

## Egalité professionnelle Safran Aircraft Engines 2020

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 corrélérer 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.

### 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. Une marge de -1% sera utilisée dans le calcul du nombre de femmes manquantes. A noter que cette marge minore le nombre de femmes manquantes, et peut sous-estimer le plafond de verre.

**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.

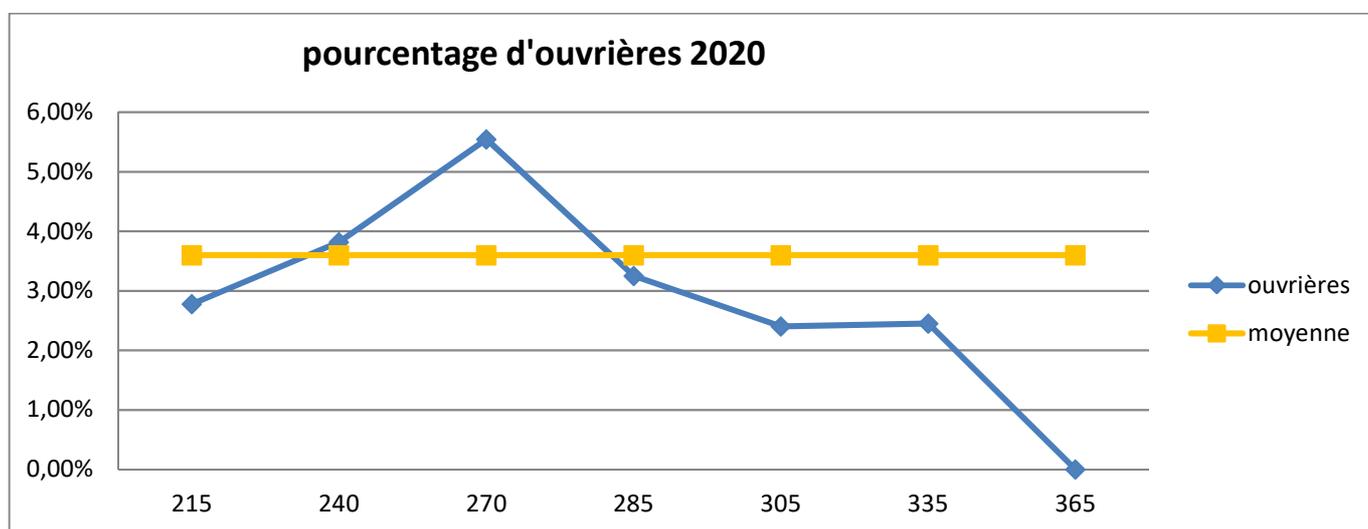
**L'évolution dans le temps des indicateurs « plafond de verre », « épaisseur du plafond de verre » et « écart du coefficient moyen » permet de suivre l'impact des mesures appliquées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

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 2022 date de fin d'application de l'accord sur l'égalité professionnelle.

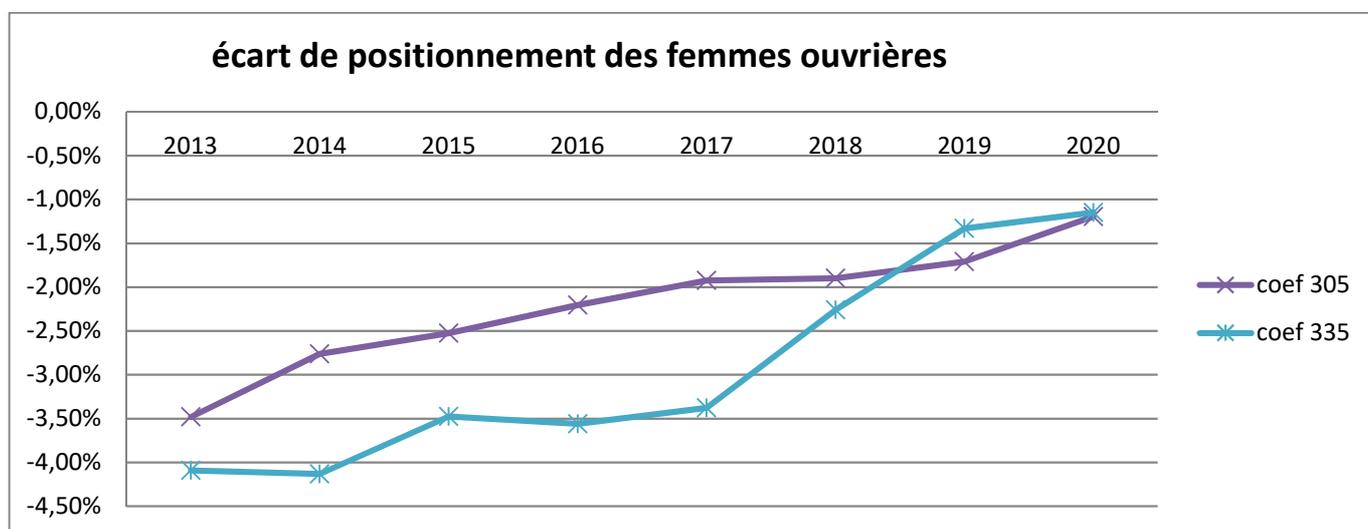
### 1.1 Ouvrières

Il y a 84 femmes et 2250 hommes, soit 3.59% de femmes.



Le plafond de verre est au coefficient 285.

Il n'y a toujours aucune femme au coefficient 365 !



L'amélioration des écarts de positionnement continue au niveau 5 (coefficients 305 et 335 uniquement), mais ne permet toujours pas de faire évoluer le plafond de verre.

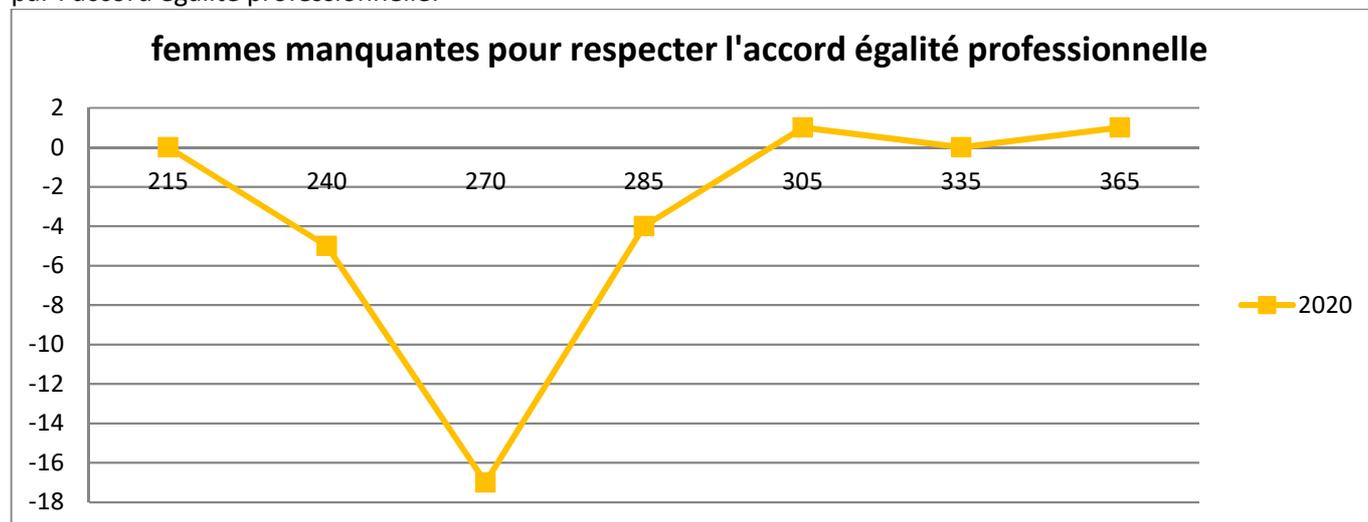
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
coef 365	-4.09%	-4.13%	-3.94%	-4.10%	-3.90%	-3.81%	-3.82%	<b>-3.60%</b>
coef 335	-4.09%	-4.13%	-3.48%	-3.56%	-3.38%	-2.26%	-1.33%	<b>-1.15%</b>
coef 305	<b>-3.48%</b>	<b>-2.76%</b>	<b>-2.52%</b>	<b>-2.20%</b>	<b>-1.92%</b>	-1.90%	-1.71%	<b>-1.20%</b>
coef 285	0.06%	0.16%	1.06%	0.79%	0.30%	<b>-0.03%</b>	<b>-0.46%</b>	<b>-0.35%</b>
coef 270	1.59%	1.76%	0.88%	0.18%	0.88%	1.03%	1.71%	<b>1.95%</b>
coef 240	2.89%	2.18%	1.99%	2.94%	1.84%	1.65%	0.71%	0.22%
coef 215	0.95%	0.52%	0.08%	-0.45%	0.34%	0.21%	0.53%	<b>-0.82%</b>

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

**L'écart de positionnement négatif au coefficient 215 traduit les embauches insuffisantes 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 pour être cohérent avec la limite prévue par l'accord égalité professionnelle:



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

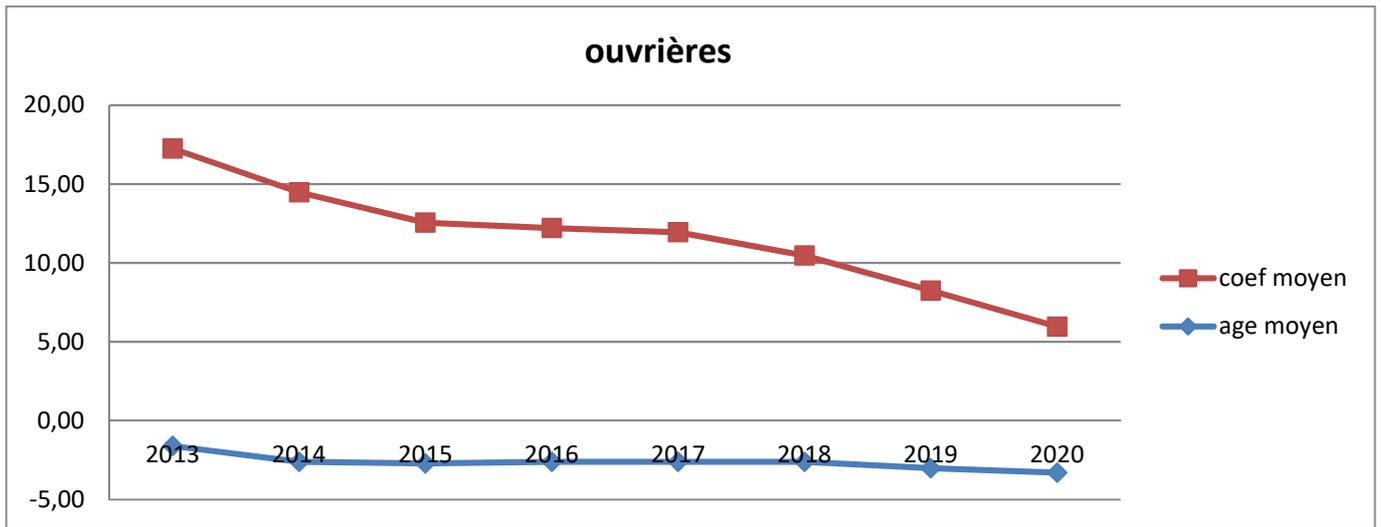
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>épaisseur</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
365	1	1	1	1	1	1	1
335	6	6	5	5	3	1	0
305	9	8	6	4	4	3	1
285	-7	-12	-10	-8	-6	-3	-4
270	<b>-16</b>	<b>-12</b>	<b>-7</b>	<b>-11</b>	<b>-12</b>	<b>-16</b>	<b>-17</b>
240	-17	-15	<b>-20</b>	<b>-14</b>	<b>-12</b>	<b>-8</b>	<b>-5</b>
215	-4	-3	-1	-3	-2	-3	0

**L'épaisseur du plafond de verre diminue régulièrement depuis 2014.**

**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.**

**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 3.3 ans. Pourtant, leur qualification est inférieure de 5.96 points.

