l'an dernier, ils deviennent dans le réseau la variable d'ajustement des économies. Résultat en 2025, **beaucoup moins d'alternants : 12 de moins que l'an dernier (81 contre 93 en 2024 mais toujours plus de femmes : 46 pour 35 hommes) et 42,9 ETP moyens contre 56,1 en 2024.**

Sur la transformation des alternants, c'est 2 de moins que l'an dernier mais celle-ci concerne de plus en plus de femmes.

Agissements sexistes : la commission note que 8 salariés seulement ont été inscrits à la formation sur les violences sexistes. Rapportés aux effectifs c'est peu !

Ces thématiques sont également abordées dans le cursus management, nous dit-on.

Formations des salariés	Diversité	Nombre de salariés	Nombre de stagiaires	Durée totale	Coût total
Diversité		136	187	1 256	38 659
	Diversités, équité & inclusion - CODIR	2	2	2	0
	La diversité dans tous ses états	4	4	28	968
	Manager et prévenir les violences internes: HS HM AS	6	6	21	1 698
	Passons le cap du handicap	18	21	147	4 631
	Prévenir et gérer les situations de harcèlement au travail	11	11	77	4 053
	Réussir sa carrière au féminin	8	24	148	7 228
	Intégrer la diversité dans sa pratique managériale	36	36	252	5 637
	La diversité dans tous ses états - Elus	11	11	77	1 331
	Passons le cap du handicap - Elus	12	12	84	1 248
	Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail	8	8	56	4 737
	Sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et sexuel	52	52	364	7 128
Diversité edito		9	9	189	5 157
	Le traitement judiciaire des violences sexuelles et féminicide	9	9	189	5 157

6- Santé au travail

Pour périmètre du CSE, le taux d'absentéisme est de 7% en 2025.

L'absentéisme pour maladie semble toujours plus important dans la filière reportage et diminue chez les cadres masculins, pas chez les femmes en revanche.

Et les femmes sont 2 fois plus touchées par les ALD et l'invalidité : 19 femmes pour 8 hommes.

La santé est le deuxième motif de départs derrière l'inaptitude (1^{ER})

Les arrêts de longue durée (+ de 136 jours) augmentent essentiellement du fait de la pyramide des âges.

Le congé menstruel ou plutôt le congé de santé gynécologique est à nouveau demandé par la commission. Il faudra en débattre en commission égalité professionnelle centrale.

Il n'a pas été possible d'obtenir le nombre des entretiens post-maternité alors que c'est un indicateur de l'accord. Des remontées de salariées font état d'absence d'entretiens ou d'absences de propositions dans ce sens. Pourtant c'est un facteur important notamment au niveau du salaire pour vérifier que les femmes ne subissent pas de retard du fait de leur absence.