



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Safran Aircraft Engines (SAE)

C'est maintenant !!!

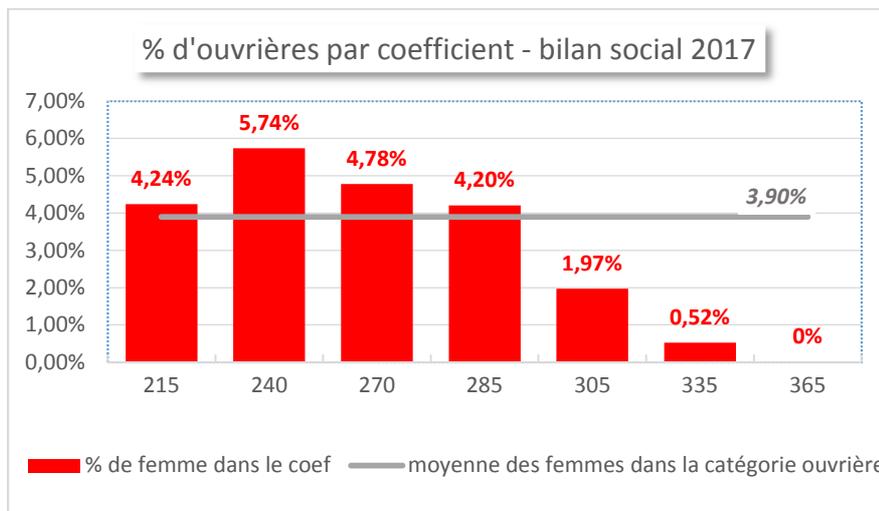
L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être renégocié à SAE avant la fin de l'année 2018.

Le précédent accord de 2015, prévoyait des indicateurs pour contrôler les écarts entre les femmes et les hommes en termes d'effectifs, de classification et de salaire. **Mais surtout, il prévoyait des objectifs de progression chiffrés pour que ces écarts diminuent d'année en année afin de disparaître au bout de 3 ans.**

L'article 1 prévoyait ainsi de garantir pour chaque catégorie (ouvrière, ETAM, ingénieur et cadre) une représentation homogène des femmes pour chaque qualification (coefficient ou position).

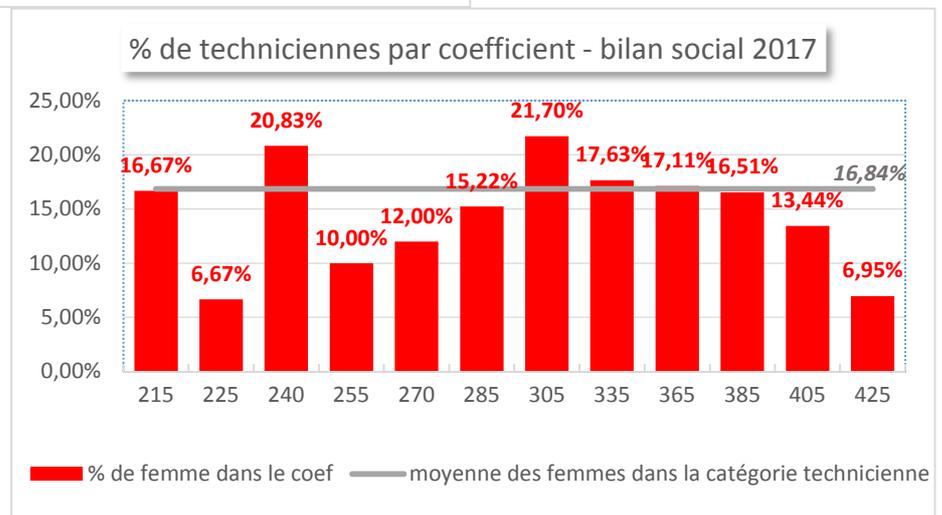
L'objectif était de faire disparaître les plafonds de verre qui font qu'à partir d'une certaine qualification les femmes sont sous représentées. La CGT était donc signataire d'un tel accord.