Le plafond de verre reste toujours au coefficient 285 mais son épaisseur diminue régulièrement.

L'absence de promotions au coefficient 365 n'est pas compréhensible.

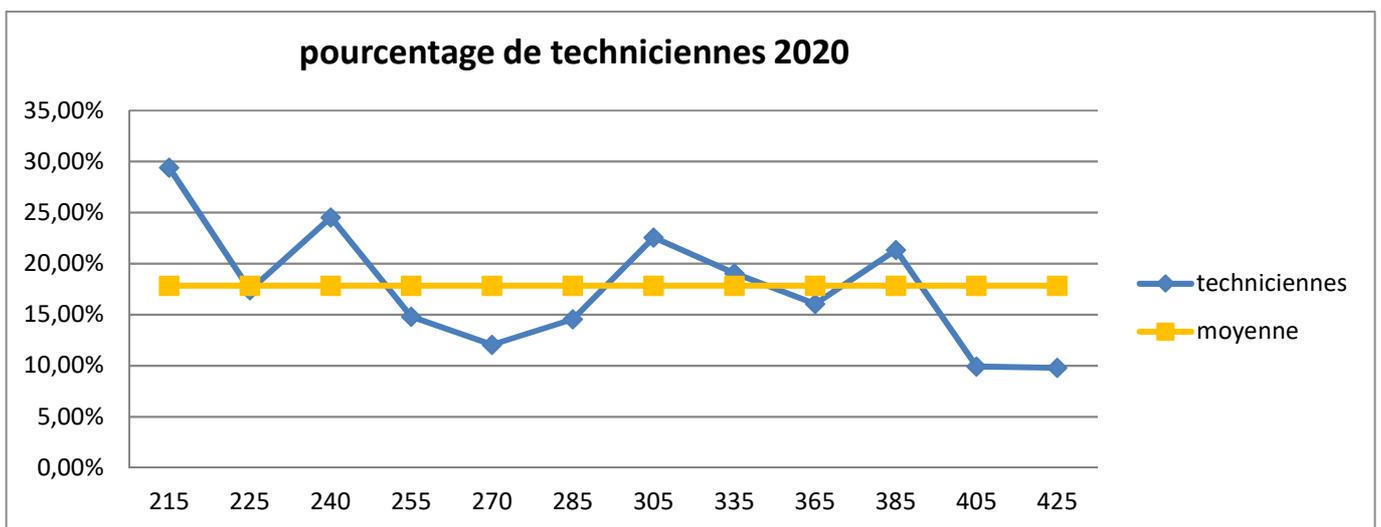
Le potentiel de promotions au coefficient 270 est toujours trop important et n'est pas suffisamment utilisé.

Le coût pour une répartition équilibrée diminue régulièrement depuis 2017, mais l'écart est toujours en défaveur des femmes alors qu'elles sont plus âgées.

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

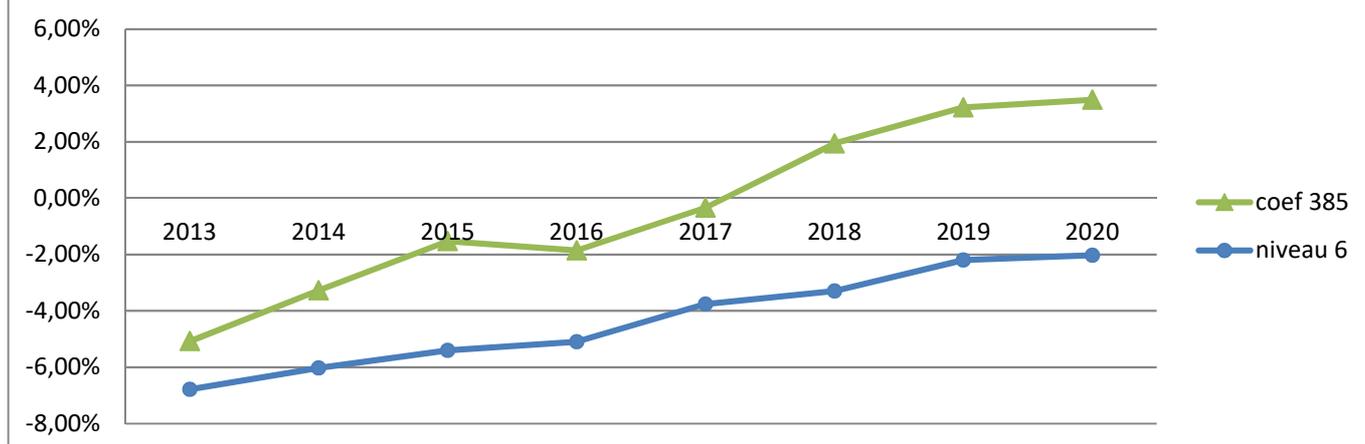
## 1.2 Techniciennes

Il y a 649 femmes et 2987 hommes, soit 17.85% de femmes.



Le plafond de verre est au coefficient 405.

## écart de positionnement des femmes techniciennes



L'amélioration des écarts de positionnement au niveau 6 se poursuit depuis 2013.

L'amélioration la plus significative est au coefficient 385.

écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
niveau 6	-6.78%	-6.02%	-5.40%	-5.09%	-3.76%	-3.29%	-2.20%	-2.03%
niveau 5	1.34%	1.52%	2.01%	2.32%	2.06%	2.04%	1.74%	1.62%
niveau 4	1.60%	0.66%	-1.01%	-2.48%	-2.69%	-3.27%	-3.53%	-3.76%
niveau 3	-10.77%	-6.20%	-5.13%	-0.71%	0.49%	5.03%	4.79%	5.81%

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

écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
coef 425	-9.16%	-9.67%	-11.94%	-11.16%	-9.89%	-10.24%	-9.31%	-8.06%
coef 405	-6.19%	-5.53%	-4.33%	-4.46%	-3.40%	-6.34%	-5.84%	-7.91%
coef 385	-5.08%	-3.27%	-1.52%	-1.85%	-0.33%	1.94%	3.23%	3.49%
coef 365	-2.56%	-1.25%	-0.48%	0.17%	0.27%	0.62%	-1.07%	-1.80%
coef 335	0.62%	0.39%	0.52%	0.19%	0.78%	0.91%	1.07%	1.22%
coef 305	6.26%	5.58%	6.08%	6.30%	4.86%	4.25%	4.55%	4.71%
coef 285	2.73%	1.76%	-0.63%	-1.15%	-1.62%	-3.02%	-2.85%	-3.30%
coef 270	-2.67%	-1.11%	-2.14%	-5.23%	-4.84%	-4.00%	-5.91%	-5.79%
coef 255	3.97%	-4.11%	-1.79%	-7.13%	-6.84%	-3.55%	-3.82%	-3.03%
coef 240	-9.37%	-4.00%	-3.66%	-0.01%	3.99%	11.07%	7.11%	6.68%
coef 225	-16.03%	-9.05%	-6.42%	-6.34%	-10.17%	-7.66%	-3.07%	-0.46%
coef 215	-16.03%	-16.20%	-16.42%	3.66%	-0.17%	4.24%	9.89%	11.56%

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.

Nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les techniciennes pour être cohérent avec la limite prévue par l'accord égalité professionnelle:

## femmes manquantes pour respecter l'accord égalité professionnelle



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
épaisseur	47	40	33	25	32	28	25
niveau 6	44	40	33	23	20	11	7
425	19	26	21	20	21	18	12
405	20	12	9	5	11	10	13
385	5	2	3	-2	-12	-17	-18
365	3	-5	-10	-11	-13	1	6
335	-16	-17	-12	-17	-18	-20	-21
305	-68	-74	-73	-58	-52	-56	-54
285	-22	-3	1	5	15	13	15
270	0	3	9	8	7	10	8
255	3	1	5	5	2	2	1
240	1	1	-1	-3	-7	-5	-5
225	1	1	1	2	2	1	0
215	1	1	0	0	-1	-2	-3

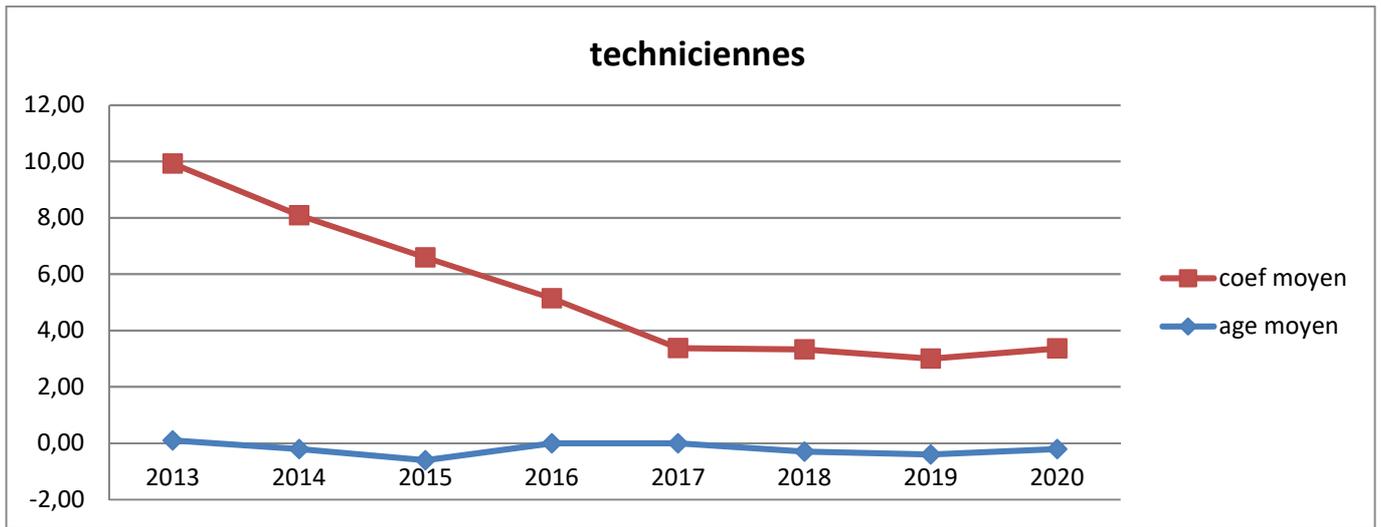
**L'épaisseur du plafond de verre diminue depuis 2018.**

