



Analyse des indicateurs proposés dans l'accord égalité professionnelle

Indicateur de mixité (§1.3 page 5)

Augmenter la proportion des femmes de 21% à 24% en 4 ans (2023 à 2027).

Nous proposons de mettre aussi un indicateur pour les cadres et les non cadres, car il y a actuellement trop de disparité entre ces 2 catégories (27% de cadres et 14% de non cadres)
Nous proposons de décliner aussi l'objectif à chaque classe d'emploi de B4 à I18.

Indicateur d'embauche (§1.3 page 6)

Maintenir ou augmenter l'embauche de femmes des groupes B, C, D.

Cet indicateur n'est pas précis sur le niveau d'augmentation et restrictif dans son application. Il n'y a pas d'objectif chiffré et il ne porte pas sur toutes les classifications de B4 à I18.

Nous proposons de faire chaque année pour chaque classe de B4 à I18 au moins 5% de plus d'embauche de femmes que de femmes présentes.

Indicateur de recrutement et mobilité non cadre (§2.1 page 7)

En 4 ans, réduire de 2% l'écart de représentativité des femmes pour chaque groupe d'emplois B, C et D par rapport à la représentativité de toutes les femmes de 2023, soit 21%.

Pourquoi 2% et pas 3% ou 5% ?

Que représente cette réduction de 2% en 4 ans en nombre de femmes ?

- Pour la classe B4, il y a 9 femmes pour 117 salariés au total, soit 7.69% de femmes.
Pour arriver à 21% à ce rythme, il faudrait $(21\% - 7.69\%) / 2\% * 4$ ans soit 26.6 ans. Est-ce vraiment un challenge ?
Pour avoir 2% de femmes de plus en 4 ans, il faudrait 2,59 femmes supplémentaires. Soit au moins 1 femme de plus tous les 2 ans. Est-ce vraiment un challenge pour tout Safran Aircraft Engines ?
- Pour la classe C5, il y a 98 femmes pour 1263 salariés au total, soit 7.76% de femmes.
Pour arriver à 21% à ce rythme, il faudrait $(21\% - 7.76\%) / 2\% * 4$ ans soit 26.5 ans. Est-ce vraiment un challenge ?
Pour avoir 2% de femmes de plus en 4 ans, il faudrait 27.99 femmes supplémentaires. Soit 7 femmes de plus par an. Est-ce vraiment un challenge pour tout Safran Aircraft Engines ?

Raisonner en pourcentage ne donne pas une vision claire de l'effort à réaliser.

Raisonner en nombre de femmes manquantes par cotation permet de définir un objectif plus clair et donc plus pertinent.

De plus, le raisonnement en nombre permet de quantifier l'effort à réaliser en €.

Les salaires mini de SAE sont : B4 : 2019.62€ et C5 : 2092.92€ soit un écart de 73.3€

La mobilité de 7 femmes de B4 à C5 coûte de l'ordre de $73.3 * 7 / (1291 * 2092.92)$ soit 0.019% de la masse salariale C5. A comparer à l'enveloppe de 0.1% pour toutes les cotations.

Indicateur de recrutement et mobilité cadre (§2.1 page 7)

En 4 ans, passer la représentativité des femmes du groupe d'emplois H de 23.6% à 25%.

Les effectifs de H15 et H16 sont de 417+156=573.

23.6% de femmes représente donc 135 femmes.

Pour passer à 25% les femmes du groupe H, donc faire +1.4%, il faut 11 femmes supplémentaires ($146/584=25\%$) en 4 ans, soit entre 3 et 4 femmes par an.

N'est-il pas plus pertinent de raisonner en nombre de femmes manquantes (+11) plutôt qu'en pourcentage (+1.4%) ?

Est-il pertinent de raisonner sur un seul groupe de cotation, au détriment de toutes les autres cotations ? Ne risque-t-on pas de perdre l'objectif global de mixité fixé ?

Nous proposons donc de suivre les indicateurs suivants (voir le tableau ci-dessous issu des données de l'expertise de SECAFI au CSEC, seule information chiffrée disponible à ce jour) :

- Le nombre de femmes manquantes à chaque cotation.
- La somme des femmes manquantes pour toutes les cotations à partir de laquelle les femmes sont sous représentées. Actuellement 43, avec l'objectif de diminuer ce nombre chaque année pour arriver progressivement à 0 en 4 ans.
- La somme du cumul des femmes manquantes pour toutes les cotations. Actuellement 113, avec l'objectif de diminuer ce nombre chaque année pour arriver progressivement à 0 en 4 ans. Cet indicateur permet de prendre en compte l'impact de chaque mobilité sur la cotation supérieure et de raisonner ainsi sur la globalité des effectifs plutôt que sur une seule classification. (voir l'évolution de cet indicateur dans le graphe ci-dessous).

Cotation	H	F	total	F si =	Nb femmes manquantes	Epaisseur du plafond de verre	Cumul des femmes manquantes
I18	21	3	24	8	5		5
	87.50%	12.50%		7.68			
I17	61	22	83	22	0		5
	73.49%	26.51%		22.31			
H16	116	40	156	42	2		7
	74.36%	25.64%		42.42			
H15	314	103	417	115	12		19
	75.30%	24.70%		114.84			
G14	596	203	799	218	15		34
	74.59%	25.41%		217.97			
G13	1397	502	1899	511	9	43	43
	73.57%	26.43%		510.91			
F12	1496	607	2103	547	-60		0
	71.14%	28.86%		547.13			
F11	1514	537	2051	554	17		0
	73.82%	26.18%		553.71			
total	5515	2017	7532	2017		TOTAL	113
	73.22%	26.78%					

