

## Egalité professionnelle Safran Aircraft Engines 2021

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.

**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.

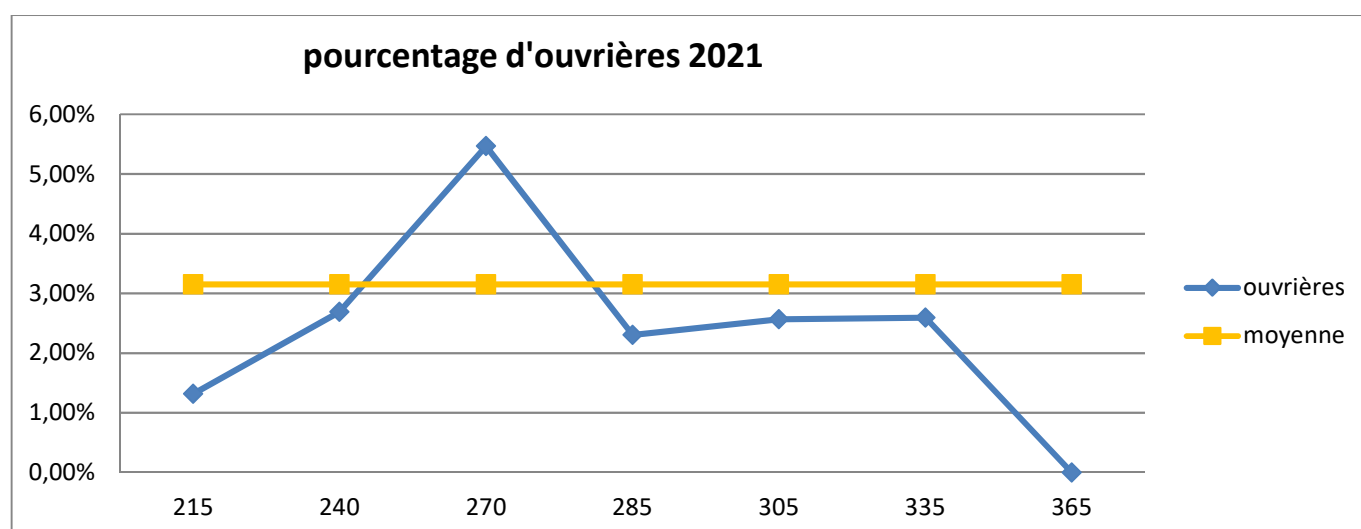
**L'évolution dans le temps des indicateurs « plafond de verre », « épaisseur du plafond de verre » et « écart du coefficient moyen » permet de suivre l'impact des mesures appliquées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

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.