**Depuis 2014, le nombre de femmes manquantes au niveau 6 diminue.**

**Depuis 2017, elles sont surreprésentées au coefficient 385.**

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

### 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 (3.37 points) depuis 2017 avec un écart d'âge négligeable (les femmes sont plus âgées de 0.2 ans).**

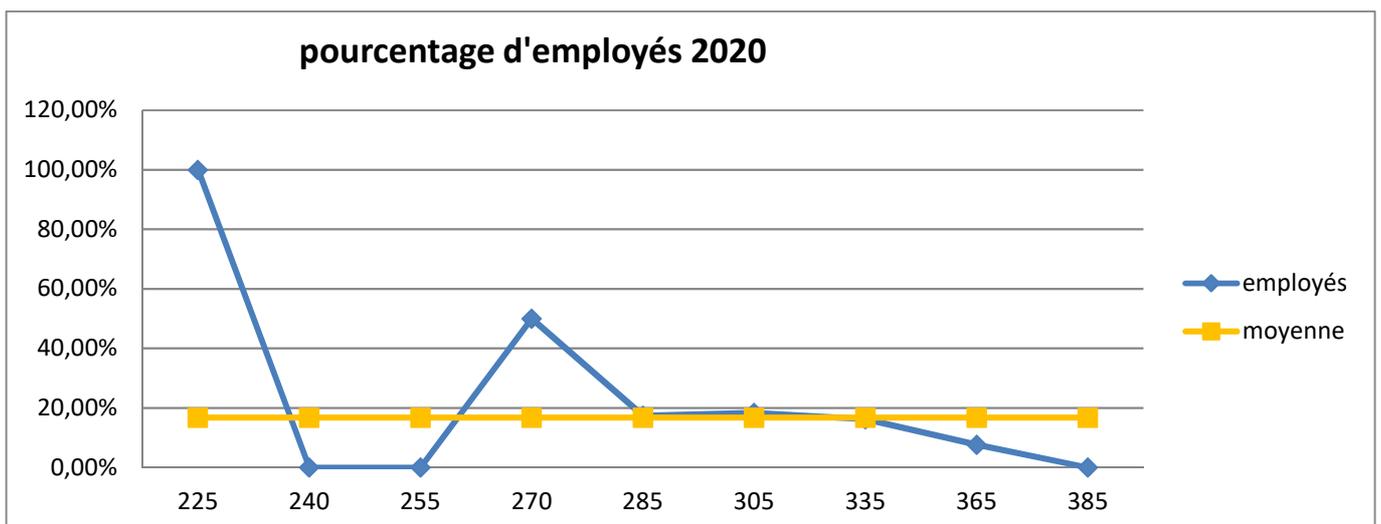
**Depuis 2018, le plafond de verre est au coefficient 405, et son épaisseur diminue mais à un rythme trop lent. Pour autant, le coût d'une répartition équilibrée reste stable. C'est à souligner.**

**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.

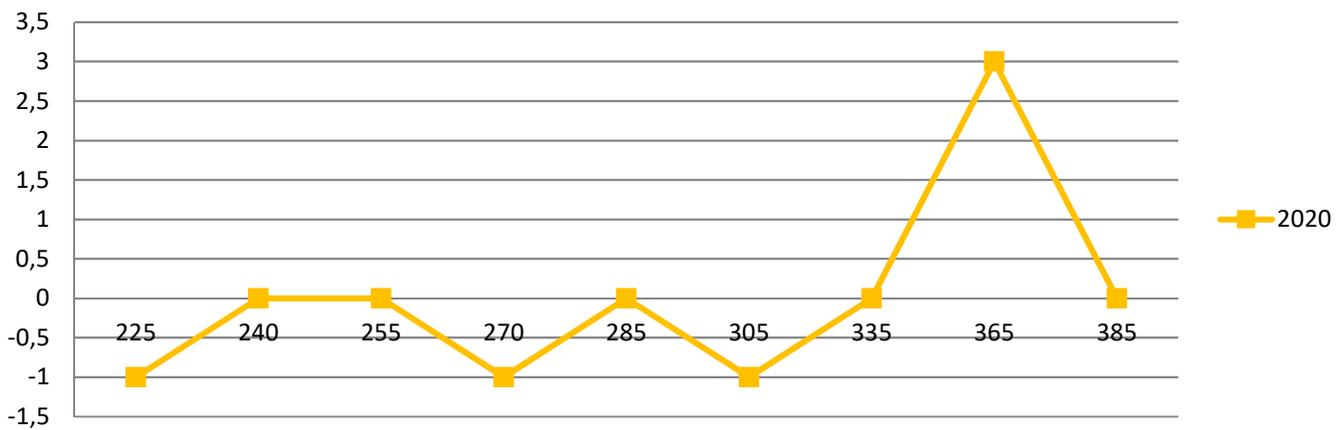
**Il y a 22 hommes et 109 femmes, soit 16.79% d'hommes.**



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

**Nombre d'hommes manquants à chaque coefficient pour les employés pour être cohérent avec la limite prévue par l'accord égalité professionnelle:**

### hommes manquants pour respecter l'accord égalité professionnelle



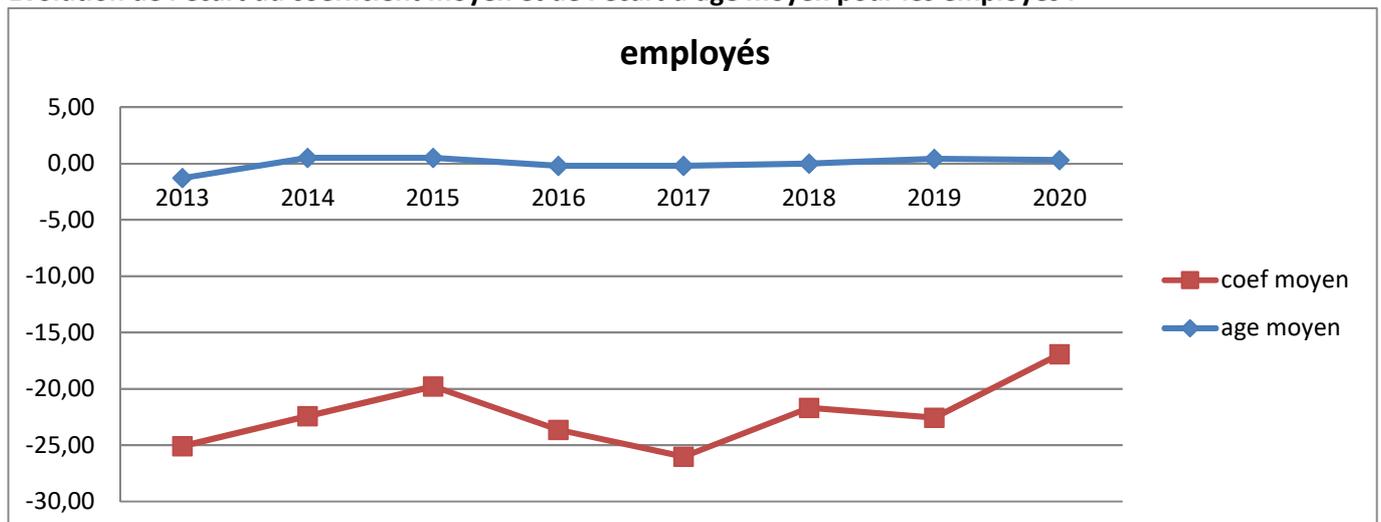
### Evolution du nombre d'hommes manquants à chaque coefficient pour les employés :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
épaisseur	18	10	9	9	8	4	3
385	0	0	0	0	0	1	0
365	3	1	2	3	2	2	3
335	9	7	7	6	6	1	0
305	4	2	0	-1	-4	0	-1
285	2	-1	0	-2	-1	-1	0
270	-11	-9	-7	-4	-3	-3	-1
255	-7	-3	-3	-2	0	0	0
240	-1	-1	-1	-1	-1	0	0
225	-3	-1	0	0	-1	-1	-1

Depuis 2014 l'épaisseur du plafond de verre diminue.

Le potentiel de promotions à partir du coefficient 270 a été régulièrement utilisé depuis 2014 pour diminuer les plafonds de verre.

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

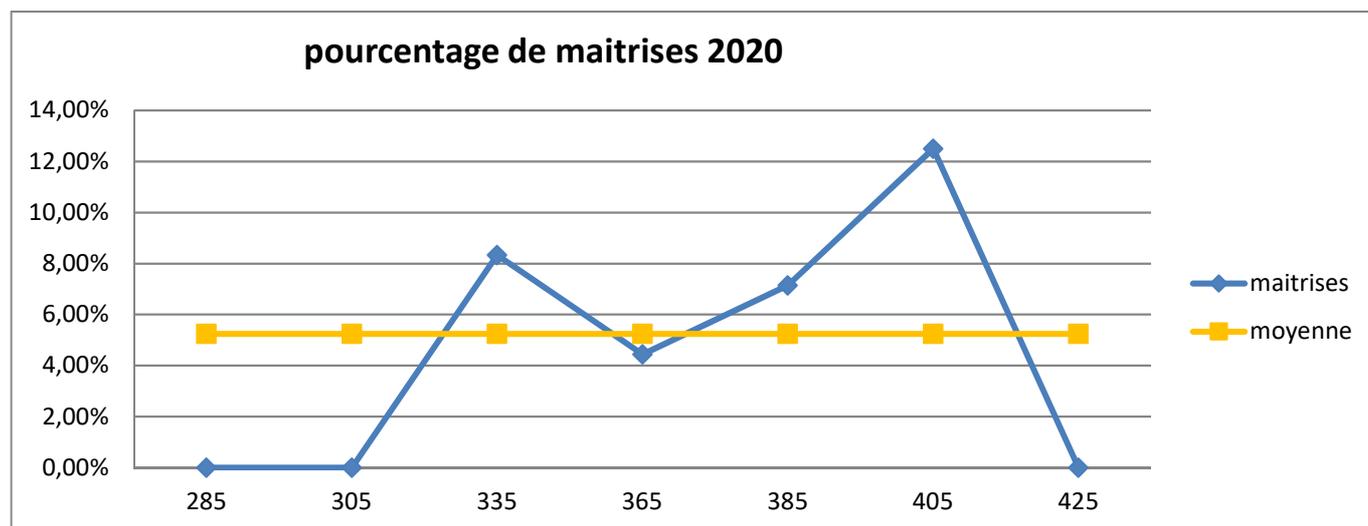


L'écart du coefficient moyen tend à diminuer, mais reste toujours au niveau d'une demie promotion (16.93 points) en défaveur des hommes. Pourtant, l'âge moyen est identique : les hommes sont 0.3 ans plus âgés.

