

## Egalité professionnelle Safran Aircraft Engines 2022

L'égalité professionnelle doit commencer par le respect d'une répartition équilibrée des femmes dans leur catégorie. Pour toutes les qualifications, même les plus élevées, la proportion de femmes doit être identique.

Ce principe dépend de la volonté de l'entreprise et peut être respecté rapidement.

Le non-respect de ce principe se formalise par l'existence de **plafond de verre** qui restreint l'accès des femmes aux qualifications les plus élevées.

Des indicateurs permettront de définir le niveau du plafond de verre, son épaisseur et le coût pour respecter une répartition équilibrée.

D'autres indicateurs permettront de s'assurer que la résorption des plafonds de verre s'effectue par des mesures prises par l'entreprise telles les promotions supplémentaires en faveur des femmes.

La parité des femmes dans les effectifs est un autre principe de l'égalité professionnelle. Ce principe dépend aussi de la volonté de l'entreprise mais est plus long à établir car le principal levier provient des embauches. Un changement dans la répartition des effectifs est ainsi beaucoup plus long à atteindre.

Des indicateurs sur les entrées et les sorties permettront d'évaluer les mesures mises en place pour augmenter la proportion de femmes dans l'entreprise.

L'absence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est le dernier principe de l'égalité professionnelle.

Ce principe dépend de la volonté de l'entreprise mais est directement impacté par le principe d'une répartition équilibrée des femmes dans leur catégorie.

L'indicateur sur la rémunération est donc à corréliser avec les indicateurs sur la répartition équilibrée des femmes.

L'évolution dans le temps de tous ces indicateurs permet d'apprécier les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les comparaisons avec l'année en cours, les dates de références sont :

- 2015, date du premier accord égalité professionnelle fixant des objectifs chiffrés
- 2018, date du deuxième accord égalité professionnelle fixant des objectifs chiffrés

### 1 Positionnement

**Ecart de positionnement = % femmes présentes dans une qualification (coefficient ou position) - % femmes présentes dans la catégorie socio professionnelle (ouvrière, employée, technicienne, maîtrise, cadre)**

Pour une répartition équilibrée des femmes dans leur catégorie, **l'écart de positionnement doit être à 0 pour chaque qualification.**

**Si cet écart est positif, c'est qu'il y a trop de femmes dans la qualification.**

**Si cet écart est négatif, c'est qu'il n'y a pas assez de femmes dans la qualification.**

Le **plafond de verre** correspond à la qualification la plus élevée à partir de laquelle les femmes sont sous représentées. L'écart de positionnement permet donc de mesurer le plafond de verre. C'est la qualification la plus élevée à partir de laquelle l'écart de positionnement devient négatif.

A partir du plafond de verre, le **nombre de femmes manquantes dans chaque qualification** pour respecter une répartition équilibrée des femmes dans la catégorie, permet de mesurer **l'épaisseur du plafond de verre**. L'accord égalité professionnelle précise qu'une tolérance de +/-1% est acceptable sur l'écart de positionnement. Aucune marge ne sera utilisée dans le calcul du nombre de femmes manquantes, pour ne pas minorer le nombre de femmes manquantes, et donc sous-estimer le plafond de verre. Cette tolérance ne devrait donc plus être prise en compte à terme.

**Ecart du coefficient moyen = coefficient moyen homme – coefficient moyen femme**

Pour une répartition équilibrée des femmes dans leur catégorie, **l'écart du coefficient moyen doit être à 0.**

**Si cet écart est positif, c'est que les hommes sont globalement plus qualifiés.**

**Si cet écart est négatif, c'est que les femmes sont globalement plus qualifiées.**

L'écart du coefficient moyen permet de quantifier le coût pour respecter une répartition équilibrée des femmes dans la catégorie. Pour rappel, une promotion aux niveaux 3, 4 et 5 correspond à 30 points et une promotion au niveau 6 correspond à 20 points. Pour une analyse plus fine, l'écart du coefficient moyen sera corrélé avec l'écart d'âge moyen entre les hommes et les femmes.

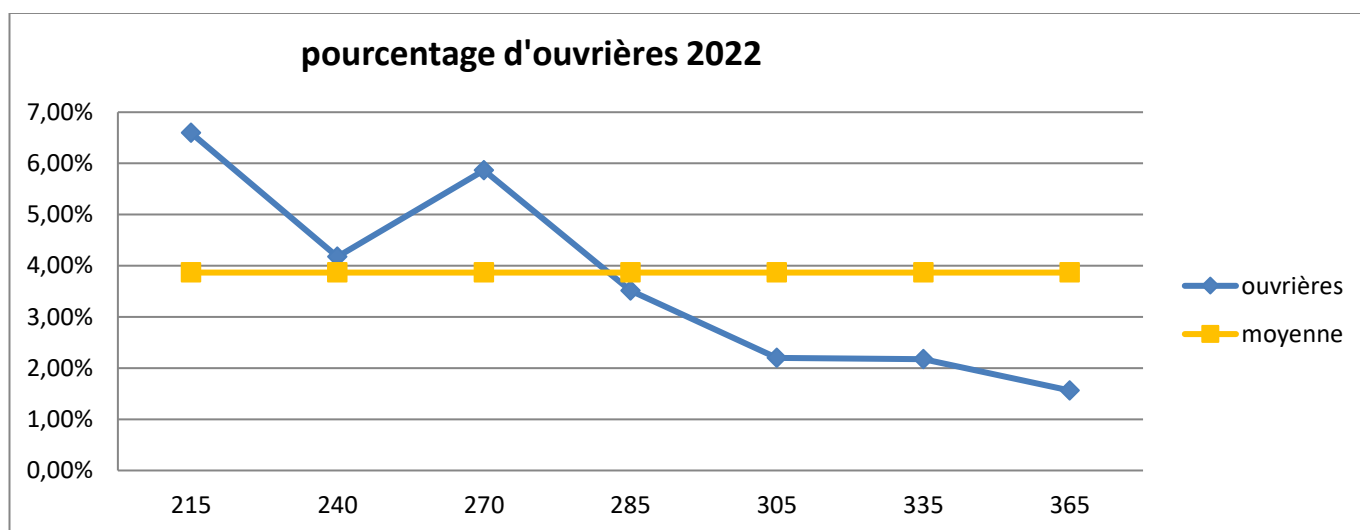
**L'évolution dans le temps des indicateurs « plafond de verre », « épaisseur du plafond de verre » et « écart du coefficient moyen » permet de suivre l'impact des mesures appliquées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Le plafond de verre doit augmenter jusqu'à disparaître. L'épaisseur du plafond de verre et l'écart du coefficient moyen doivent diminuer jusqu'à être nul.

Ces objectifs doivent être atteints au plus tard en 2023 date de fin d'application de l'accord sur l'égalité professionnelle.

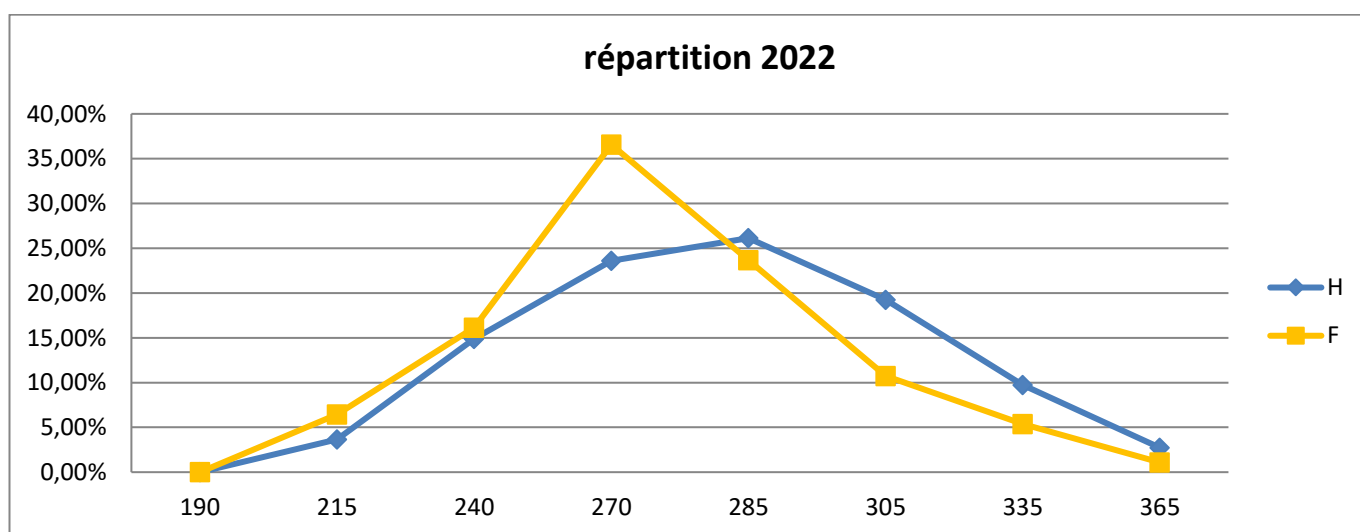
### 1.1 Ouvrières

**Il y a 93 femmes et 2312 hommes, soit 3.87% de femmes. C'est plus que l'année précédente (3.15%).**

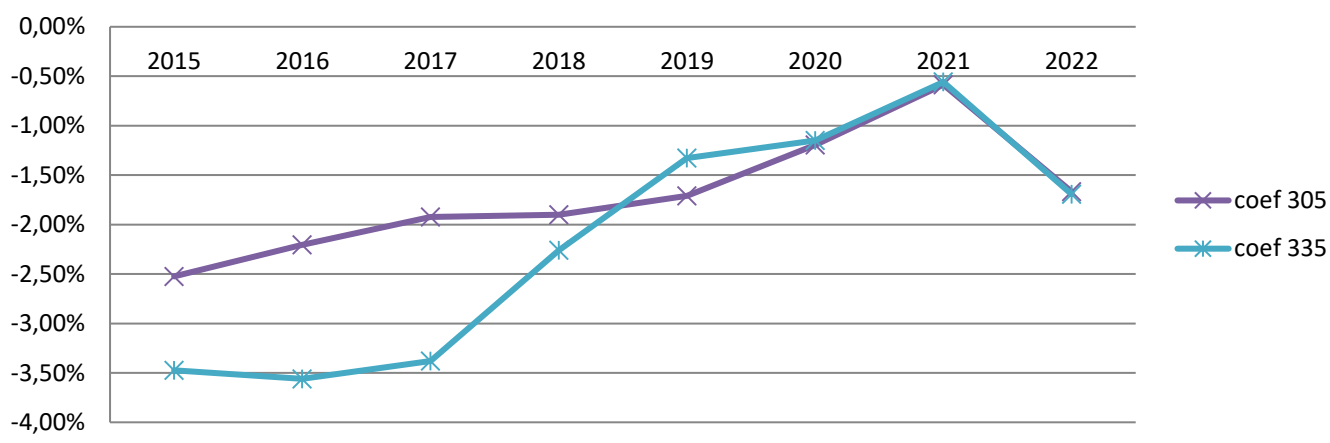


**Le plafond de verre est toujours au coefficient 285.**

**Il y a enfin 1 femme au coefficient 365.**



### écart de positionnement des femmes ouvrières



L'amélioration des écarts de positionnement s'est fortement dégradé au niveau 5 (coefficients 305 et 335).

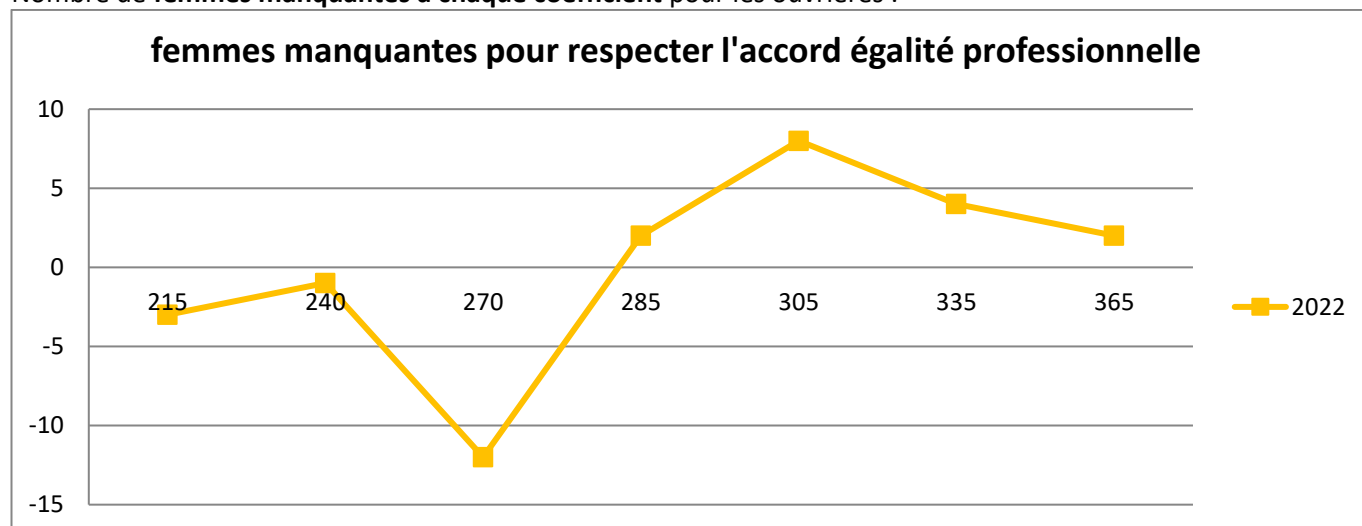
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
coef 365	-3.94%	-4.10%	-3.90%	-3.81%	-3.82%	-3.60%	-3.15%	<b>-2.30%</b>
coef 335	-3.48%	-3.56%	-3.38%	-2.26%	-1.33%	-1.15%	-0.56%	<b>-1.69%</b>
coef 305	-2.52%	-2.20%	-1.92%	-1.90%	-1.71%	-1.20%	-0.59%	<b>-1.67%</b>
coef 285	1.06%	0.79%	0.30%	-0.03%	-0.46%	-0.35%	-0.85%	<b>-0.35%</b>
coef 270	0.88%	0.18%	0.88%	1.03%	1.71%	1.95%	2.32%	<b>2.00%</b>
coef 240	1.99%	2.94%	1.84%	1.65%	0.71%	0.22%	-0.46%	<b>0.31%</b>
coef 215	0.08%	-0.45%	0.34%	0.21%	0.53%	-0.82%	-1.83%	<b>2.73%</b>

Le plafond de verre est toujours au coefficient 285 depuis 2018.