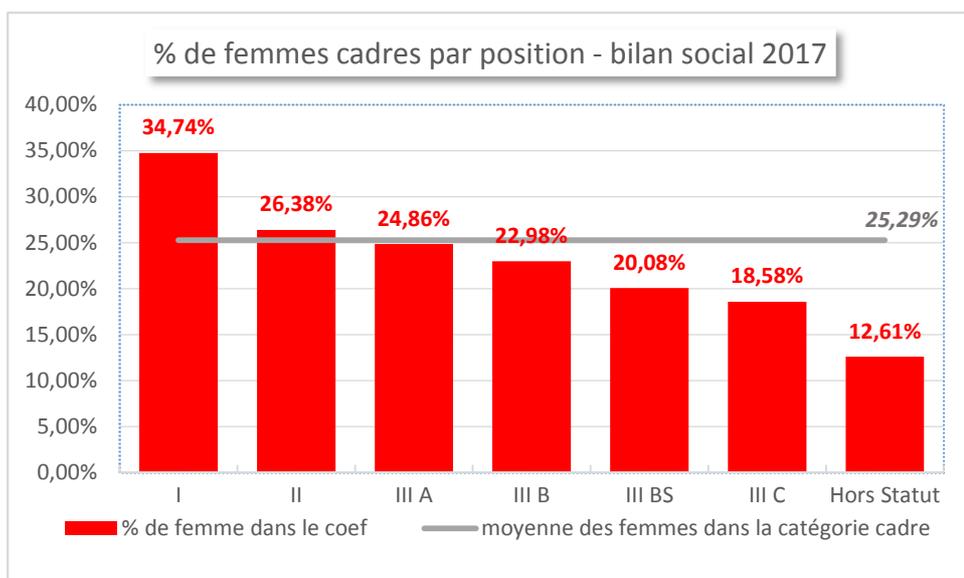
L'étude du bilan social de 2017 permet de constater que **ces plafonds de verre existent toujours**. Depuis 2015, ils n'ont changé que pour les techniciennes passant du coefficient 365 à 385. Le niveau 6 est donc toujours majoritairement réservé aux hommes.



Pour les ouvrières, le plafond de verre est au coefficient 305

Pour les techniciennes, le plafond de verre est au coefficient 385





Les pourcentages de techniciennes jusqu'au coefficient 270 sont à relativiser car le nombre de salariés à ces coefficients est faible (10 hommes et 2 femmes au coefficient 215, 14 hommes et 1 femme au coefficient 225). Une unité fait donc varier fortement ces pourcentages.

Pour les ingénieures et cadres, le plafond de verre est à la position 3A

Pour toutes les catégories, il y a donc encore trop de niveaux difficilement accessibles pour les femmes. **Les résultats sont ainsi très loin des objectifs fixés par l'accord.**

Peut-on se satisfaire d'une telle situation?

En 2017, afin d'assurer une parfaite égalité professionnelle, le nombre de promotions manquantes et le nombre total de promotions nécessaires par coefficient pour toutes les femmes de SAE est le suivant :

Cadres	Position	3A	3B	3BS	3C	DHS	Total
		84	76	52	35	19	266
Techniciennes	Coef.	335	365	385	405	425	Total
		21	29	31	30	22	133
Ouvrières	Coef.	270	285	305	335	365	Total
		10	15	17	8	1	51

Les données pour chaque site sont disponibles auprès de vos militants CGT qui ont fait l'analyse à partir de chaque bilan local. N'hésitez pas à les solliciter pour plus d'informations.

Pour changer cette situation, il faut prévoir dans l'accord des mesures supplémentaires plus contraignantes. Il faut avoir cette volonté. Sinon il faudra une forte mobilisation pour dénoncer cette discrimination envers les femmes.

Recourir à des embauches de femmes qualifiées peut permettre de corriger rapidement les écarts constatés aux qualifications les plus élevées. Mais cette solution ne permet pas de résoudre les discriminations subies par les femmes actuellement en poste dans leur évolution de carrière. Il faut donc bien prévoir des promotions supplémentaires.

Pour la CGT, l'objectif de cette négociation est de faire progresser cet accord en fixant des objectifs qui permettent véritablement de faire disparaître les plafonds de verre et d'assurer une évolution de carrière sans discrimination pour les femmes.

Pour son image, SAE entreprise d'un grand groupe du CAC40, doit donner l'exemple sur les évolutions de carrières des femmes.

Cette négociation est donc l'occasion pour la direction et les organisations syndicales de se positionner clairement sur leur volonté d'améliorer la situation des femmes dans l'entreprise notamment sur leur évolution de carrière.

Toutes celles et ceux qui souhaitent porter des revendications sur l'égalité professionnelle peuvent prendre contact avec la CGT. Ensemble, nous mettrons tout en œuvre pour améliorer la situation.