Le plafond de verre repasse au coefficient 335 et son épaisseur continue de diminuer depuis 2014.  
 Le coût d'une répartition équilibrée reste de l'ordre d'une demie promotion.  
 L'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.

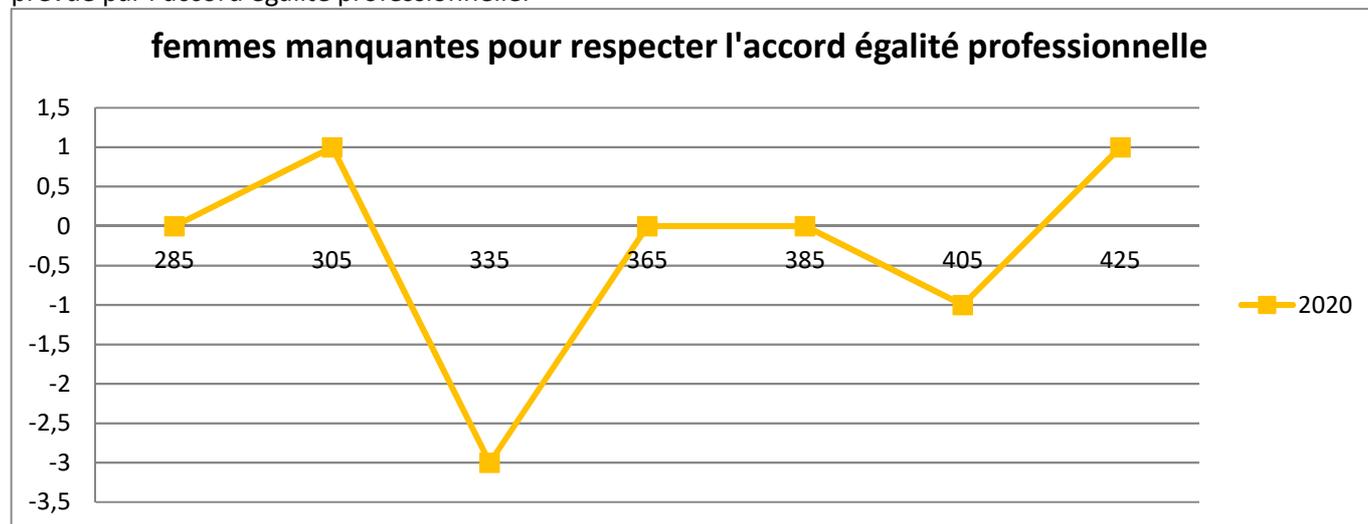
#### 1.4 Agents de maîtrise.

Il y a 12 femmes et 217 hommes, soit 5.24% de femmes.



Le plafond de verre est au coefficient 425.

Nombre de **femmes manquantes à chaque coefficient** pour les agents de maîtrise pour être cohérent avec la limite prévue par l'accord égalité professionnelle:



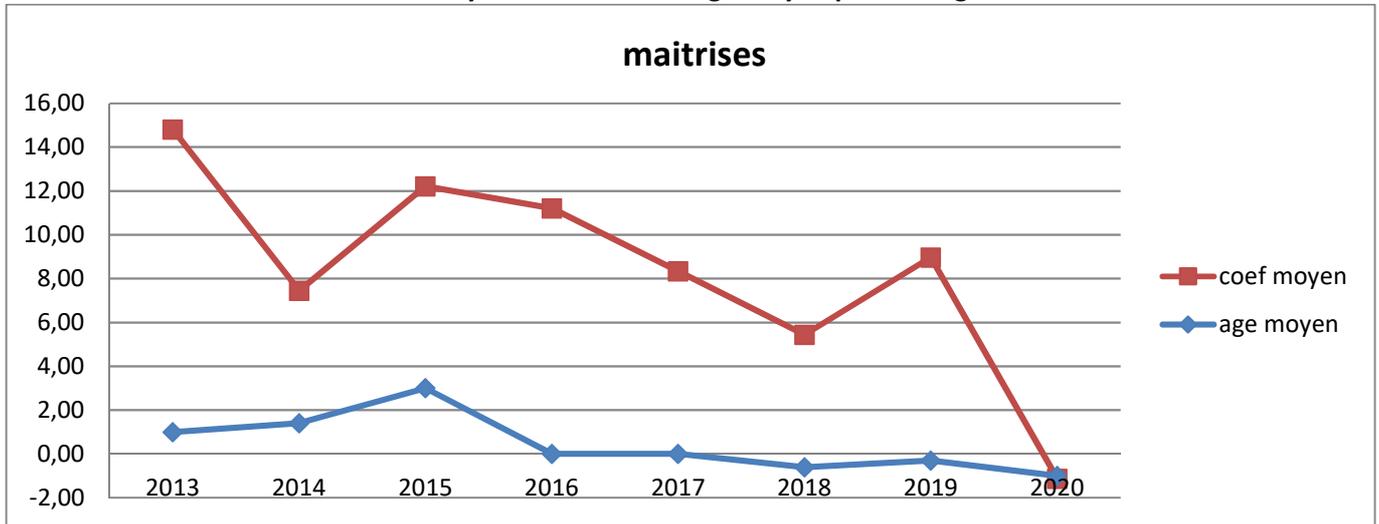
Evolution du nombre de femmes manquantes à chaque coefficient pour les agents de maîtrise :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
épaisseur	1	2	1	2	1	1	1
425	1	2	1	1	0	1	1
405	-1	0	0	0	0	-1	-1
385	-2	-2	-2	0	0	0	0
365	1	0	2	1	1	2	0

335	-1	-3	-4	-4	-5	-4	-3
305	-2	0	-1	0	0	0	1
285	0	-1	0	0	0	0	0

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

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

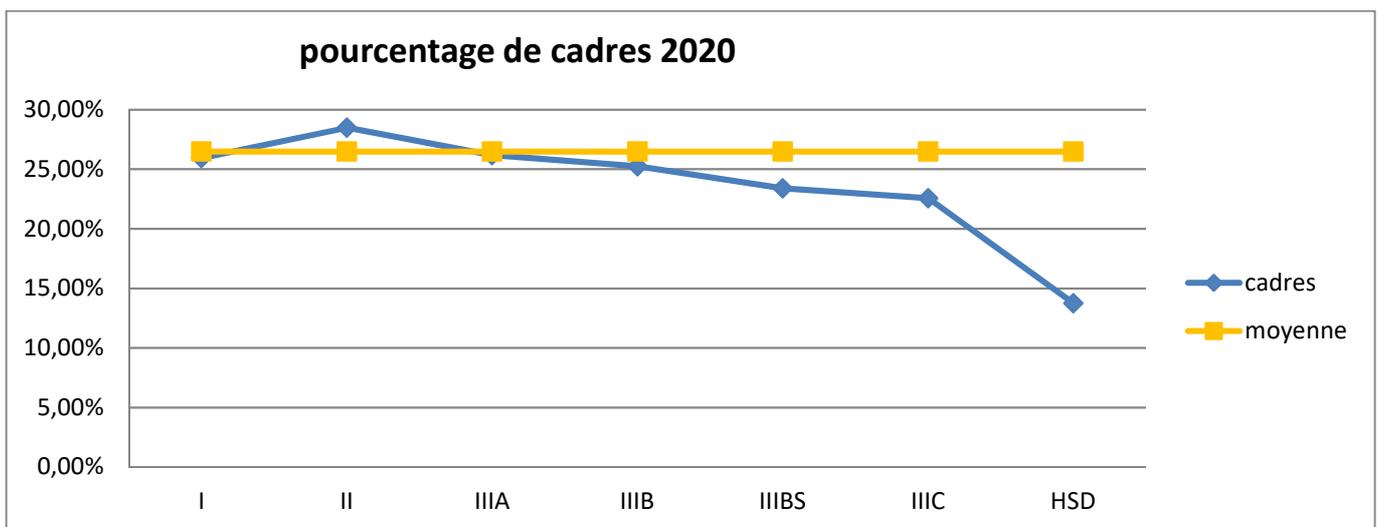


Il n'y a plus d'écart de coefficient moyen (-1.13 point) pour un âge moyen très proche (+1 an pour les femmes).

Le plafond de verre reste au coefficient 425 avec une épaisseur de 1 seulement et un coût pour une répartition équilibrée négligeable. C'est la seule catégorie où les objectifs sur les écarts de positionnement de l'accord égalité professionnelle pourront être atteints.

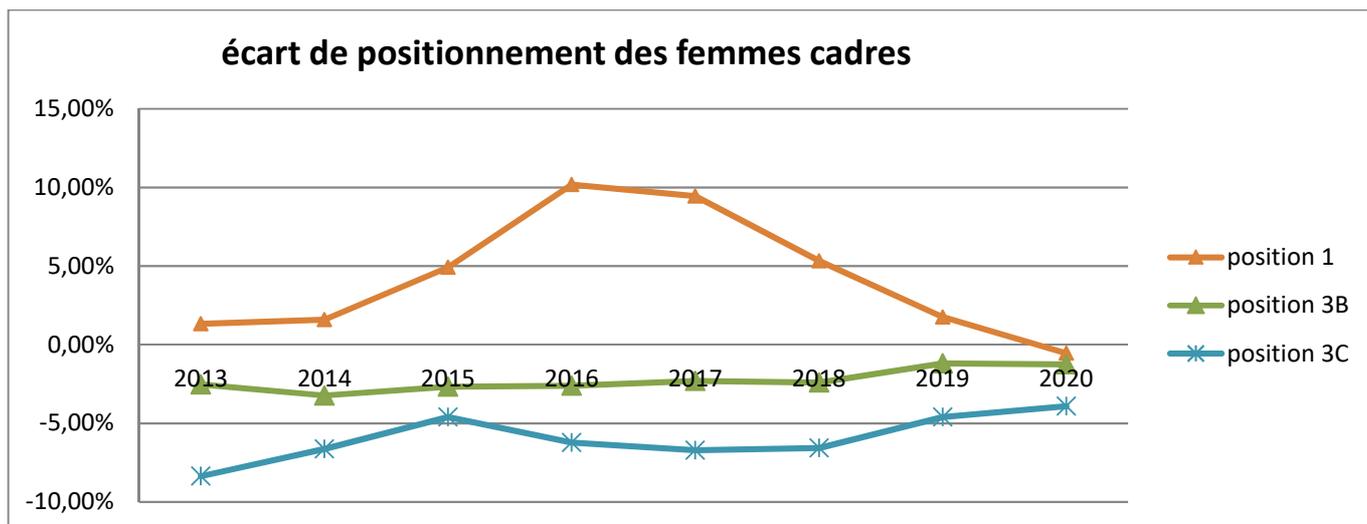
### 1.5 Cadres

Il y a 1472 femmes et 4084 hommes, soit 26.49% de femmes.