L'écart de positionnement positif au coefficient 215 traduit des embauches importantes d'ouvrières.

L'écart de positionnement élevé au coefficient 270 traduit la surreprésentation des femmes à ce coefficient. Des promotions aux coefficients 285 et surtout 305 sont donc nécessaires.

Nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les ouvrières :



Evolution du nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les ouvrières :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
épaisseur	22	19	17	14	15	11	9	16
365	1	1	1	1	1	2	1	2
335	8	7	7	5	3	2	1	4
305	13	11	9	8	8	5	2	8

285	-6	-5	-2	0	3	2	5	2
270	-6	-1	-5	-6	-10	-11	-13	-12
240	-10	-15	-9	-8	-3	-1	2	-1
215	0	1	-1	0	-1	1	1	-3

**Après 6 années de diminution régulière, l'épaisseur du plafond de verre augmente fortement.**

**Depuis 2014, le coefficient 270 est surreprésenté.** Le potentiel de promotions à partir de ce coefficient n'est pas suffisamment utilisé.

**Par contre, la décroissance au coefficient 240 depuis 2017 est à souligner.**

**Les embauches au coefficient 215 ont été importantes.**

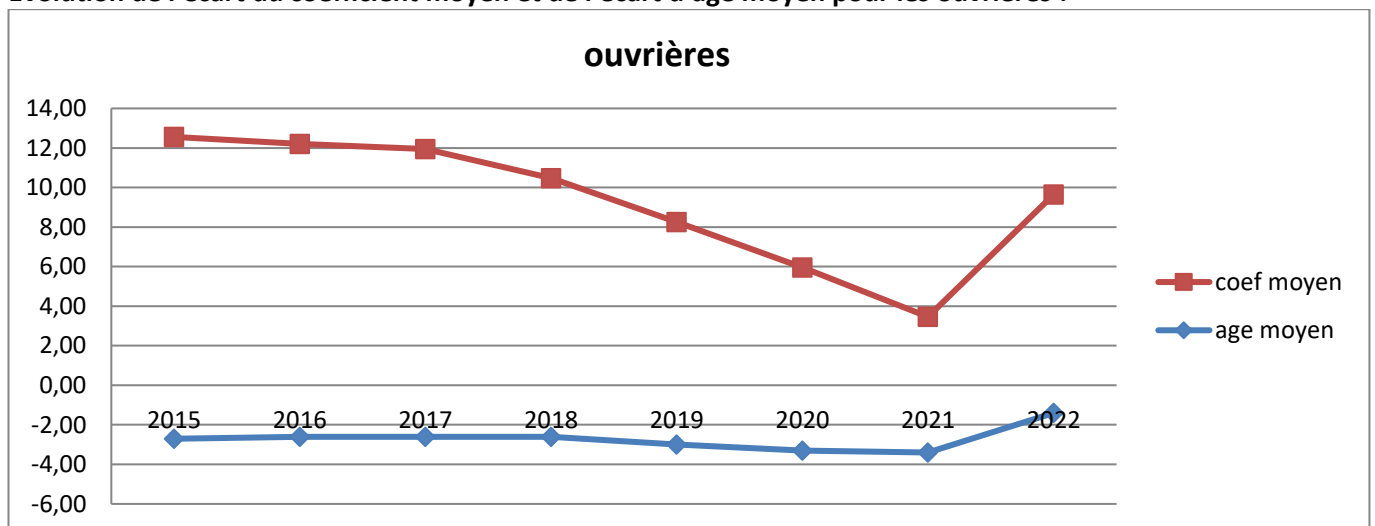
**Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les ouvrières :**

	2015			2018				2022
<b>total</b>	<b>50</b>			<b>43</b>				<b>45</b>
365	1			1				2
335	7			6				6
305	20			14				14
285	14			14				16
270	8			8				4
240	0			0				3
215	0			0				0

Sur les 3 années du premier accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 7 (de 50 à 43). A ce rythme, il fallait 19 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2037.

Sur les 4 années du deuxième accord, la perte sur les promotions manquantes a été de 226 (de 43 à 45). A ce rythme, il ne sera pas possible de résoudre tous les manques, alors que les engagements étaient pour 2018 puis 2022.

**Evolution de l'écart du coefficient moyen et de l'écart d'âge moyen pour les ouvrières :**



**Les femmes sont plus âgées que les hommes de 1.4 ans. Pourtant, leur qualification est inférieure de 9.64 points.**

**Le plafond de verre reste toujours au coefficient 285. Son épaisseur a fortement augmenté.**

**La promotion au coefficient 365 a enfin été réalisée.**

**Le potentiel de promotions au coefficient 270 est toujours trop important et n'est pas suffisamment utilisé.**

**Le coût pour une répartition équilibrée après avoir diminué régulièrement depuis 2017 a fortement augmenté.**

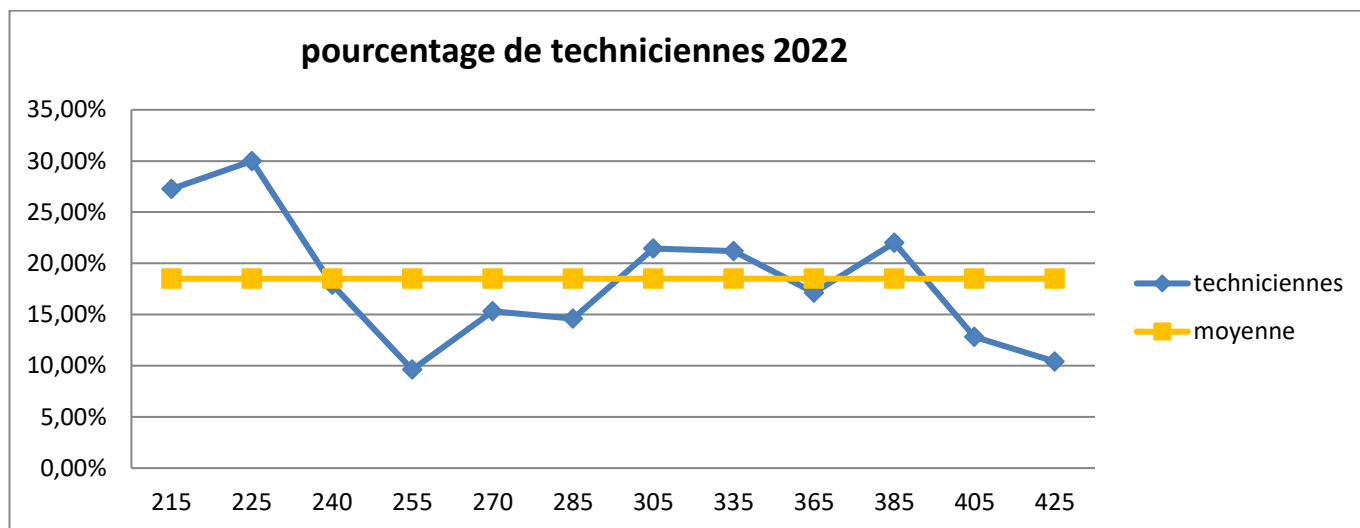
**L'écart est toujours en défaveur des femmes alors qu'elles sont plus âgées.**

**Les embauches d'ouvrières au coefficient 215 ont été importantes.**

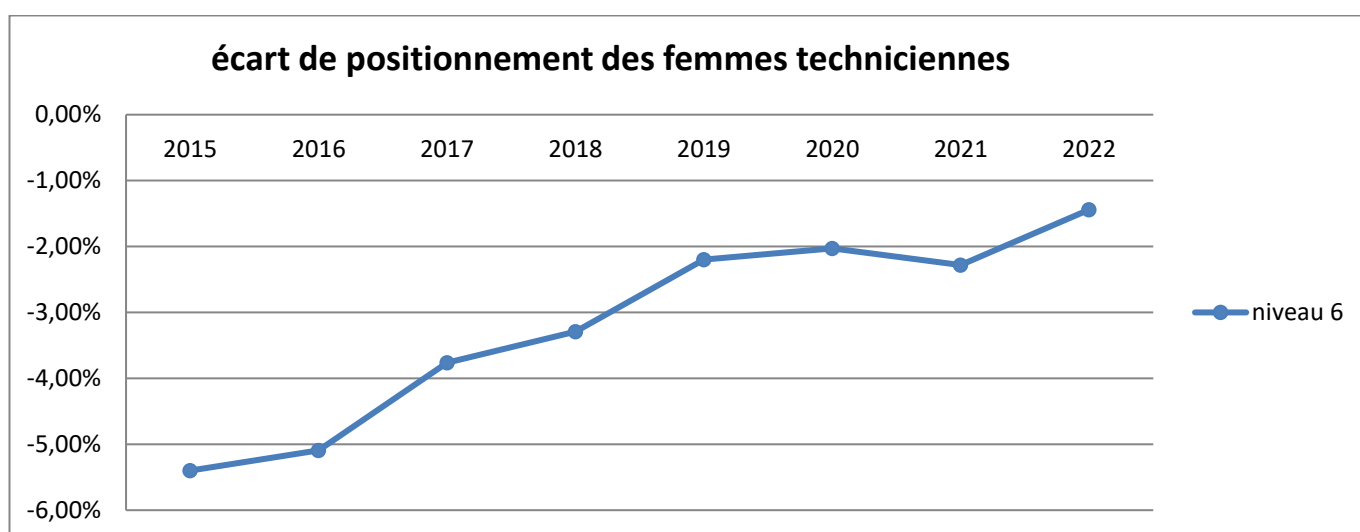
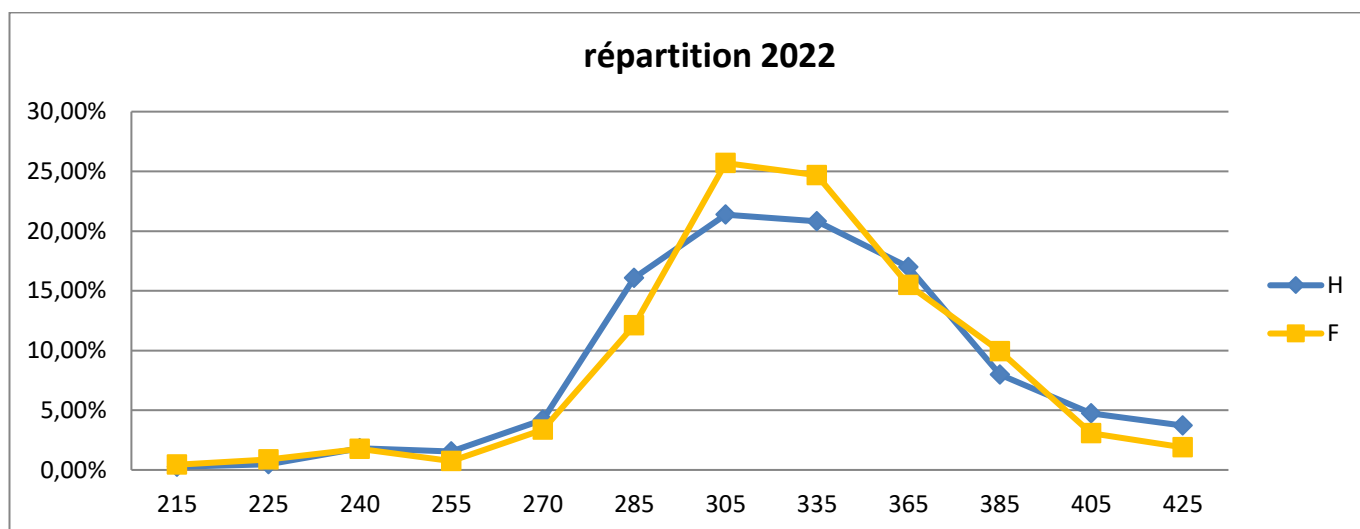
**L'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.**

## 1.2 Techniciennes

Il y a 685 femmes et 3018 hommes, soit 18.50% de femmes. C'est plus que l'année précédente (18.27%).



Le plafond de verre est toujours au coefficient 405.



L'amélioration des écarts de positionnement au niveau 6 se poursuit depuis 2015.

L'amélioration la plus significative est aux coefficient 385 et 405.

écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
niveau 6	-5.40%	-5.09%	-3.76%	-3.29%	-2.20%	-2.03%	-2.28%	-1.44%
niveau 5	2.01%	2.32%	2.06%	2.04%	1.74%	1.62%	1.83%	1.66%
niveau 4	-1.01%	-2.48%	-2.69%	-3.27%	-3.53%	-3.76%	-4.47%	-4.08%
niveau 3	-5.13%	-0.71%	0.49%	5.03%	4.79%	5.81%	4.99%	2.93%

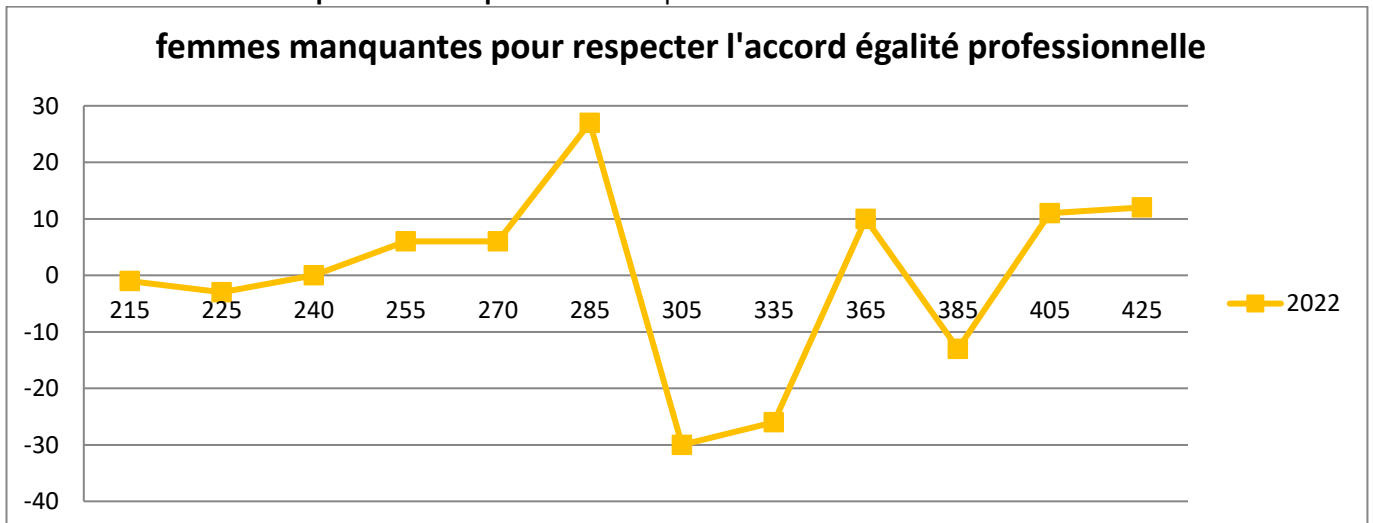
**Il faut des promotions du niveau 3 au niveau 4, et du niveau 5 au niveau 6.**

écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
coef 425	--11.94%	-11.16%	-9.89%	-10.24%	-9.31%	-8.06%	-6.12%	-8.10%
coef 405	-4.33%	-4.46%	-3.40%	-6.34%	-5.84%	-7.91%	-8.12%	-5.69%
coef 385	-1.52%	-1.85%	-0.33%	1.94%	3.23%	3.49%	1.87%	3.51%
coef 365	-0.48%	0.17%	0.27%	0.62%	-1.07%	-1.80%	-0.96%	-1.37%
coef 335	0.52%	0.19%	0.78%	0.91%	1.07%	1.22%	1.94%	2.71%
coef 305	6.08%	6.30%	4.86%	4.25%	4.55%	4.71%	3.85%	2.94%
coef 285	-0.63%	-1.15%	-1.62%	-3.02%	-2.85%	-3.30%	-4.41%	-3.89%
coef 270	-2.14%	-5.23%	-4.84%	-4.00%	-5.91%	-5.79%	-3.14%	-3.17%
coef 255	-1.79%	-7.13%	-6.84%	-3.55%	-3.82%	-3.03%	-8.27%	-8.88%
coef 240	-3.66%	-0.01%	3.99%	11.07%	7.11%	6.68%	3.16%	-0.59%
coef 225	-6.42%	-6.34%	-10.17%	-7.66%	-3.07%	-0.46%	3.95%	11.50%
coef 215	-16.42%	3.66%	-0.17%	4.24%	9.89%	11.56%	15.07%	8.77%

**Le plafond de verre est passé du coefficient 365 au coefficient 385 en 2016, puis 405 en 2018.**

**Depuis toujours, l'écart de positionnement au coefficient 305 est très élevé. Le coefficient 305 est donc surreprésenté. Des promotions aux coefficients supérieurs sont donc nécessaires, même si la situation s'est légèrement améliorée.**

Nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les techniciennes :



Evolution du nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les techniciennes :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
épaisseur	55	41	31	36	32	30	22	23
niveau 6	50	41	31	28	19	16	15	10
425	29	23	22	23	20	14	8	12
405	16	12	8	13	12	16	14	11
385	5	6	1	-8	-13	-14	-7	-13
365	5	-2	-2	-5	8	14	7	10
335	-6	-2	-8	-9	-11	-12	-18	-26
305	-64	-64	-49	-43	-46	-45	-35	-30

285	5	9	12	22	21	22	27	27
270	5	11	10	9	12	10	5	6
255	2	6	6	3	3	2	5	6
240	2	0	-2	-6	-5	-4	-2	0
225	1	1	2	2	1	0	-1	-3
215	1	0	0	-1	-2	-2	-2	-1

L'épaisseur du plafond de verre diminue depuis 2018, mais le rythme est insuffisant.

Le nombre de femmes manquantes au niveau 6 diminue régulièrement depuis 2015.

Depuis 2018, elles sont surreprésentées au coefficient 385.

Depuis 2014, les coefficients 335 et surtout 305 sont surreprésentés. Le potentiel de promotions à partir de ces coefficients n'est pas suffisamment utilisé.

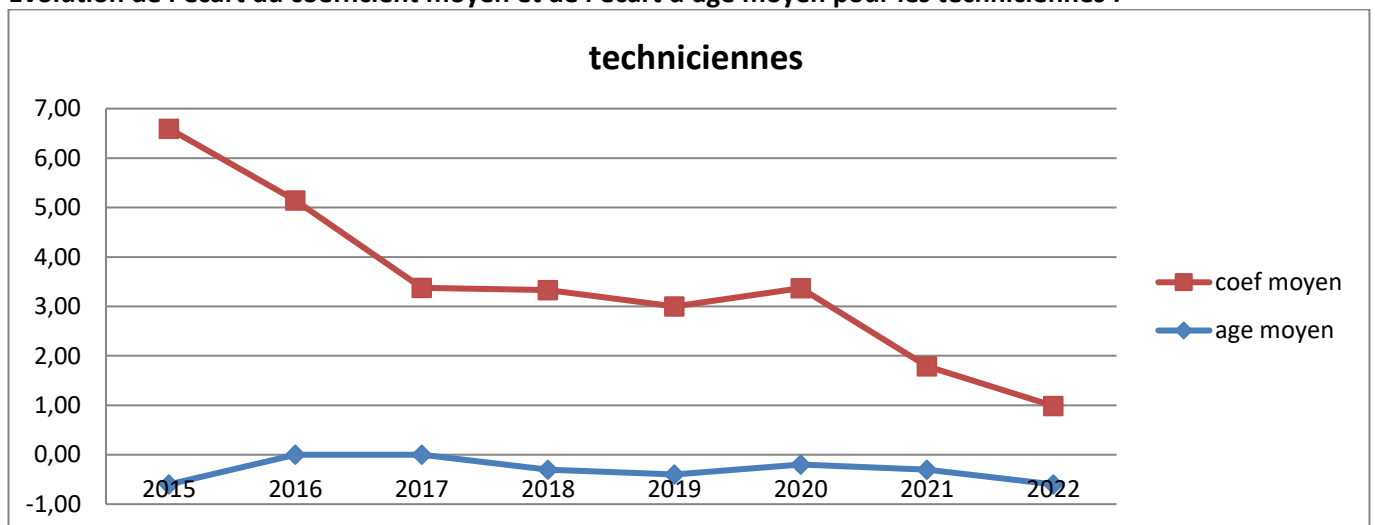
Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les techniciennes :

	2015			2018				2022
total	163			147				113
425	21			18				12
405	23			31				23
385	30			23				10
365	43			18				20
335	38			9				0
305	0			0				0
285	0			22				23
270	2			9				5
255	5			12				11
240	1			2				6
225	0			3				3
215	0			0				0

Sur les 3 années du premier accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 16 (de 163 à 147). A ce rythme, il fallait 28 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2046.

Sur les 4 années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 34 (de 147 à 113). A ce rythme, il faudrait 13 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2035 alors que les engagements étaient pour 2018 puis 2022.

Evolution de l'écart du coefficient moyen et de l'écart d'âge moyen pour les techniciennes :



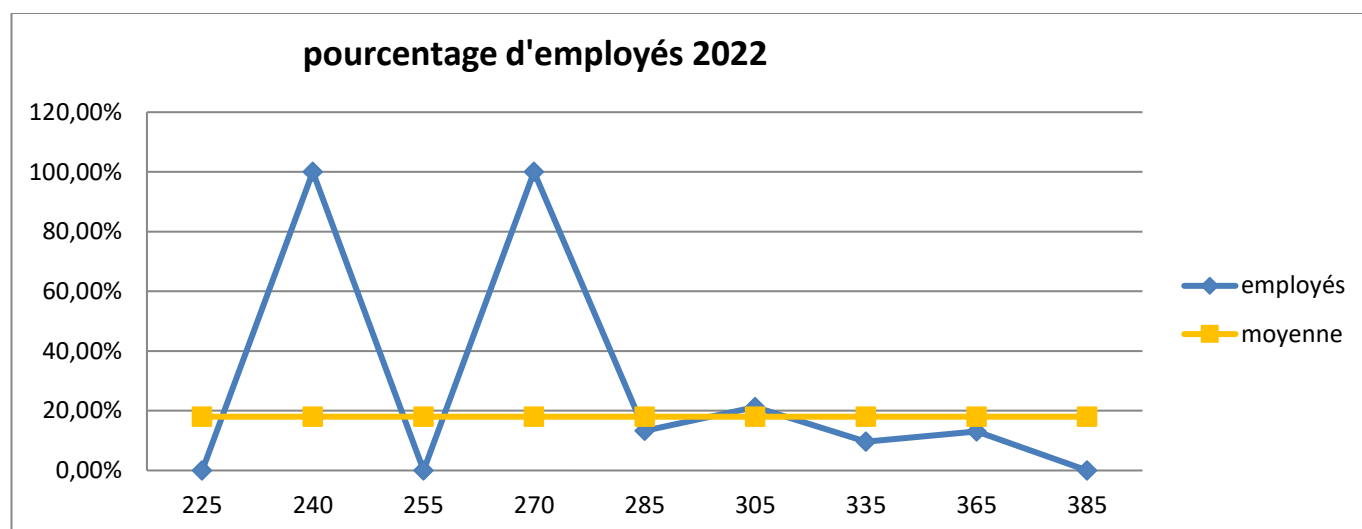
Le coût d'une répartition équilibrée reste faible (0,99 points) depuis 2017 avec un écart d'âge négligeable (les femmes sont plus âgées de 0,6 ans).

Depuis 2018, le plafond de verre est au coefficient 405, et son épaisseur diminue mais à un rythme trop lent. Pour autant, le coût d'une répartition équilibrée diminue régulièrement. C'est à souligner. Le potentiel de promotions à partir des coefficients 305 et 335 reste important et n'est pas suffisamment utilisé. L'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.

### 1.3 Employés

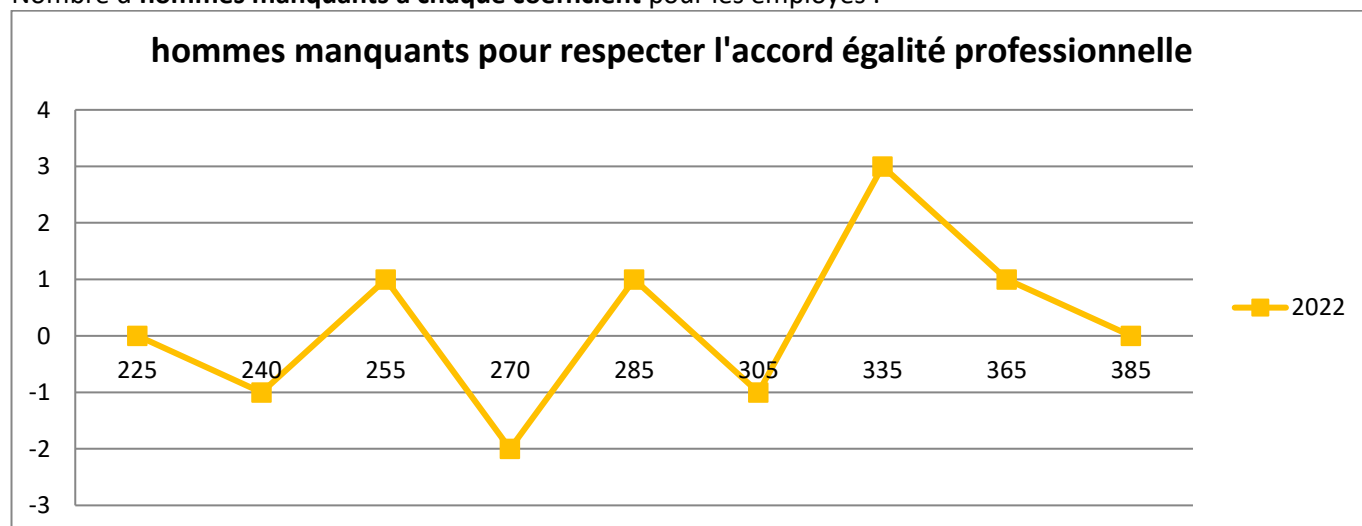
Pour cette catégorie, ce sont les hommes qui sont en minorité. Les indicateurs porteront cette fois sur les hommes pour cette catégorie.

**Il y a 20 hommes et 91 femmes, soit 18.02% d'hommes. C'est plus que l'année précédente (16.51%).**



**Le plafond de verre est repassé au coefficient 335.**

Nombre d'hommes manquants à chaque coefficient pour les employés :



Evolution du nombre d'hommes manquants à chaque coefficient pour les employés :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>épaisseur</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
385	0	0	0	0	1	0	1	0
365	2	2	3	2	3	3	3	1
335	8	7	6	7	2	0	0	3
305	3	0	0	-3	1	-1	0	-1



285	0	0	-2	-1	-1	0	0	1
270	-9	-7	-4	-3	-3	-1	-2	-2
255	-3	-3	-2	0	0	0	0	1
240	-1	-1	-1	-1	0	0	-1	-1
225	-1	0	0	-1	-1	-1	0	0
215	0	0	-1	0	-1	-1	-1	-2

Depuis 2015 l'épaisseur du plafond de verre diminue. Elle est désormais négligeable.