Le plafond de verre est à la position 3A.

Pour la première fois depuis 2014 le pourcentage de femmes position 1 est inférieur à la moyenne. Les embauches de femmes ont donc été insuffisantes.



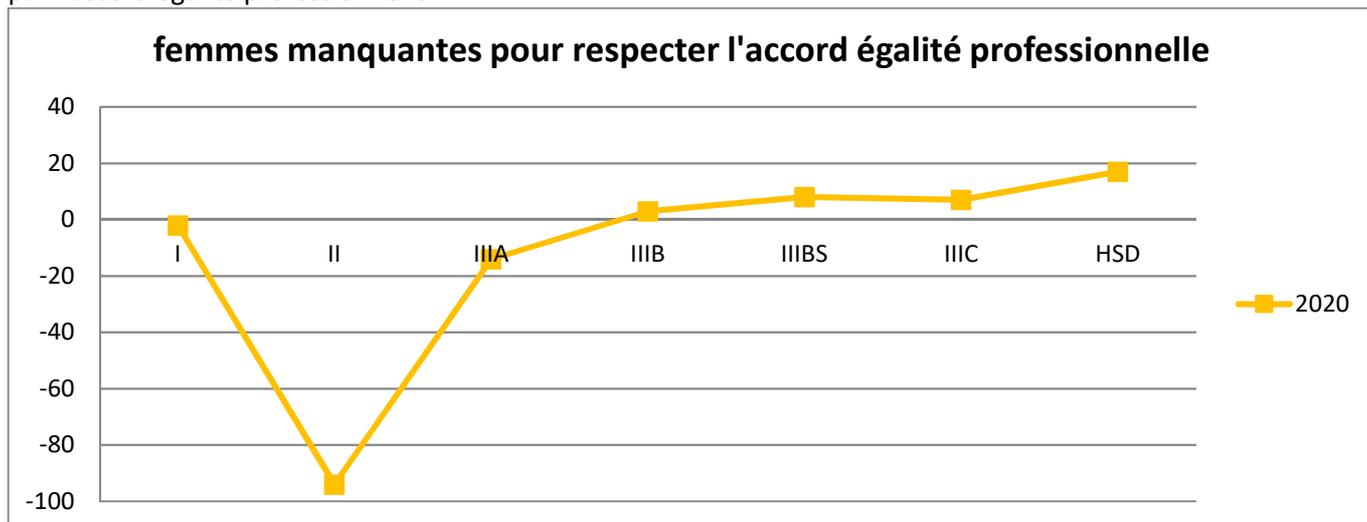
#### Amélioration de la position 3C et 3B dans une moindre mesure

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
position HSD	-14.81%	-16.01%	-19.92%	-16.00%	-12.67%	-12.41%	-11.53%	-12.73%
position 3C	-8.36%	-6.63%	-4.60%	-6.22%	-6.71%	-6.56%	-4.59%	-3.91%
position 3BS	-3.03%	-3.37%	-5.68%	-3.27%	-5.21%	-3.34%	-3.60%	-3.08%
position 3B	-2.53%	-3.23%	-2.66%	-2.61%	-2.31%	-2.41%	-1.18%	-1.24%
position 3A	0.97%	0.71%	-0.15%	-0.93%	-0.43%	-0.99%	-1.40%	-0.31%
position 2	2.12%	2.13%	1.52%	0.99%	1.09%	2.02%	2.25%	2.00%
position 1	1.33%	1.60%	4.92%	10.19%	9.45%	5.32%	1.75%	-0.54%

Seule la position HSD est très mal représentée (15 femmes pour 94 hommes, soit 13.76%).

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 pour être cohérent avec la limite prévue par l'accord égalité professionnelle:



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
épaisseur	57	58	52	58	53	44	35
HSD	13	17	15	17	17	16	17

3C	17	11	14	14	14	8	7
3BS	6	14	7	14	8	10	8
3B	21	16	15	13	14	2	3
3A	-29	-16	-1	-11	0	8	-14
2	-66	-63	-55	-63	-95	-106	-94
1	-25	-48	-63	-56	-32	-16	-2

### L'épaisseur du plafond de verre diminue depuis 2017.

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 reste à la position 3A. Son épaisseur continue à diminuer, avec des améliorations notables aux positions 3C et 3B. Mais l'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.

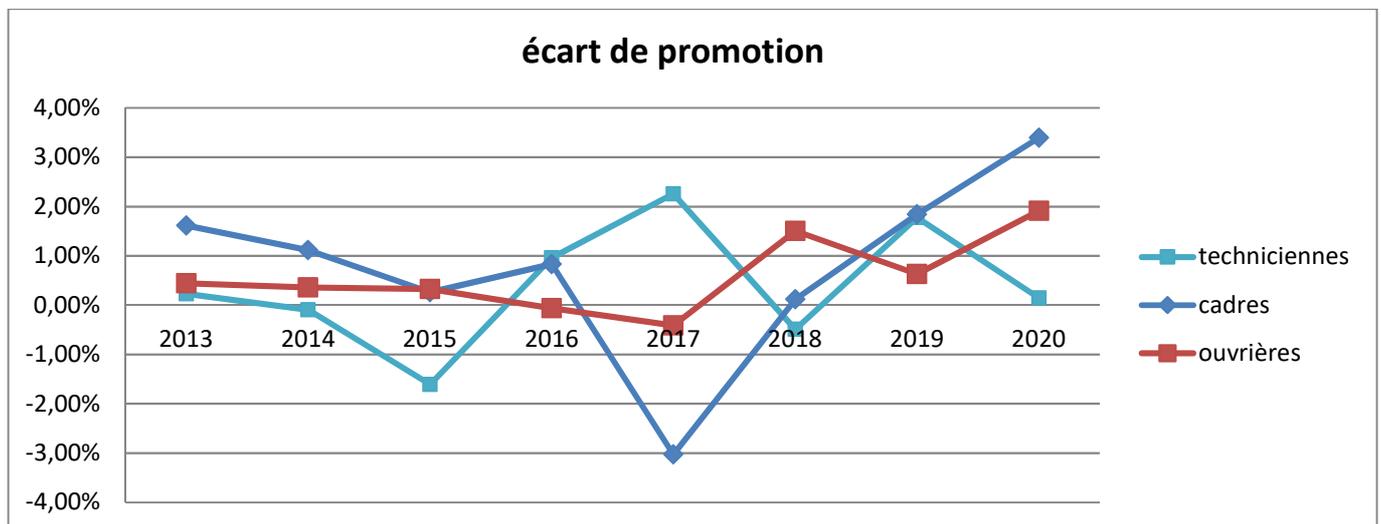
## 2 Promotion

**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.

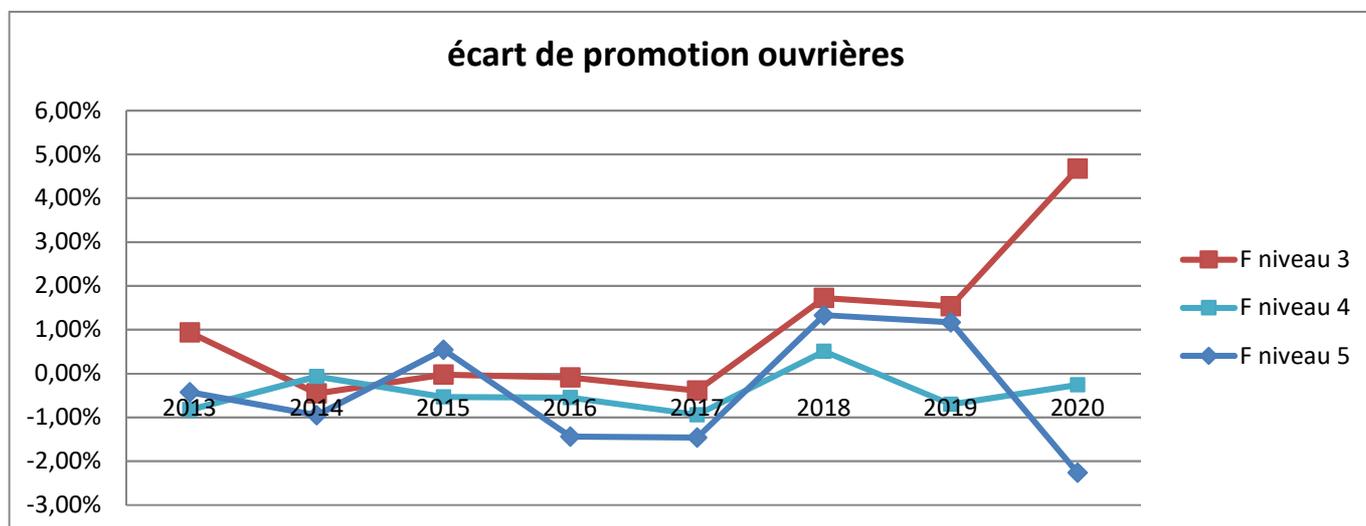


écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ouvrières	0.44%	0.36%	0.33%	-0.06%	-0.41%	1.50%	0.63%	1.91%
techniciennes	0.23%	-0.09%	-1.61%	0.96%	2.26%	-0.49%	1.78%	0.15%
cadres	1.62%	1.12%	0.26%	0.83%	-3.03%	0.12%	1.84%	3.40%

Depuis 2019, pour toutes les catégories les écarts de promotion sont positifs, et en progression pour les cadres. Les promotions ont donc contribué à diminuer globalement les écarts de positionnement.