Le potentiel de promotions à partir du coefficient 270 a été régulièrement utilisé depuis 2015 pour diminuer les plafonds de verre.

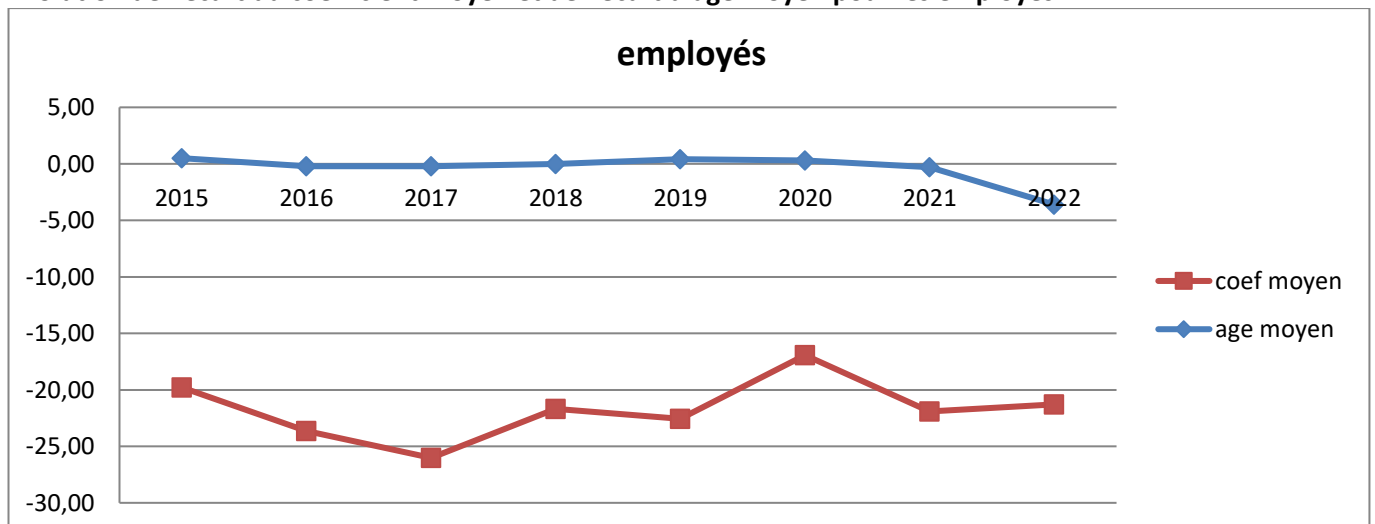
Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les employés :

	2015			2018				2022
total	33			21				10
385	0			0				0
365	2			2				1
335	10			9				4
305	10			6				2
285	10			4				2
270	1			0				0
255	0			0				1
240	0			0				0
225	0			0				0
215	0			0				0

Sur les 3 années du premier accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 12 (de 33 à 21). A ce rythme, il fallait 6 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2024.

Sur les 4 années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 11 (de 21 à 10). A ce rythme, il faudrait 4 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2026 alors que les engagements étaient pour 2018 puis 2022.

Evolution de l'écart du coefficient moyen et de l'écart d'âge moyen pour les employés :



L'écart du coefficient moyen tend à diminuer, mais reste toujours au niveau d'une demie promotion (21.28 points) en défaveur des hommes. C'est cohérent avec l'âge moyen puisque les hommes sont 3.6 ans plus jeunes.

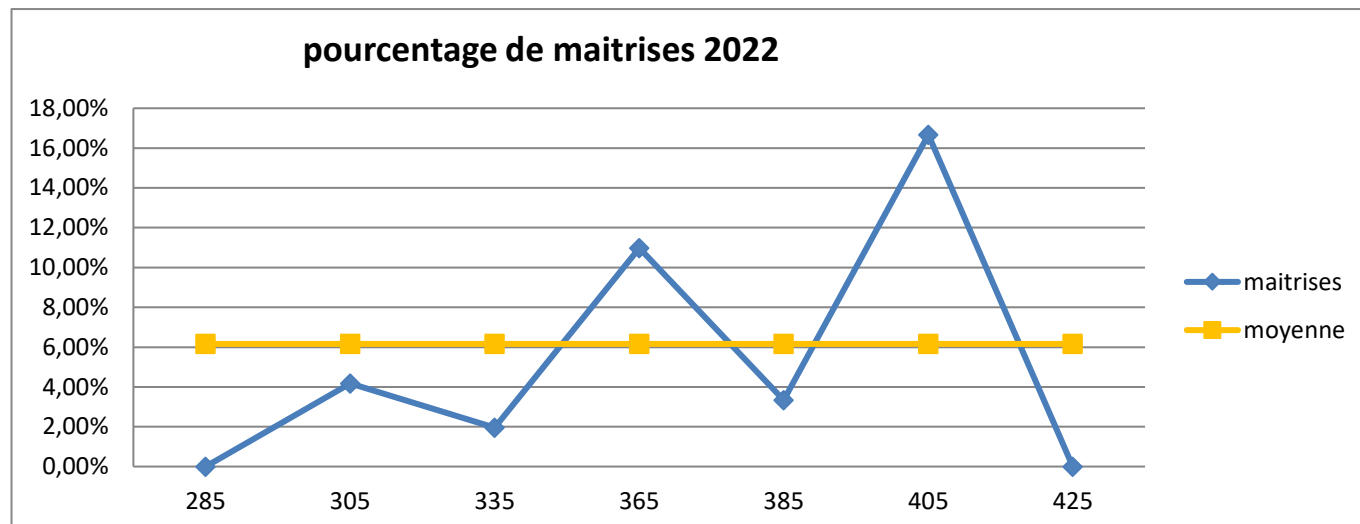
Le plafond de verre est repassé au coefficient 335 et son épaisseur est désormais négligeable. C'est bien.

Le coût d'une répartition équilibrée reste de l'ordre d'une demie promotion, en cohérence avec l'âge moyen des hommes qui sont 3.6 ans plus jeunes.

On peut considérer que les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement sont atteints.

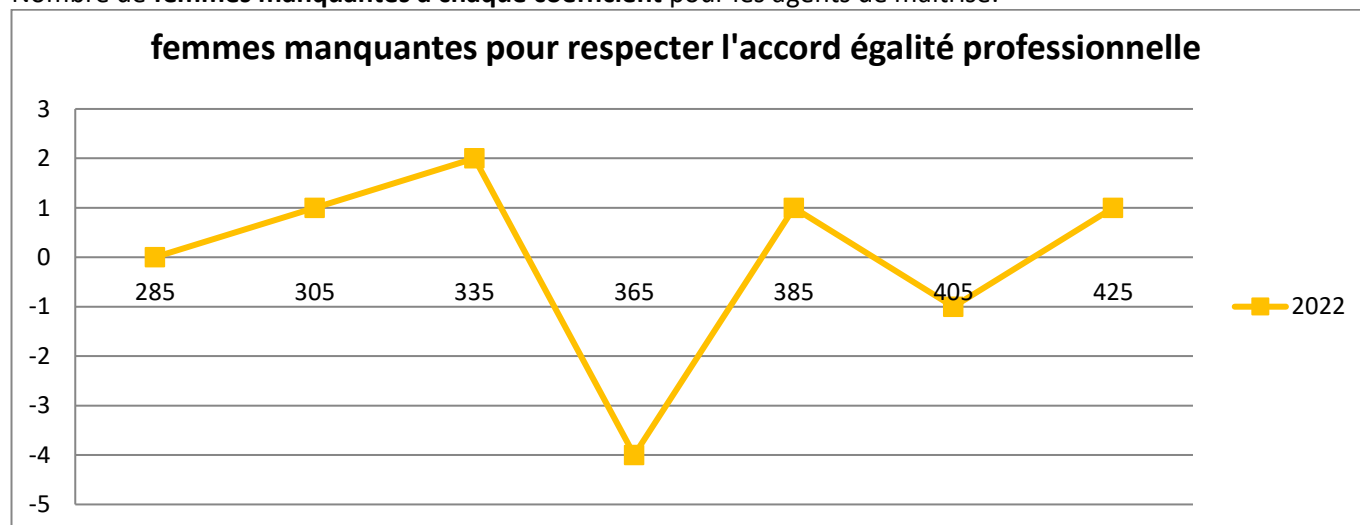
#### 1.4 Agents de maîtrise.

Il y a 13 femmes et 198 hommes, soit 6.16% de femmes. C'est plus que l'année précédente (5.00%).



Le plafond de verre est au coefficient 425.

Nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les agents de maîtrise:



Evolution du nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les agents de maîtrise :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>épaisseur</b>	3	2	3	2	1	1	1	1
425	2	2	1	0	1	1	1	1
405	1	0	0	0	-1	-1	-1	-1
385	-2	-2	0	0	0	0	0	1
365	1	4	2	2	3	1	-2	-4
335	-2	-3	-3	-4	-4	-2	1	2
305	0	-1	0	1	0	1	1	1
285	-1	1	0	0	0	0	0	0

L'épaisseur du plafond de verre est négligeable (1), avec un plafond de verre au plus haut coefficient (425).

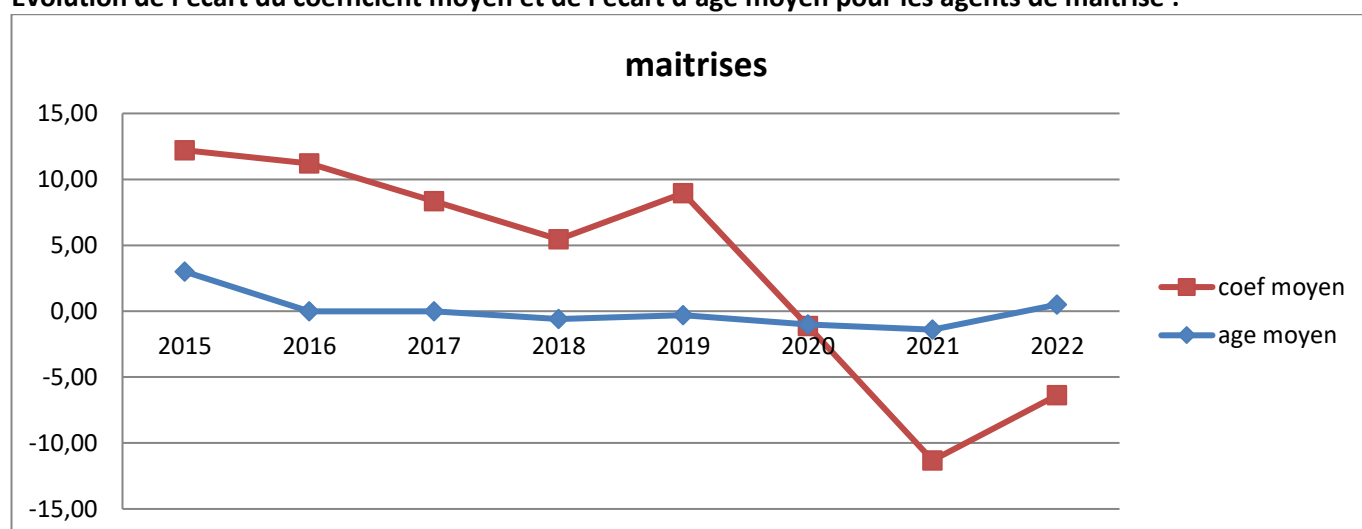
### Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les agents de maîtrise :

	2015			2018				2022
total	4			2				3
425	1			0				1
405	2			0				0
385	0			0				1
365	1			2				0
335	0			0				1
305	0			0				0
285	0			0				0

Sur les 3 années du premier accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 2 (de 4 à 2). A ce rythme, il fallait 3 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2021.

Sur les 4 années du deuxième accord, la perte sur les promotions manquantes a été de 1 (de 2 à 3). A ce rythme, il ne sera pas possible de résoudre tous les manques. Mais les besoins sont désormais très faibles (pas plus de 1 promotion par coefficient).

### Evolution de l'écart du coefficient moyen et de l'écart d'âge moyen pour les agents de maîtrise :



L'écart de coefficient moyen (-6.38 points) est en faveur des femmes pour un âge moyen très proche (+0.5 an pour les hommes).

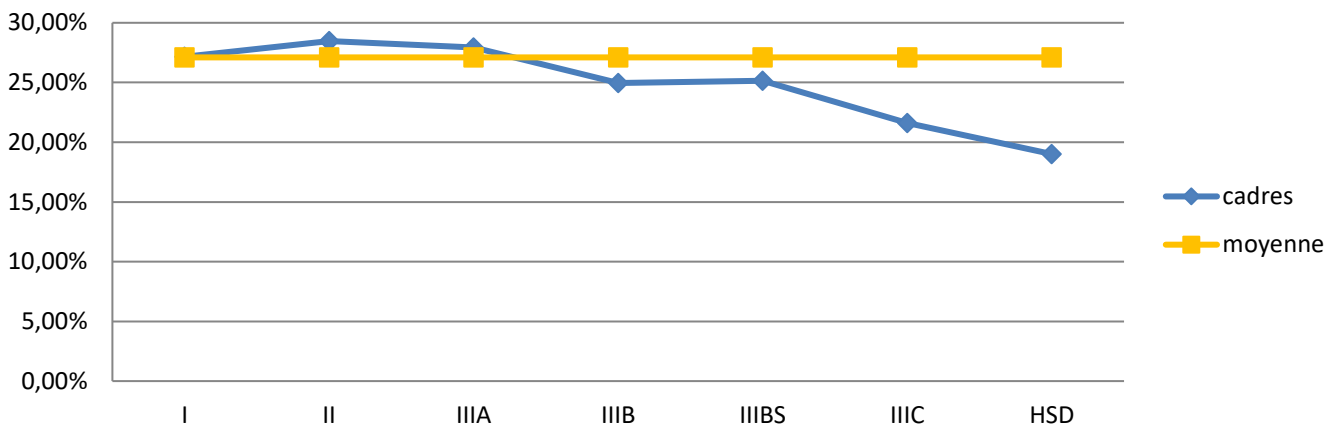
Le plafond de verre reste au coefficient 425 avec une épaisseur négligeable (1) et un coût pour une répartition équilibrée en faveur des femmes.

On peut considérer que les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement sont atteints.

### 1.5 Cadres

Il y a 1685 femmes et 4532 hommes, soit 27.10% de femmes. C'est plus que l'année précédente (26.78%).

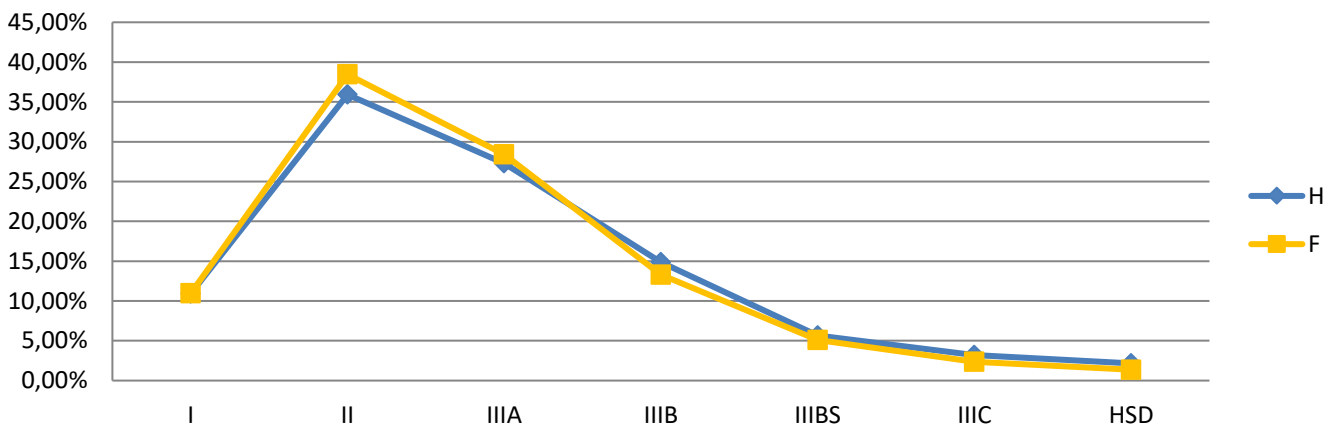
### pourcentage de cadres 2022



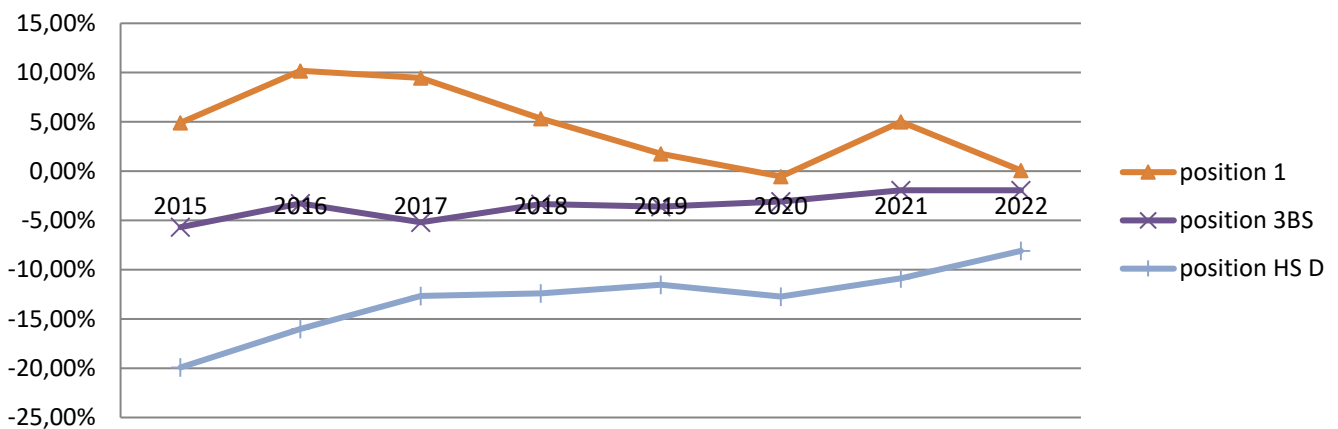
**Le plafond de verre est passé à la position 3B.**

**Le pourcentage de femmes position 1 est encore au-dessus de la moyenne. Les embauches de femmes ont donc été plus importantes.**

### répartition 2022



### écart de positionnement des femmes cadres



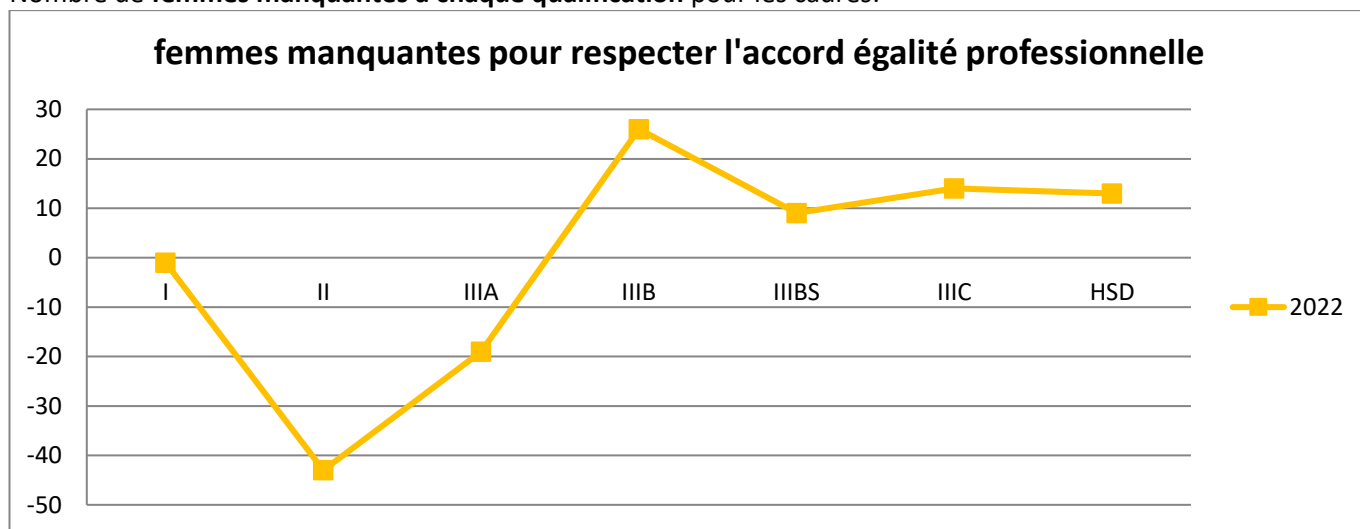
**Amélioration de la position 3BS et surtout HSD.**

position	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
HSD	-19.92%	-16.00%	-12.67%	-12.41%	-11.53%	-12.73%	-10.89%	-8.09%

3C	-4.60%	-6.22%	-6.71%	-6.56%	-4.59%	-3.91%	-3.87%	-5.48%
3BS	-5.68%	-3.27%	-5.21%	-3.34%	-3.60%	-3.08%	-1.94%	-1.96%
3B	-2.66%	-2.61%	-2.31%	-2.41%	-1.18%	-1.24%	-2.18%	-2.13%
3A	-0.15%	-0.93%	-0.43%	-0.99%	-1.40%	-0.31%	-0.04%	0.83%
2	1.52%	0.99%	1.09%	2.02%	2.25%	2.00%	1.26%	1.37%
1	4.92%	10.19%	9.45%	5.32%	1.75%	-0.54%	5.01%	0.06%

La position HSD est mal représentée (23 femmes pour 98 hommes, soit 19.01%), mais l'amélioration est notable. L'écart de positionnement positif pour la position 1 montre l'effort réalisé lors des embauches, **sauf en 2020**.

Nombre de femmes manquantes à chaque qualification pour les cadres:



Evolution du nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les cadres :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
épaisseur	80	85	84	92	85	62	58	62
HSD	18	16	19	19	18	19	16	13
3C	15	17	16	16	11	10	9	14
3BS	17	10	17	12	14	13	8	9
3B	27	25	24	25	13	13	24	26
3A	3	17	8	20	29	7	1	-19
2	-39	-28	-33	-64	-75	-63	-38	-43
1	-40	-58	-51	-28	-10	2	-21	-1

L'épaisseur du plafond de verre après avoir diminué depuis 2018 est stable depuis 3 ans. Mais un effort important a été fait au niveau HSD. C'est bien.

Le nombre important de femmes aux positions 1 et 2 montre les efforts importants réalisés dans les embauches, **sauf en 2020**.

En 2015, 2016 et 2017, l'embauche de femmes cadres position 1 a été très important.

Le plafond de verre est passé à la position 3B. Son épaisseur est stable depuis 3 ans, avec des améliorations notables aux positions 3BS et surtout HSD. Mais l'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.

Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les cadres :

	2015			2018				2022
total	300			293				181
HSD	18			19				13
3C	33			35				27
3BS	50			47				36

3B	77			72				62
3A	80			92				43
2	41			28				0
1	1			0				0

Sur les 3 années du premier accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 7 (de 300 à 293). A ce rythme, il fallait 126 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2144.

Sur les 4 années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 112 (de 293 à 181). A ce rythme, il faudrait 6 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2028 alors que les engagements étaient pour 2018 puis 2022.

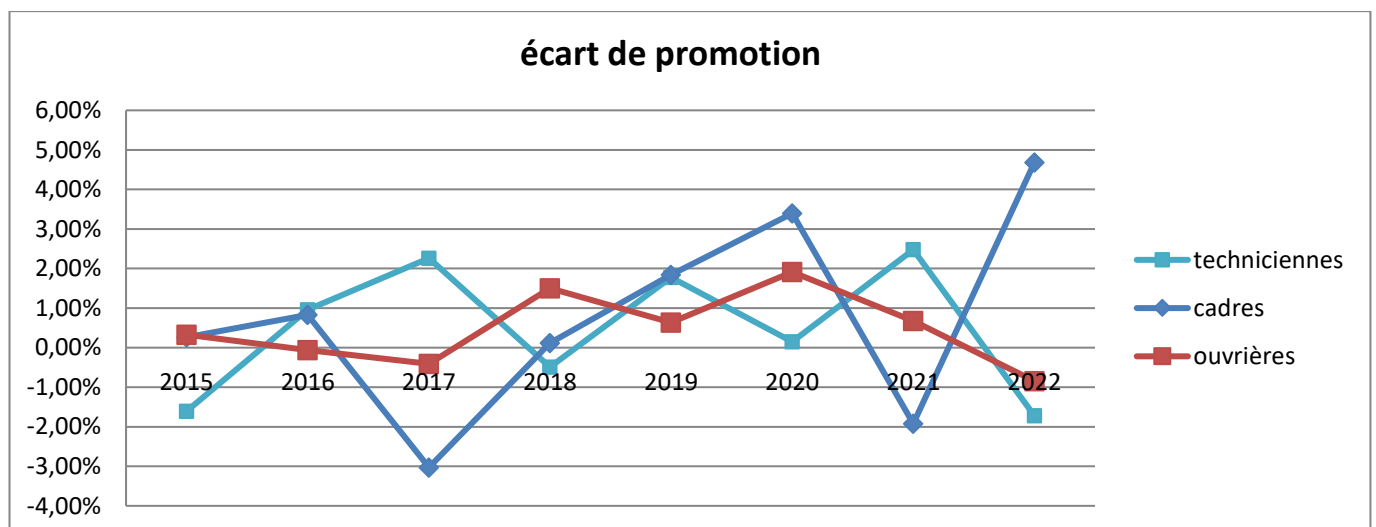
## 2 Promotion

**Ecart de promotion = % promotion de femmes – % femmes présentes**

Pour les cadres, les positions 1 ne sont pas prises en compte car les promotions sont automatiques après 3 ans maximum.

Cet indicateur permet de vérifier que la résorption des plafonds de verre est bien due à des promotions supplémentaires pour les femmes, comme prévu par l'accord égalité professionnelle.

**Tant que des écarts de positionnement sont constatés, l'écart de promotion doit être positif.** Cela permet de contribuer à un rééquilibrage autre que par les entrées et sorties.



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ouvrières	0.33%	-0.06%	-0.41%	1.50%	0.63%	1.91%	0.67%	-0.84%
techniciennes	-1.61%	0.96%	2.26%	-0.49%	1.78%	0.15%	2.48%	-1.72%
cadres	0.26%	0.83%	-3.03%	0.12%	1.84%	3.40%	-1.92%	4.68%

**Pour les cadres, les écarts de promotion sont repassés positifs.**

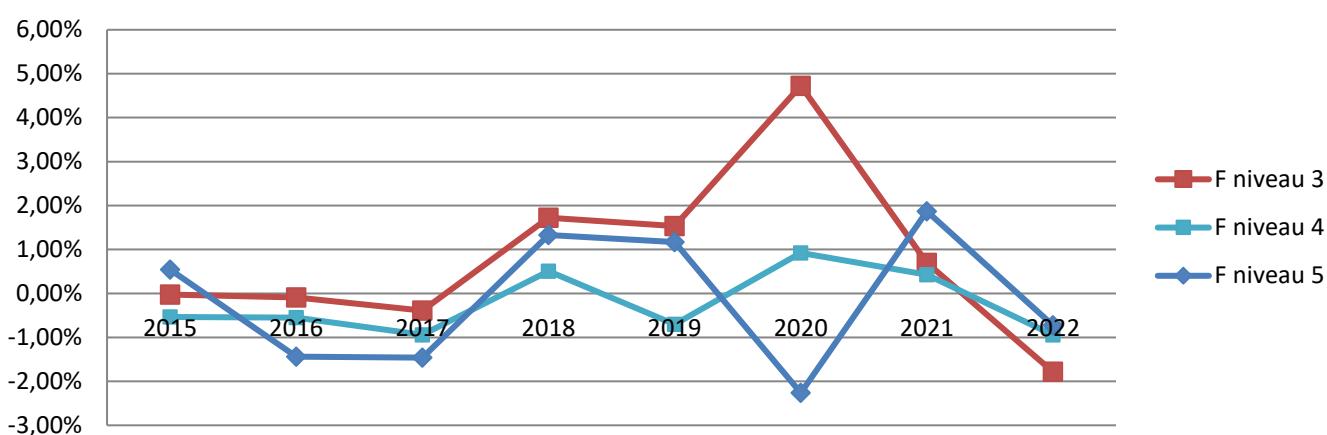
**Les promotions ont donc contribué à diminuer globalement les écarts de positionnement.**

Ce n'est plus le cas pour les ouvrières et les techniciennes.