2020	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
ouvrières	5.51%	21	3.60%	84
techniciennes	19.66%	105	17.85%	649
cadres	27.89%	99	26.52%	1397

## 2.1 Ouvrières



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
niveau 3	0,94%	-0,45%	-0,02%	-0,09%	-0,39%	1,73%	1,54%	4,67%
niveau 4	-0,83%	-0,07%	-0,53%	-0,55%	-0,94%	0,51%	-0,71%	-0,26%
niveau 5	-0,42%	-0,99%	0,54%	-1,44%	-1,46%	1,33%	1,17%	-2,26%

2020	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	8.28%	12	3.61%	19
niveau 4	4.11%	9	4.37%	50
niveau 5	0.0%	0	2.26%	15

**En 2020, la situation s'est améliorée au niveau 3 mais dégradée aux niveaux 4 et 5.**

Comme en 2016 et 2017, il n'y a eu à nouveau aucune promotion de femmes au niveau 5.

**Les promotions n'ont toujours pas permis à une femme d'accéder au coefficient 365, alors que 36 hommes sont déjà à ce coefficient.**

**Les promotions n'ont donc pas contribué à diminuer les plafonds de verre des ouvrières en 2020.**

## 2.2 Techniciennes

### écart de promotion techniciennes



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
niveau 3	14.74%	-6.15%	-4.15%	-6.10%	-6.81%	-16.96%	0.85%	-23.66%
niveau 4	4.59%	2.79%	-1.54%	5.59%	-0.07%	-1.49%	3.71%	4.75%
niveau 5	-3.25%	-0.19%	-0.87%	0.40%	4.00%	2.54%	0.86%	-0.03%
niveau 6	-1.56%	-8.42%	-9.14%	-6.24%	1.20%	-5.20%	3.23%	-3.54%

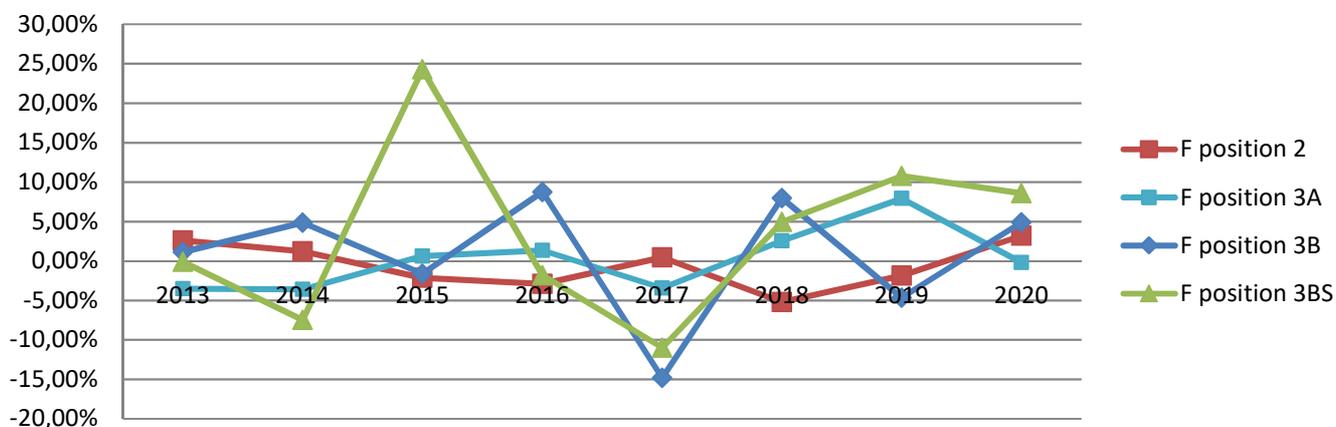
Les écarts de promotion sont négatifs pour les niveaux 5 et 6. Et les promotions de femmes pour ces niveaux se sont fortement dégradées.

**Les promotions n'ont donc pas contribué à résorber les plafonds de verre des techniciennes en 2020.**

2020	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	0%	0	23.66%	22
niveau 4	18.84%	26	14.09%	104
niveau 5	19.43%	55	19.47%	423
niveau 6	12.28%	7	15.82%	100

### 2.3 Cadres

#### écart de promotion cadres



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
pos 2	2.61%	1.21%	-2.12%	-2.91%	0.47%	-5.21%	-1.85%	3.20%

pos 3A	-3.52%	-3.60%	0.60%	1.35%	-3.43%	2.57%	7.92%	-0.18%
pos 3B	1.12%	4.86%	-1.61%	8.77%	-14.81%	7.97%	-4.63%	4.91%
pos 3BS	-0.12%	-7.50%	24.27%	-1.82%	-10.99%	4.93%	10.75%	8.59%

2020	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
position 2	31.69%	58	28.49%	665
position 3A	26.00%	26	26.18%	405
position 3B	30.16%	19	25.25%	200
position 3BS	32.00%	8	23.41%	70

L'écart de promotion des femmes cadres position 3BS s'améliore depuis 2018, ce qui a permis d'améliorer significativement l'écart de positionnement à la position 3C. De même les écarts de promotion aux positions 2 et 3B sont fortement positifs en 2020.

**Les promotions ont donc contribué à diminuer les plafonds de verre des femmes cadres en 2020.**

### 3 Effectifs présents

ouvrières	employées	techniciennes	maitrises	cadres	total
84	109	649	12	1472	2326
3.59%	83.21%	17.85%	5.24%	26.49%	19.56%

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 2013, le pourcentage d'ouvrières varie peu. Il est même en diminution depuis 2017.

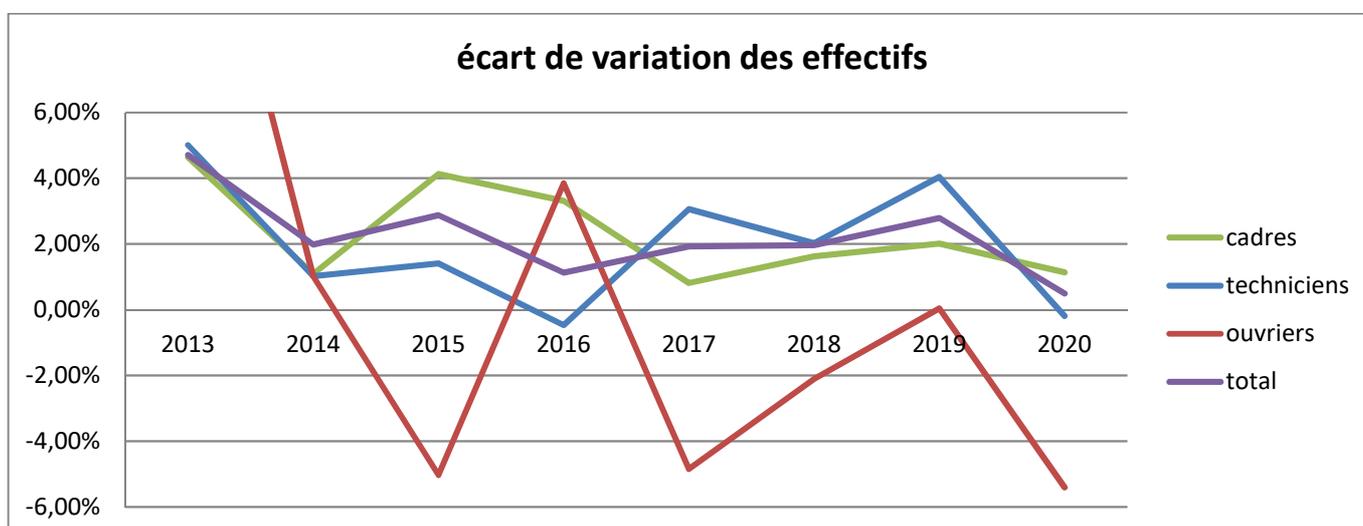
Il y a 3.59% d'ouvrières alors qu'il y a 19.56% de femmes à SAE. **Il faut donc surtout embaucher plus de femmes ouvrières.**

#### 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 17.20% en 2013 à 19.56% en 2020, soit +2.36% en 7 ans. A ce rythme, dans 16 ans en 2036 il y aura 25% de femmes.

écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ouvrières	15.78%	1.02%	-5.03%	3.85%	-4.84%	-2.10%	0.04%	-5.41%
techniciennes	5.01%	1.02%	1.41%	-0.47%	3.06%	2.02%	4.04%	-0.19%
cadres	4.64%	1.09%	4.13%	3.31%	0.81%	1.63%	2.01%	1.13%
total	4.71%	1.98%	2.87%	1.13%	1.93%	1.96%	2.79%	0.49%

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2013, mais à un rythme beaucoup plus lent et uniquement en progression chez les cadres.**

**La féminisation des ouvrières a fortement chuté pour revenir au niveau de 2012 !**

Le pourcentage de femmes cadres est passé de 23.14% en 2013 à 26.49% en 2020, soit +3.35% en 7 ans. **Depuis 2016, le pourcentage de femmes cadre a dépassé les 25%.**

Le pourcentage de femmes techniciennes est passé de 16.03% en 2013 à 17.85% en 2020, soit +1.82% en 7 ans. A ce rythme, dans 28 ans en 2048 il y aura 25% de femmes techniciennes. C'est beaucoup trop long. De plus, la situation s'est dégradée de 6 ans en 1 an ! **Il faut donc embaucher plus de techniciennes.**

Le pourcentage de femmes ouvrières est passé de 4.10% en 2013 à 3.59% en 2020, soit -0.51% en 7 ans. A ce rythme, l'objectif de 25% de femmes ouvrières ne sera jamais atteint. **Il faut donc embaucher beaucoup plus d'ouvrières.**

Le pourcentage de femmes agents de maîtrise est passé de 4.61% en 2013 à 5.24% en 2020, soit +0.63% en 7 ans. A ce rythme, dans 220 ans en 2240 il y aura 25% de femmes agents de maîtrise. C'est beaucoup trop long. De plus, la situation s'est dégradée de 52 ans en 1 an ! **Il faut donc embaucher plus d'agents de maîtrise.**

Le pourcentage d'hommes employés est passé de 24.66% en 2013 à 16.79% en 2020, soit -7.87% en 7 ans. **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 la situation se dégrade.**

**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 subit l'impact. L'étude prévisionnelle des départs en retraite doit être un critère dimensionnant pour les embauches.**