	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
ouvrières	3.02%	11	3.87%	93
techniciennes	16.78%	77	18.50%	685
cadres	31.78%	109	27.32%	1653

### 2.1 Ouvrières

### écart de promotion ouvrières



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
niveau 3	-0,02%	-0,09%	-0,39%	1,73%	1,54%	4,73%	0,69%	-1,78%
niveau 4	-0,53%	-0,55%	-0,94%	0,51%	-0,71%	0,92%	0,43%	-0,94%
niveau 5	0,54%	-1,44%	-1,46%	1,33%	1,17%	-2,26%	1,87%	-0,73%

Les promotions ont été insuffisantes à tous les niveaux !

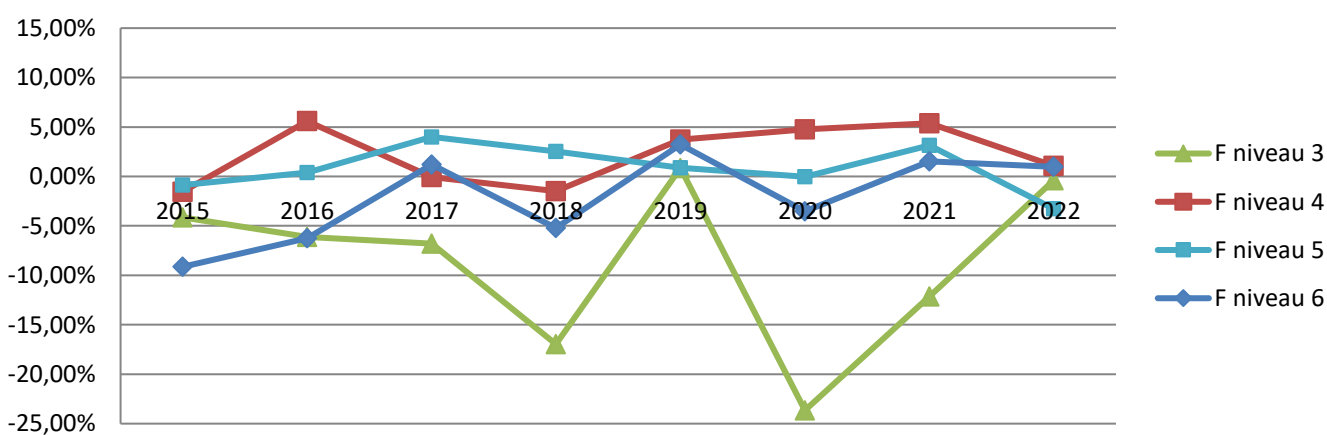
2022	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	2.88%	3	4.67%	21
niveau 4	3.70%	7	4.64%	56
niveau 5	1.41%	1	2.14%	16

**En 2022, la situation s'est dégradée pour tous les niveaux, et les taux de promotion ont été défavorables aux femmes. Mais 1 femme a enfin accédé au coefficient 365.**

**Les promotions n'ont donc pas contribué à diminuer les plafonds de verre des ouvrières en 2022.**

### 2.2 Techniciennes

#### écart de promotion techniciennes



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
niveau 3	-4,15%	-6,10%	-6,81%	-16,96%	0,85%	-23,66%	-12,14%	-0,38%
niveau 4	-1,54%	5,59%	-0,07%	-1,49%	3,71%	4,75%	5,37%	1,08%
niveau 5	-0,87%	0,40%	4,00%	2,54%	0,86%	-0,03%	3,14%	-3,28%

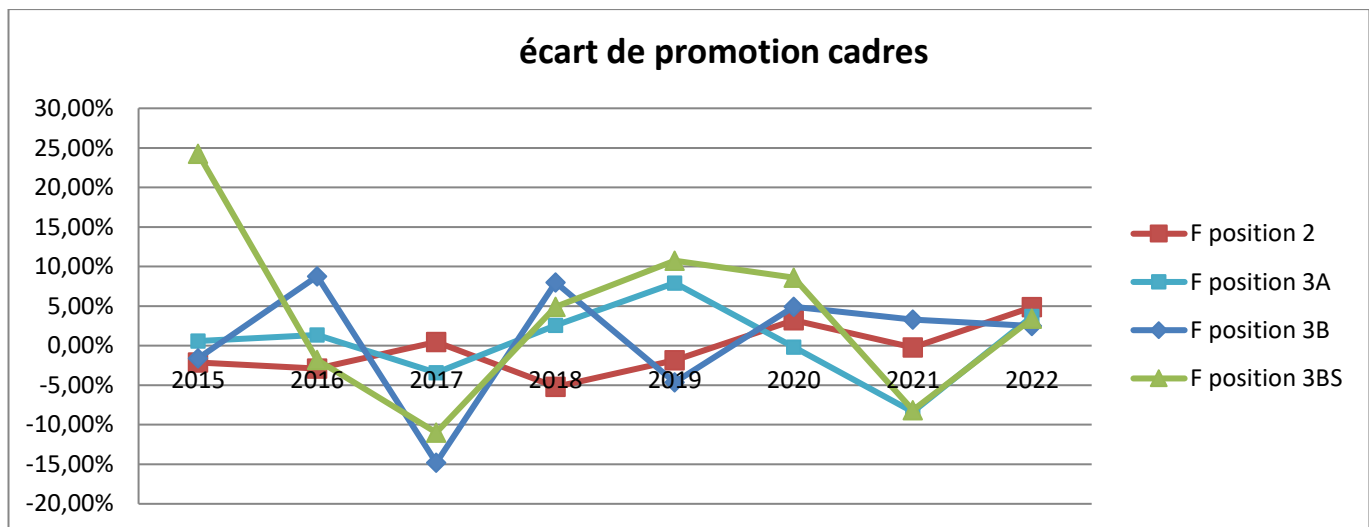
niveau 6	-9.14%	-6.24%	1.20%	-5.20%	3.23%	-3.54%	1.51%	0.98%
----------	--------	--------	-------	--------	-------	--------	-------	-------

Les écarts de promotions sont positifs pour les niveaux 4 et 6, mais avec des niveaux faibles

**Les promotions ont donc contribué à résorber les plafonds de verre des techniciennes en 2022.**

2022	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	21.05%	4	21.43%	21
niveau 4	15.49%	22	14.42%	111
niveau 5	16.88%	40	20.16%	451
niveau 6	18.03%	11	17.06%	102

### 2.3 Cadres



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
pos 2	-2.12%	-2.91%	0.47%	-5.21%	-1.85%	3.20%	-0.23%	4.86%
pos 3A	0.60%	1.35%	-3.43%	2.57%	7.92%	-0.18%	-8.37%	3.70%
pos 3B	-1.61%	8.77%	-14.81%	7.97%	-4.63%	4.91%	3.31%	2.48%
pos 3BS	24.27%	-1.82%	-10.99%	4.93%	10.75%	8.59%	-8.17%	3.43%

2021	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
position 2	27.81%	52	28.04%	613
position 3A	18.37%	18	26.74%	419
position 3B	27.91%	12	24.60%	198
position 3BS	16.67%	3	24.84%	76

**Tous les écarts de promotion des femmes cadres sont positif**, ce qui a permis d'améliorer les écarts de positionnement aux premiers niveaux, et de déplacer le plafond de verre.

### 3 Effectifs présents

ouvrières	employées	techniciennes	maitrises	cadres	total
83	76	636	12	1653	2460
3.75%	80.85%	18.62%	6.28%	27.32%	20.56%

Le pourcentage de femmes n'est pas un indicateur pertinent pour juger de l'évolution de la féminisation de l'entreprise car il évolue très faiblement d'années en années.

Depuis 2015, le pourcentage d'ouvrières varie peu. En diminution depuis 2017, il a augmenté en 2022.

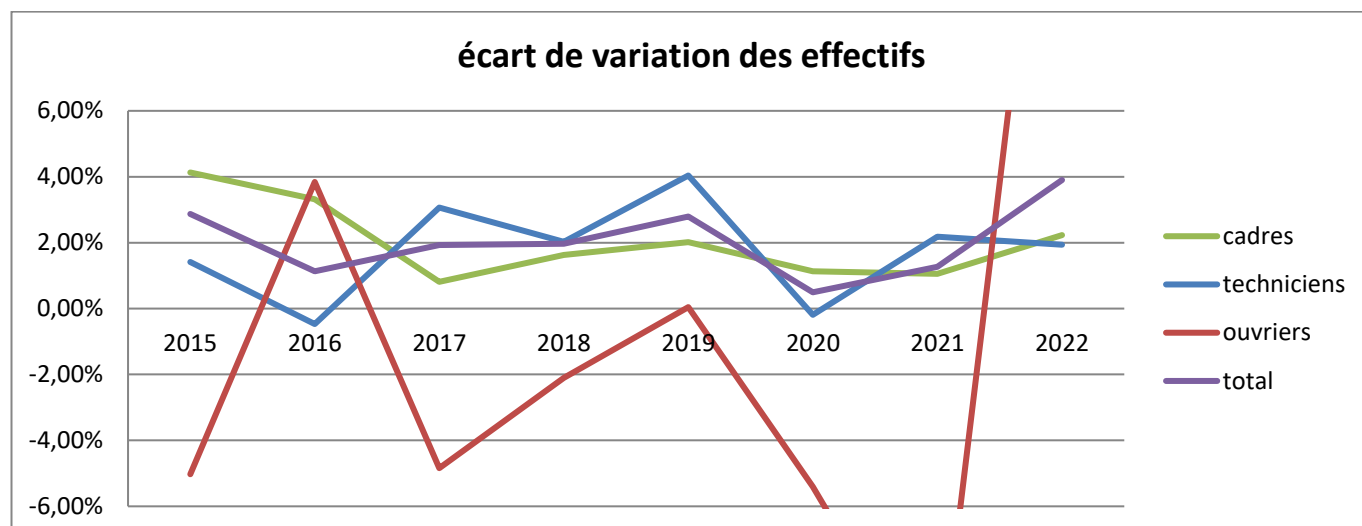


Il y a 3.75% d'ouvrières alors qu'il y a 20.56% de femmes à SAE. **Il faut donc surtout embaucher plus de femmes ouvrières.**

### 3.1 Ecart de variation des effectifs présents

**Ecart de variation des effectifs = % évolution du nombre de femmes présentes dans l'année – % évolution des effectifs dans l'année.**

Pour que le pourcentage de femmes dans les effectifs augmente, cet indicateur doit être positif.  
**Plus cet indicateur est grand, plus la féminisation est importante.**



Le pourcentage de femmes est passé de 18.01% en 2015 à 20.56% en 2022, soit +2.55% en 7 ans. A ce rythme, dans 12 ans **en 2034 il y aura 25% de femmes.**

écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ouvrières	-5.03%	3.85%	-4.84%	-2.10%	0.04%	-5.41%	-11.78%	19.42%
techniciennes	1.41%	-0.47%	3.06%	2.02%	4.04%	-0.19%	2.18%	1.94%
cadres	4.13%	3.31%	0.81%	1.63%	2.01%	1.13%	1.06%	2.23%
total	2.87%	1.13%	1.93%	1.96%	2.79%	0.49%	1.27%	3.90%

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2015, et pour une fois, pour toutes les catégories.**

Le pourcentage de femmes cadres est passé de 24.27% en 2015 à 27.32% en 2022, soit +3.05% en 7 ans. **Depuis 2016, le pourcentage de femmes cadre a dépassé les 25%.**

Le pourcentage de femmes techniciennes est passé de 16.42% en 2013 à 18.62% en 2022, soit +2.20% en 7 ans. A ce rythme, dans 20 ans **en 2042 il y aura 25% de femmes techniciennes.** C'est beaucoup trop long, même si la situation s'est améliorée de 3 ans en 1 an ! **Il faut embaucher plus de techniciennes.**

Le pourcentage de femmes ouvrières est passé de 3.93% en 2015 à 3.75% en 2022, soit -0.18% en 7 ans. A ce rythme, **l'objectif de 25% de femmes ouvrières ne sera jamais atteint.** A ce rythme, dans 146 ans **en 2168 il n'y aura plus d'ouvrières ! Il faut donc embaucher des ouvrières.**

Le pourcentage de femmes agents de maîtrise est passé de 5.84% en 2015 à 6.28% en 2022, soit +0.44% en 7 ans. A ce rythme, dans 298 ans **en 2320 il y aura 25% de femmes agents de maîtrise.** C'est beaucoup trop long, même si la situation s'est améliorée de 111 ans en 1 an ! **Il faut donc embaucher plus d'agents de maîtrise.**

Le pourcentage d'hommes employés est passé de 18.40% en 2015 à 19.15% en 2022, soit +0.75% en 7 ans. A ce rythme, dans 55 ans **en 2077 il y aura 25% d'hommes employés.** C'est beaucoup trop long. **Il faut donc embaucher plus d'employés.**

**Mis à part pour les cadres, l'objectif de féminisation de l'entreprise ne sera pas tenu, et le rythme est beaucoup trop lent.**

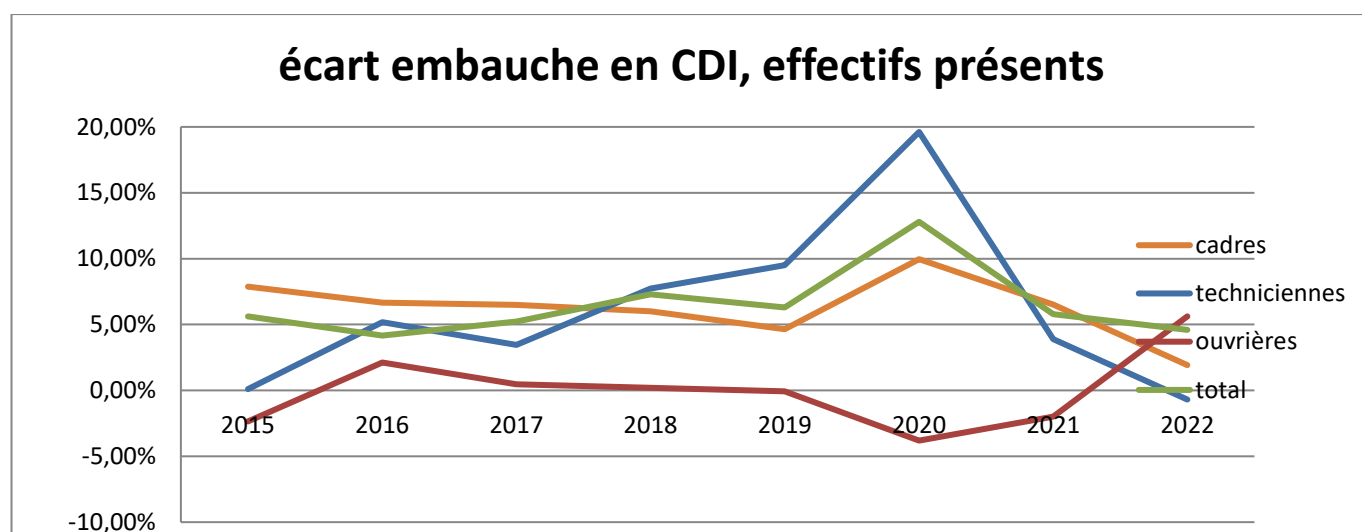
La féminisation des effectifs peut se faire par les embauches. Mais elle peut aussi être impactée par les départs. L'entreprise a la maîtrise dans le choix des embauches. Elle peut donc maîtriser la féminisation des effectifs par ce biais. Par contre, les départs étant essentiellement des départs en retraite, l'entreprise en a subi l'impact. L'étude prévisionnelle des départs en retraite doit être un critère dimensionnant pour les embauches.

### 3.2 Ecart de variation des embauches en CDI

Ecart de variation des embauches en CDI = % d'embauche de femmes en CDI dans l'année – % de femmes présentes dans l'effectif l'année précédente.

Pour que le pourcentage de femmes dans les effectifs augmente par les embauches en CDI, cet indicateur doit être positif.

Plus cet indicateur est grand, plus les embauches participent à la féminisation de l'entreprise.



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ouvrières	-2.36%	2.11%	0.45%	0.19%	-0.08%	-3.81%	-1.98%	5.62%
techniciennes	0.10%	5.17%	3.46%	7.74%	9.51%	19.61%	3.89%	-0.69%
cadres	7.88%	6.66%	6.49%	6.01%	4.63%	9.96%	6.52%	1.92%
total	5.61%	4.16%	5.23%	7.29%	6.29%	12.80%	5.77%	4.60%

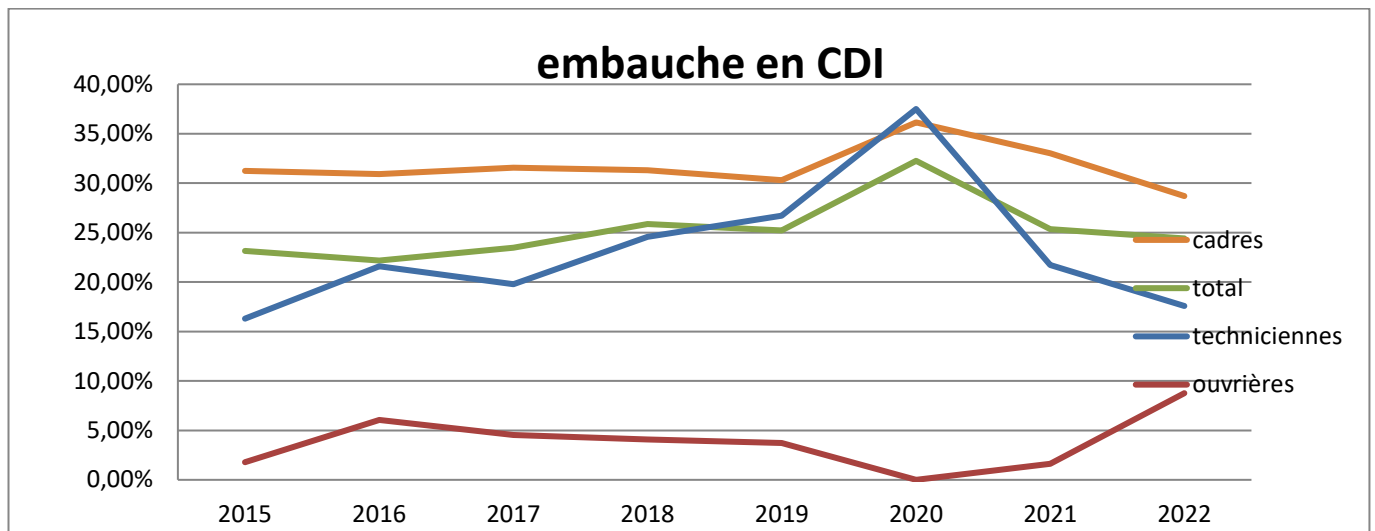
Depuis 2015 les embauches ont bien contribué à la féminisation de l'entreprise. Après une chute des embauches en 2020 et 2021, la reprise est très importante, passant de 296 à 1474, soit +498%.

Pour les catégories cadres et ouvrières, les embauches en CDI de femmes ont été d'un bon niveau.

Les embauches en CDI de techniciennes ont été insuffisantes.

### 3.3 Embauches en CDI

Cet indicateur permet de vérifier l'objectif d'embauche de 25% de femmes par catégorie (article 1 de l'accord).



embauches	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ouvrières	1.79%	6.04%	4.55%	4.08%	3.73%	0.00%	1.61%	8.76%
techniciennes	16.30%	21.59%	19.79%	24.58%	26.70%	37.50%	21.74%	17.57%
cadres	31.25%	30.93%	31.58%	31.30%	30.32%	36.14%	33.01%	28.70%
total	23.13%	22.17%	23.46%	25.86%	25.23%	32.26%	25.34%	24.42%

En 2022, 69.74% des embauches étaient des cadres, 16.21% étaient des techniciens et 13.16% des ouvriers.

Les embauches de femmes cadres dépassent 25% depuis 2015.

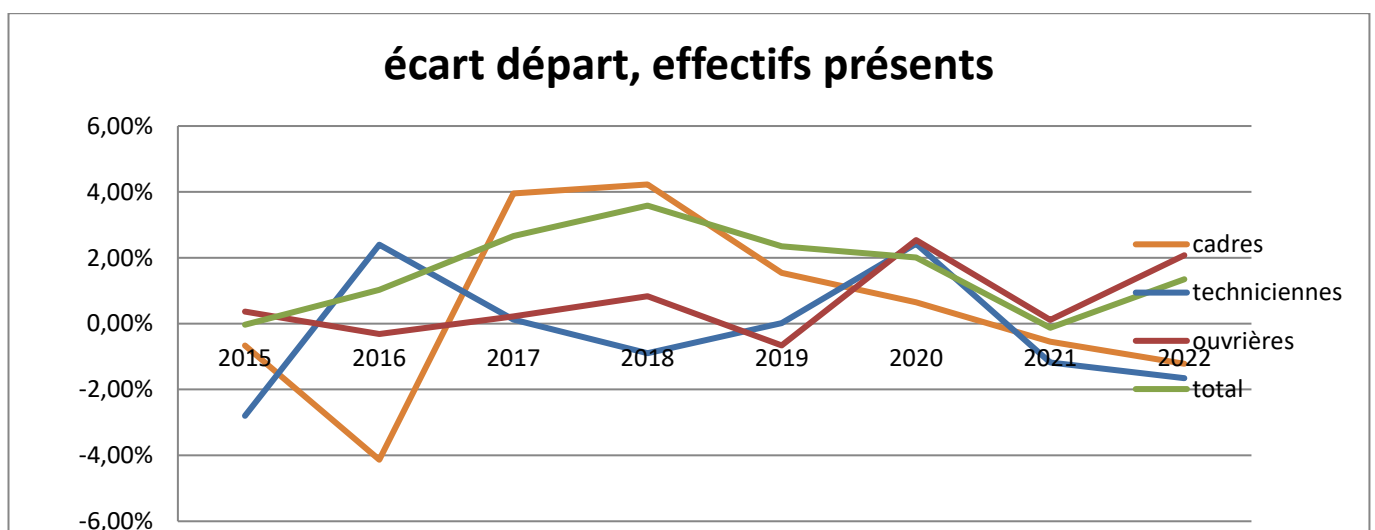
Depuis 2 ans, les embauches de femmes techniciennes sont en dessous de l'objectif de 25%

Les embauches de femmes ouvrières sont insuffisantes., même si elles ont fortement augmenté en 2022. C'est dans les catégories ouvrières et techniciennes qu'il faut progresser pour les embauches de femmes.

### 3.4 Ecart de variation des départs

Ecart de variation des départs = % de départ de femmes dans l'année – % de femmes présentes dans l'effectif l'année précédente.

Cet indicateur doit rester à 0 si la répartition par âge est respectée. S'il est négatif, c'est que les femmes partent moins que les hommes, ce qui contribue à la féminisation de l'entreprise.



écart	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ouvrières	0.36%	-0.31%	0.22%	0.83%	-0.66%	2.54%	0.11%	2.08%

techniciennes	-2.80%	2.40%	0.12%	-0.90%	0.01%	2.43%	-1.18%	-1.65%
cadres	-0.66%	-4.13%	3.95%	4.23%	1.55%	0.65%	-0.55%	-1.22%
total	-0.03%	1.03%	2.66%	3.58%	2.35%	2.01%	-0.13%	1.35%

**En 2022, les femmes sont proportionnellement plus parties que les hommes, sauf pour les cadres et les techniciennes, ce qui n'a pas contribué à la féminisation de l'entreprise. Est-ce la fin de l'effet de l'Accord de Transformation d'Activités ?**

**C'est pour les cadres position 2 que les variations d'une année sur l'autre ont été les moins importantes (+4.12% pour une moyenne de +14.03% pour les cadres). C'est du à un départ important de jeunes cadres et c'est problématique pour la perte d'expérience et de talents. Est-ce un désintérêt de ces jeunes pour l'entreprise Safran Aircraft Engines ?**

La féminisation de l'entreprise a augmenté en 2022 avec des situations très contrastées suivant les catégories. La féminisation a augmenté avec les embauches en CDI, et légèrement diminué avec les départs. Pour les ouvrières, la féminisation a diminué avec les départs mais plus fortement augmenté avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des ouvrières a globalement augmenté en 2022. Pour les techniciennes, la féminisation a augmenté avec les départs, et faiblement diminué avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des techniciennes a globalement augmenté en 2022. Pour les cadres, la féminisation a augmenté avec les départs et avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des cadres a globalement augmenté en 2022.

#### 4 Rémunération

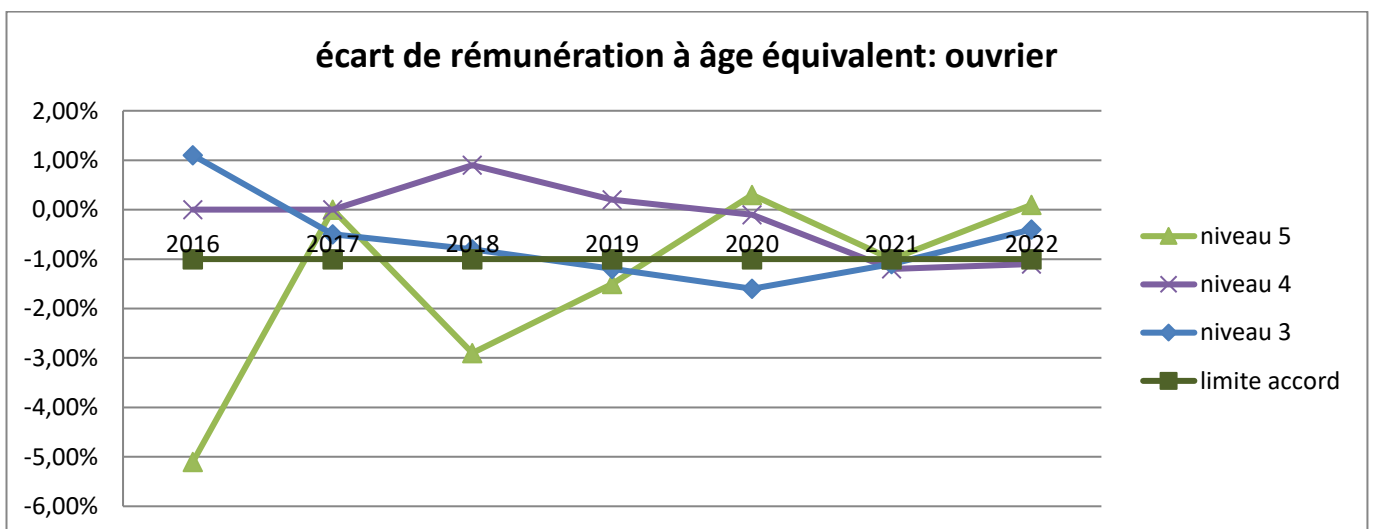
Ecart de rémunération = salaire moyen des femmes à âge équivalent – salaire moyen des hommes

Depuis 2016, la rémunération ne prend plus en compte les primes (ancienneté, équipe, heures supplémentaires, boni). La comparaison avec les années précédentes est donc sans intérêt. Mais la comparaison est désormais plus pertinente.