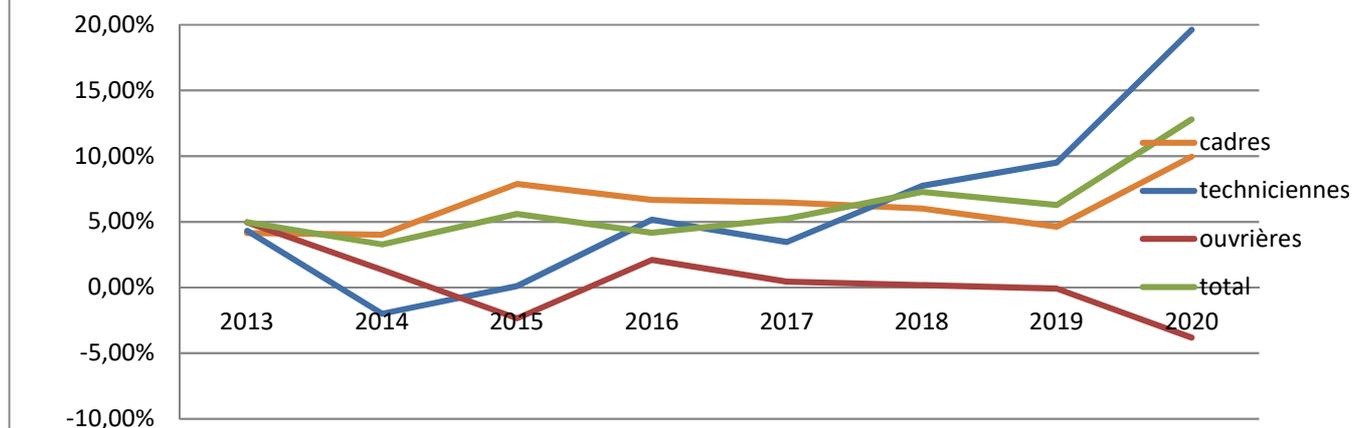
### 3.2 Ecart de variation des embauches en CDI

**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 embauche en CDI



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ouvrières	4.96%	1.35%	-2.36%	2.11%	0.45%	0.19%	-0.08%	-3.81%
techniciennes	4.32%	-2.00%	0.10%	5.17%	3.46%	7.74%	9.51%	19.61%
cadres	4.15%	4.03%	7.88%	6.66%	6.49%	6.01%	4.63%	9.96%
total	4.98%	3.28%	5.61%	4.16%	5.23%	7.29%	6.29%	12.80%

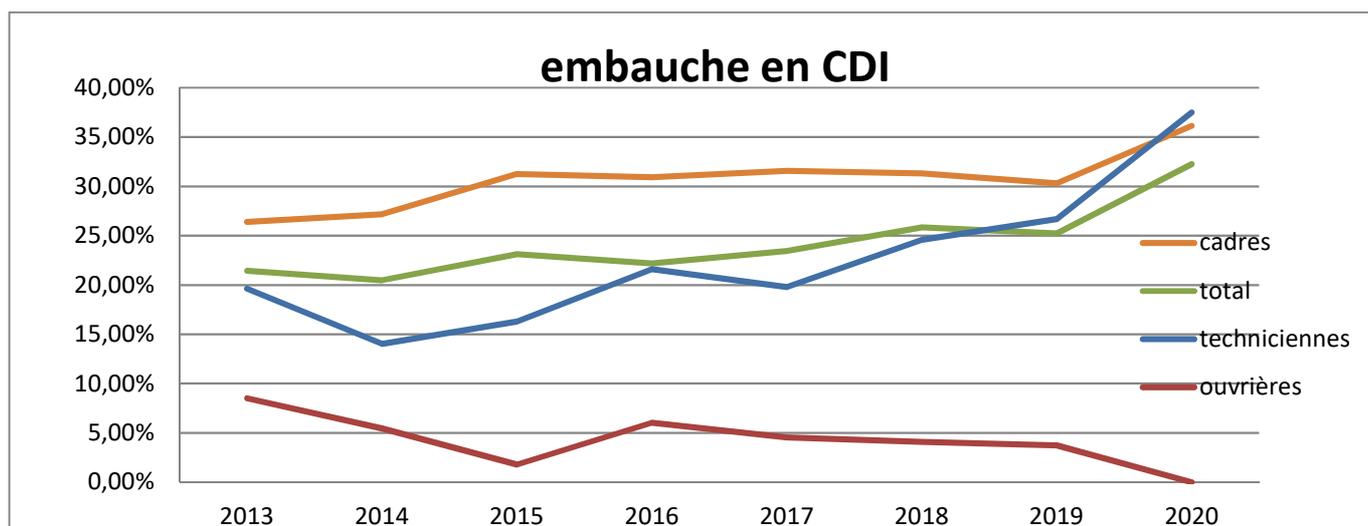
**Depuis 2013 les embauches ont bien contribué à la féminisation de l'entreprise.** Mais attention car en 2020 le nombre d'embauche a très fortement chuté, passant de 777 à 124, soit -84%.

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

**Les embauches en CDI d'ouvrières ont été très insuffisantes.** Elles ont été nulles en 2020 !

### 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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ouvrières	8.52%	5.45%	1.79%	6.04%	4.55%	4.08%	3.73%	0.00%
techniciennes	19.61%	14.04%	16.30%	21.59%	19.79%	24.58%	26.70%	37.50%
cadres	26.40%	27.17%	31.25%	30.93%	31.58%	31.30%	30.32%	36.14%
total	21.46%	20.48%	23.13%	22.17%	23.46%	25.86%	25.23%	32.26%

En 2020, 66.94% des embauches étaient des cadres, 19.35% étaient des techniciens et 12.10% des ouvriers.

Les embauches de femmes cadres dépassent 25% depuis 2013, avec une tendance à la hausse.

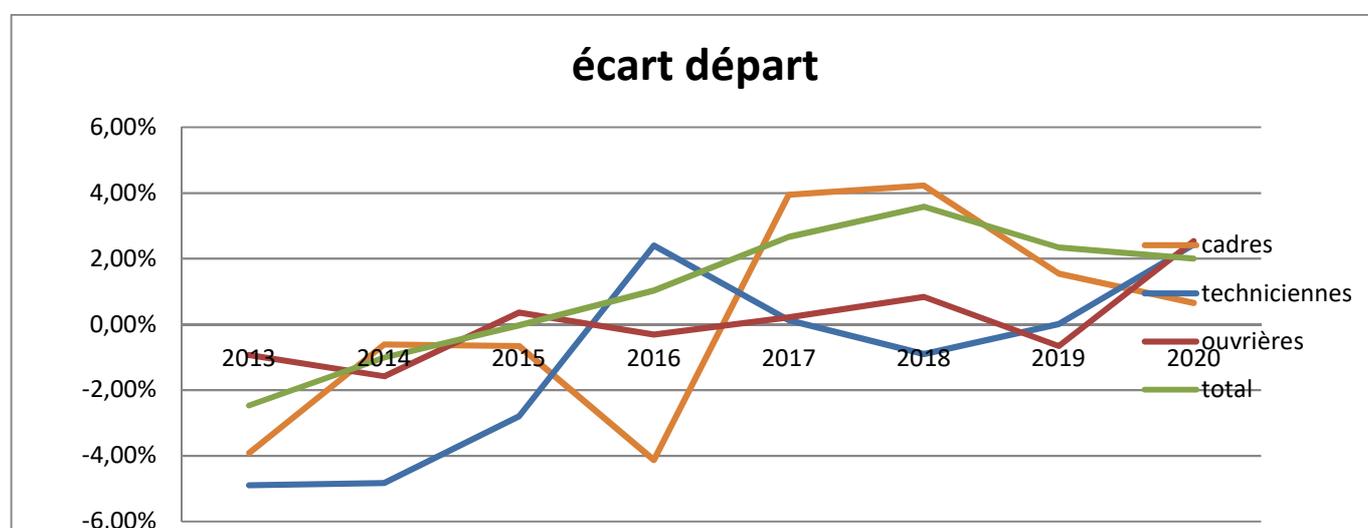
Les embauches de femmes techniciennes dépassent les 25% depuis 2019.

Par contre les embauches de femmes ouvrières sont insuffisantes. Aucune en 2020 pour 15 hommes. C'est dans les catégories ouvrières 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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ouvrières	-0.93%	-1.58%	0.36%	-0.31%	0.22%	0.83%	-0.66%	2.54%
techniciennes	-4.90%	-4.83%	-2.80%	2.40%	0.12%	-0.90%	0.01%	2.43%
cadres	-3.92%	-0.61%	-0.66%	-4.13%	3.95%	4.23%	1.55%	0.65%
total	-2.47%	-1.01%	-0.03%	1.03%	2.66%	3.58%	2.35%	2.01%

En 2020, pour toutes les catégories, les femmes sont proportionnellement plus parties que les hommes, ce qui n'a pas contribué à la féminisation de l'entreprise.

La féminisation de l'entreprise a légèrement augmenté en 2020 avec des situations très contrastées suivant les catégories. La féminisation a diminué avec les départs mais plus fortement augmenté avec les embauches en CDI.

Pour les ouvrières, la féminisation a diminué avec les départs et les embauches en CDI, si bien que la féminisation des ouvrières a globalement diminué en 2020.

Pour les techniciennes, la féminisation a fortement diminué avec les départs, et augmenté avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des techniciennes a globalement diminué en 2020.

Pour les cadres, la féminisation a diminué avec les départs, et plus fortement augmenté avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des cadres a globalement augmenté en 2020.

## 4 Rémunération

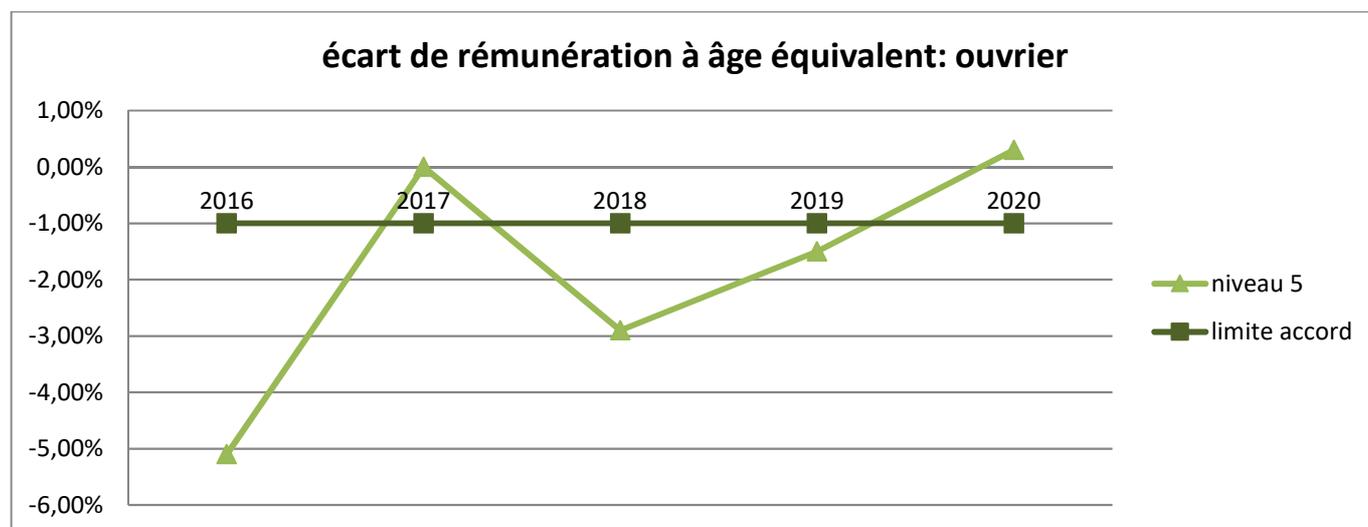
Écart de rémunération = salaire moyen des femmes à âge équivalent – salaire moyen des hommes

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
niveau 3	1.10%	-0.50%	-0.80%	-1.20%	-1.60%
niveau 4	0.0%	0.0%	0.90%	0.20%	-0.10%
niveau 5	-5.10%	-2.7%	-2.9%	-1.50%	0.30%

**Le niveau 3 est très largement en dessous de -1% et ne respecte donc pas l'accord.**

**L'amélioration au niveau 5 se poursuit en corrélation avec la diminution de l'épaisseur du plafond de verre, ce qui est remarquable.** Mais attention, car l'écart d'âge moyen est très important (3.8 ans) à ce niveau.