Si cet écart est positif, c'est que les femmes sont mieux rémunérées que les hommes.

Si cet écart est négatif, c'est que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes.

##### 4.1 Ouvrières



écart	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
niveau 3	1.10%	-0.50%	-0.80%	-1.20%	-1.60%	-1.10%	-0.40%
niveau 4	0.0%	0.0%	0.90%	0.20%	-0.10%	-1.20%	-1.10%

niveau 5	-5.10%	-2.7%	-2.9%	-1.50%	0.30%	-1.00%	0.10%
----------	--------	-------	-------	--------	-------	--------	-------

Tous les niveaux ont progressé et seul le niveau 4 est en dessous de -1% et ne respecte donc pas l'accord.

De plus, les femmes sont plus âgées que les hommes (3.9 ans au niveau 4 et 4.7 ans au niveau 5)

2022	Salaire moyen H	Age moyen H	Salaire moyen F	Age moyen F	Salaire moy F à âge équiv
niveau 3	2438	30.1	2387	28.4	2428
niveau 4	2828	41.7	2856	45.6	2797
niveau 5	3269	52.0	3357	56.2	3271

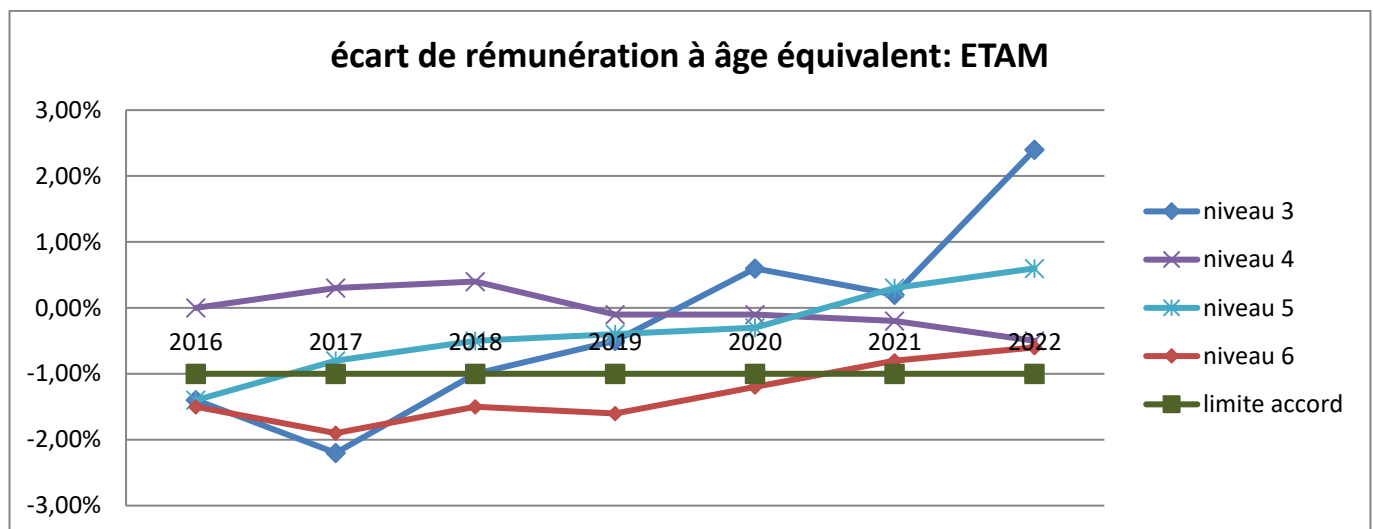
Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

**Niveau 3 : 10€ mensuel**, 0.000% MS totale

**Niveau 4 : 31€ mensuel**, 0.004% MS totale

#### 4.2 ETAM

Il serait plus pertinent d'avoir les informations par catégorie socio professionnelle (employé, technicien, maîtrise), plutôt que globalement (ETAM).



écart	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
niveau 3	-1.40%	-2.20%	-1.00%	-0.50%	0.60%	0.20%	2.40%
niveau 4	0.00%	0.30%	0.40%	-0.10%	-0.10%	-0.20%	-0.50%
niveau 5	-1.40%	-0.80%	-0.50%	-0.40%	-0.30%	0.30%	0.60%
niveau 6	-1.50%	-1.90%	-1.50%	-1.60%	-1.20%	-0.80%	-0.60%

L'amélioration aux niveaux 5 et 6 se poursuit, en corrélation avec la diminution de l'épaisseur du plafond de verre. C'est remarquable.

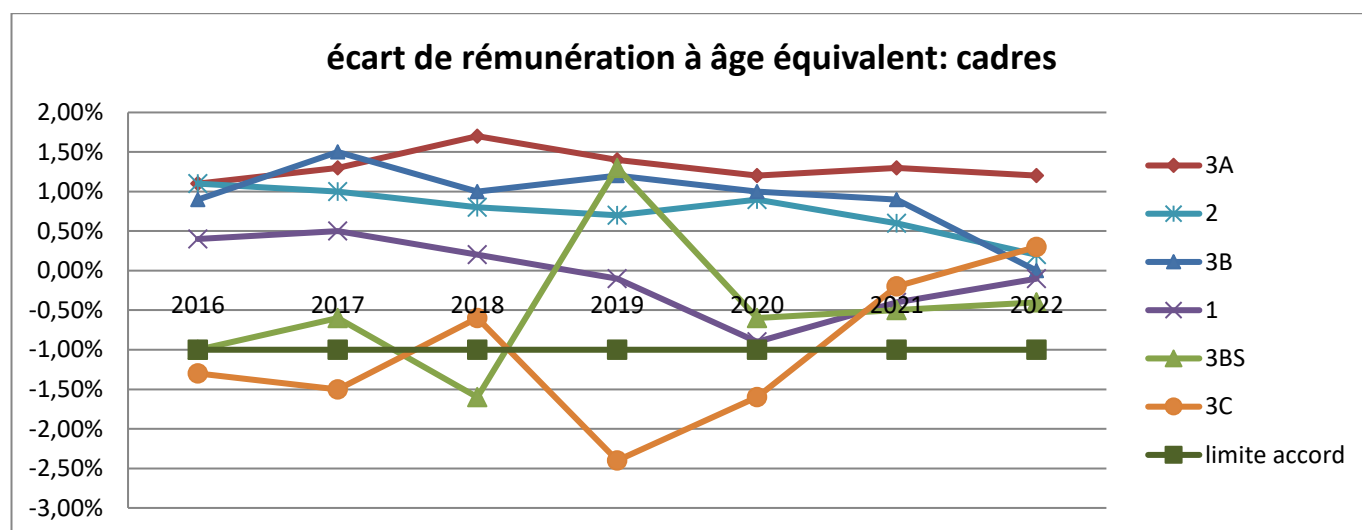
2021	Salaire moyen H	Age moyen H	Salaire moyen F	Age moyen F	Salaire moy F à âge équiv
niveau 3	2507	32.0	2586	32.8	2567
niveau 4	2757	36.4	2780	38.4	2743
niveau 5	3315	46.2	3346	46.7	3335
niveau 6	4102	56.6	4059	56.1	4078

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

**Niveau 4 : 14€ mensuel**, 0.004% MS totale

**Niveau 6 : 23€ mensuel**, 0.005% MS totale

### 4.3 Cadres



écart	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
position 1	0.40%	0.50%	0.20%	-0.10%	-0.90%	-0.40%	-0.10%
position 2	1.10%	1.00%	0.80%	0.70%	0.90%	0.60%	0.20%
position 3A	1.10%	1.30%	1.70%	1.40%	1.20%	1.30%	1.20%
position 3B	0.90%	1.50%	1.00%	1.20%	1.00%	0.90%	0.00%
position 3BS	-1.00%	-0.60%	-1.60%	1.30%	-0.60%	-0.50%	-0.40%
position 3C	-1.30%	-1.50%	-0.60%	-2.40%	-1.60%	-0.20%	0.30%

Globalement les écarts se resserrent, et restent toujours fortement en faveur des femmes à la position 3A.  
**Tous les niveaux sont au-dessus de -1% et respecte donc l'accord.**

2022	saire moyen H	âge moyen H	saire moyen F	âge moyen F	saire moy F à âge équiv
position 1	3132	24.8	3126	24.7	3130
position 2	3603	33.6	3559	32.6	3609
position 3A	4705	42.7	4731	42.1	4763
position 3B	5957	49.4	5864	48.0	5958
position 3BS	6890	51.5	6748	50.1	6865
position 3C	8497	54.8	8354	52.9	8518

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite :

**Position 1 : 3€ mensuel, 0.001% MS totale**

**Position 2 : à niveau**

**Position 3A : à niveau**

**Position 3B : à niveau**

**Position 3BS : 25€ mensuel, 0.004% MS totale**

**Position 3C : à niveau**

### 4.4 Classement des 10 plus fortes rémunérations

Nombre de femmes dans les 10 plus fortes rémunérations et pourcentage de femmes présentes par catégorie.

	2018		2019		2020		2021		2022	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
cadre	0	25.69	1	26.18	1	26.49	0	26.78	1	27.32
maitrise	0	5.84	0	5.31	0	5.24	0	5.00	0	6.28
technicien	0	17.19	1	17.89	1	17.85	1	18.27	0	18.62

employé	8	82.17	9	83.56	7	83.21	6	83.49	6	80.85
ouvrier	0	3.81	0	3.81	1	3.59	1	3.14	0	3.75

**Il manque 1 femme cadre, 1 technicienne, 2 employées.**

#### **4.5 Synthèse**

**Le budget nécessaire pour avoir une égalité parfaite serait de 0.018% de la masse salariale totale.**

**L'accord prévoit un budget de 0.1% par an (article 4.1).**

**Donc si le budget prévu par l'accord est appliqué uniquement sur le salaire, hors promotion, il ne devrait plus y avoir d'écart de rémunération l'année prochaine.**

**Alors que les écarts de positionnement ont globalement diminué, et que l'épaisseur des plafonds de verre a diminué, il n'y a pas d'augmentation des écarts de rémunération. C'est remarquable.**

#### **5 Conclusion**

**L'évolution des plafonds de verre est trop lente pour tenir les objectifs de l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement. Les moyens déployés sont donc insuffisants (budget de 0.1%, plan de formation)**

- Pour les ouvrières, le plafond de verre est toujours au coefficient 285. Le coût pour une répartition équilibrée est toujours en défaveur des femmes alors qu'elles sont plus âgées. Le potentiel de promotions au coefficient 270 est toujours trop important. La promotion au coefficient 365 a enfin été réalisée. Les embauches au coefficient 215 ont été importantes.
- Pour les techniciennes, le plafond de verre est toujours au coefficient 405. Son épaisseur diminue depuis 2018 mais à un rythme insuffisant. Le coût d'une répartition équilibrée diminue régulièrement. C'est remarquable, même si le rythme est trop lent. Le potentiel de promotions à partir des coefficients 305 et 335 reste important, et n'est pas suffisamment utilisé.
- Pour les employés, l'épaisseur du plafond de verre est désormais négligeable. Le coût d'une répartition équilibrée est cohérent avec l'écart d'âge moyen. On peut considérer que les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement sont atteints.
- Pour les maîtrises, le plafond de verre reste au coefficient 425, avec une épaisseur négligeable et un coût pour une répartition équilibrée en faveur des femmes. On peut considérer que les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement sont atteints.
- Pour les cadres, le plafond de verre est monté à la position 3B. C'est bien. La position HSD est toujours mal représentée, et l'amélioration se poursuit depuis des années. Mais l'évolution n'est pas assez rapide.

Les promotions ont contribué à réduire les écarts de positionnement uniquement pour les cadres. **L'effort de promotion a porté sur toutes les positions.** C'est remarquable.

Pour les techniciennes, l'effort de promotion a porté essentiellement au niveau 6, ce qui a permis de résorber le plafond de verre par une diminution de son épaisseur.

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2015, et pour une fois pour toutes les catégories.**

Les embauches ont fortement repris après une très mauvaise année en 2020. Leur féminisation s'est poursuivie pour les cadres et enfin pour les ouvrières. Après 0 embauche en 2020 puis 1 seule en 2021, il y a eu 17 embauches d'ouvrières en 2022.

Les départs ont contribué, sauf pour les ouvriers, à la féminisation de l'entreprise. Est-ce toujours un effet de l'ATA ?

**Pour les ouvrières, la féminisation a reculé par les départs et fortement augmenté par les embauches en CDI.**

**Pour les techniciennes la féminisation a augmenté avec les départs, et faiblement diminué avec les embauches en CDI.**

**Pour les cadres, la féminisation s'est faite surtout par les embauches mais aussi par les départs. Est-ce toujours un effet de l'Accord de Transformation d'Activités ?**

**Le départ de jeunes cadres position 2 est devenu important. C'est problématique pour la perte d'expérience et de talents, d'autant plus que les défis à relever sont nombreux.**

Pour rappel, l'accord prévoit un budget de 0.1% maximum de la masse salariale totale pour remédier aux écarts constatés sur la rémunération. Le budget nécessaire est évalué à 0.018%.

**Il est donc possible de résoudre tous les écarts de rémunération, hors promotion, en une année.**

**Il manque toujours des femmes dans les 10 plus fortes rémunération (1 cadre, 1 technicienne et 2 employées).**

**Alors que les écarts de positionnement ont globalement diminué, et que l'épaisseur des plafonds de verre a diminué, il n'y a pas d'augmentation des écarts de rémunération. C'est remarquable.**