2020	Salaires moyen H	Age moyen H	Salaires moyen F	Age moyen F	Salaires moy F à âge équiv
niveau 3	2362	30.0	2333	30.5	2223
niveau 4	2737	41.6	2822	47.5	2734
niveau 5	3189	52.7	3257	56.5	3198

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

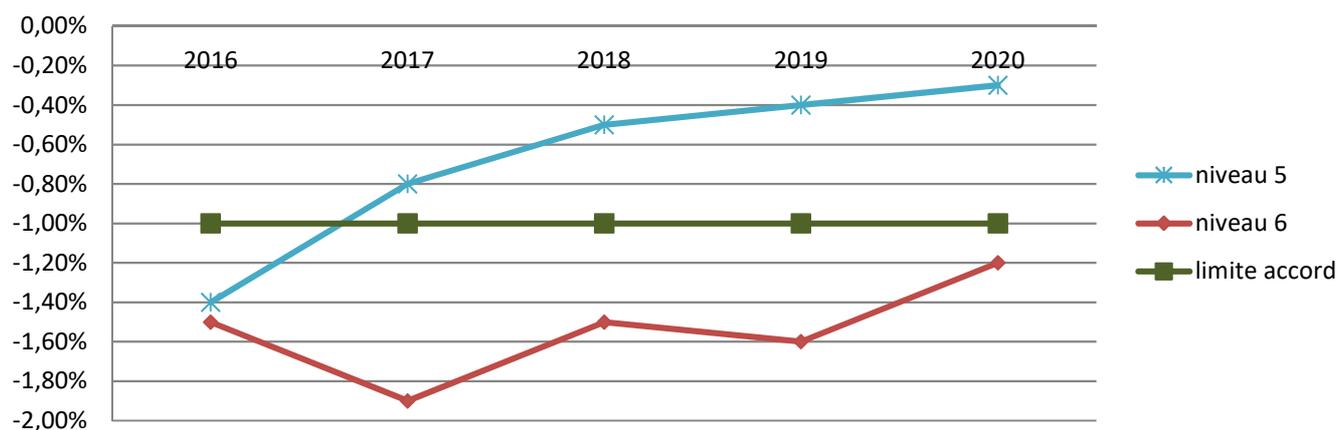
**Niveau 3 : 39€ mensuel, 0.002% MS totale**

**Niveau 4 : 3€ mensuel, 0.000% 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 de rémunération à âge équivalent: ETAM



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

L'amélioration aux niveaux 5 et 6 se poursuit, en corrélation avec la diminution de l'épaisseur du plafond de verre. C'est remarquable. **Mais des écarts en dessous de -1% persistent au niveau 6 qui ne respecte donc pas l'accord.**

2020	Salaire moyen H	Age moyen H	Salaire moyen F	Age moyen F	Salaire moy F à âge équiv
niveau 3	2360	30.8	2414	32.7	2275
niveau 4	2666	36.4	2697	38.5	2663
niveau 5	3241	46.7	3247	47.5	3233
niveau 6	4042	56.9	3957	55.6	3995

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

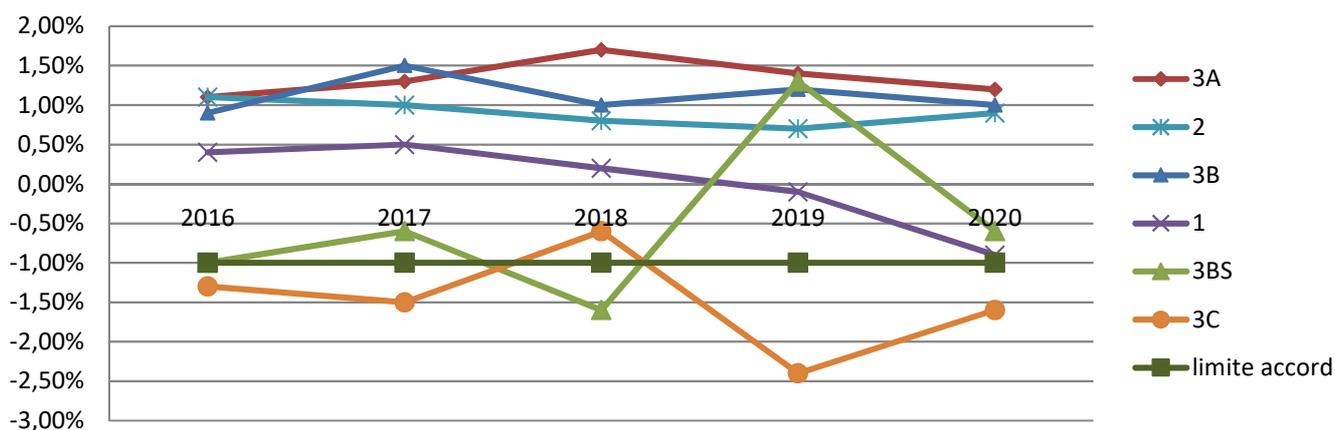
**Niveau 4 : 3€ mensuel, 0.001% MS totale**

**Niveau 5 : 8€ mensuel, 0.010% MS totale**

**Niveau 6 : 47€ mensuel, 0.011% MS totale**

#### 4.3 Cadres

### écart de rémunération à âge équivalent: cadres



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

Il n'y a pas d'évolution marquante, notamment aux positions 3C et 3BS alors que l'épaisseur du plafond de verre diminue et que les promotions à partir de ces positions ont été importantes. C'est remarquable.

**Le niveau 3C est en dessous de -1% et ne respecte donc pas l'accord**

2020	saire moyen H	âge moyen H	saire moyen F	âge moyen F	saire moy F à âge équiv
position 1	3040	25.5	3008	25.4	3013
position 2	3490	32.5	3464	31.5	3522
position 3A	4644	42.7	4637	41.7	4701
position 3B	5906	49.3	5803	47.3	5967
position 3BS	6831	50.8	6675	49.4	6791
position 3C	8464	54.3	8063	51.7	8330

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite :

**Position 1 : 28€ mensuel, 0.005% MS totale**

**Position 2 : à niveau**

**Position 3A : à niveau**

**Position 3B : à niveau**

**Position 3BS : 40€ mensuel, 0.06% MS totale**

**Position 3C : 134€ mensuel, 0.013% MS totale**

#### 4.4 Classement des 10 plus fortes rémunérations

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

	2016		2017		2018		2019		2020	
	nb	%								
cadre		25.09		25.29	0	25.69	1	26.18	1	26.49
maitrise		6.03		4.96	0	5.84	0	5.31	0	5.24

technicien		16.34		16.84	0	17.19	1	17.89	1	17.85
employé		81.58		82.16	8	82.17	9	83.56	7	83.21
ouvrier		4.09		3.9	0	3.81	0	3.81	1	3.59

#### 4.5 Synthèse

**Le budget nécessaire pour avoir une égalité parfaite serait de 0.048% 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.**

- Pour les ouvrières, le plafond de verre est toujours au coefficient 285, mais son épaisseur diminue régulièrement, ainsi que le coût pour une répartition équilibrée depuis 2017. C'est remarquable. Cependant, le potentiel de promotions au coefficient 270 est toujours trop important. Et l'absence de promotions au coefficient 365 n'est pas compréhensible.
- Pour les techniciennes, le plafond de verre est toujours au coefficient 405, mais son épaisseur diminue et le coût d'une répartition équilibrée reste stable. C'est remarquable. Le potentiel de promotions à partir des coefficients 305 et 335 reste important, et n'est pas suffisamment utilisé.
- Pour les employés, le plafond de verre repasse au coefficient 335, et son épaisseur continue de diminuer depuis 2014. C'est bien, d'autant plus que le coût d'une répartition équilibrée diminue, même s'il reste encore de l'ordre d'une demie promotion.
- Pour les maîtrises, le plafond de verre reste au coefficient 425, avec une épaisseur de 1 et un coût pour une répartition équilibrée désormais négligeable.
- Pour les cadres, le plafond de verre reste à la position 3A, mais on observe une forte amélioration aux positions 3BS et 3C. L'épaisseur du plafond de verre diminue depuis 2017. Cependant, pour la première fois les embauches de femmes ont été insuffisantes.

Les promotions ont bien contribué à réduire les écarts de positionnement notamment pour les cadres. **L'effort de promotion a été particulièrement important pour la position 3BS**, ce qui a permis d'améliorer la représentativité des femmes à la position 3C.

**Par contre, les promotions ont été insuffisantes pour les ouvrières et les techniciennes.**

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2013, mais à un rythme beaucoup plus lent et uniquement en progression chez les cadres.** A ce rythme, l'objectif de l'accord sur la féminisation des effectifs ne sera tenu que pour les cadres. Pour les autres catégories, la situation s'est même dégradée en 2020 !

Les embauches ont fortement ralenti en 2020 (-84%), mais leur féminisation s'est poursuivie pour les techniciennes et les cadres. **Par contre, pour les ouvrières, il n'y a eu aucune embauche en 2020!**

Les départs n'ont pas contribué à la féminisation de l'entreprise pour toutes les catégories.

**Pour les ouvrières, la féminisation a reculé par les embauches et par les départs.**

**Pour les techniciennes la féminisation a reculé essentiellement à cause des départs.**

**Pour les cadres, la féminisation s'est faite par les embauches alors que les départs n'y ont pas contribué.**

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 0.048%.

**Il est donc possible de résoudre tous les écarts de rémunération, hors promotion, en une année.**  
**La situation s'est dégradée pour les cadres position 1, donc sur des salaires à l'embauche, ce qui n'est pas normal.**  
**Les écarts de rémunération s'améliorent alors que l'épaisseur des plafonds de verre diminue et que les promotions ont été importantes chez les cadres. C'est à souligner.**