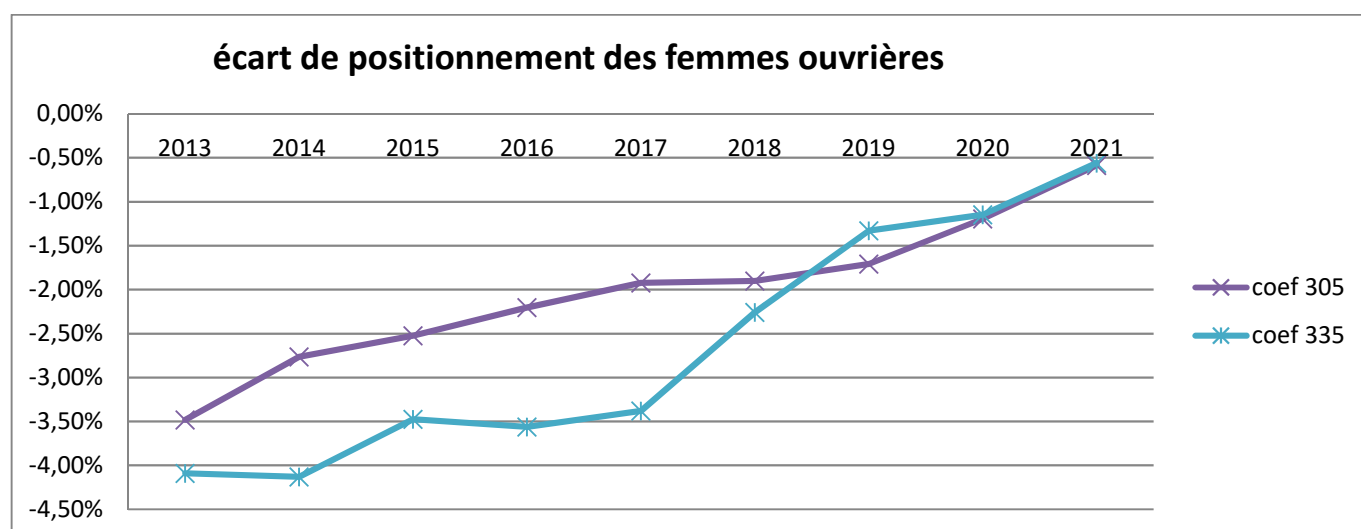
### 1.1 Ouvrières

**Il y a 69 femmes et 2122 hommes, soit 3.15% de femmes. C'est moins que l'année précédente (3.59%).**



**Le plafond de verre est toujours 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	2021
coef 365	-4.09%	-4.13%	-3.94%	-4.10%	-3.90%	-3.81%	-3.82%	-3.60%	<b>-3.15%</b>

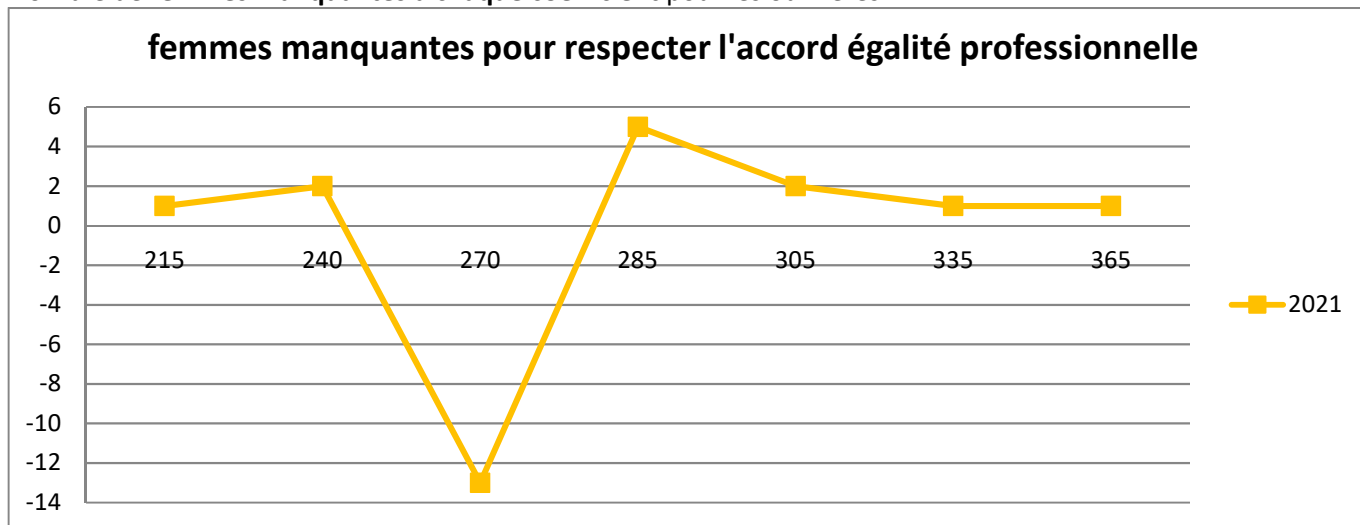
coef 335	-4.09%	-4.13%	-3.48%	-3.56%	-3.38%	-2.26%	-1.33%	-1.15%	<b>-0.56%</b>
coef 305	<b>-3.48%</b>	<b>-2.76%</b>	<b>-2.52%</b>	<b>-2.20%</b>	<b>-1.92%</b>	-1.90%	-1.71%	-1.20%	<b>-0.59%</b>
coef 285	0.06%	0.16%	1.06%	0.79%	0.30%	<b>-0.03%</b>	<b>-0.46%</b>	<b>-0.35%</b>	<b>-0.85%</b>
coef 270	1.59%	1.76%	0.88%	0.18%	0.88%	1.03%	1.71%	1.95%	<b>2.32%</b>
coef 240	2.89%	2.18%	1.99%	2.94%	1.84%	1.65%	0.71%	0.22%	<b>-0.46%</b>
coef 215	0.95%	0.52%	0.08%	-0.45%	0.34%	0.21%	0.53%	-0.82%	<b>-1.83%</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 :



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
épaisseur	24	22	19	17	14	15	11	9
365	1	1	1	1	1	1	2	1
335	8	8	7	7	5	3	2	1
305	15	13	11	9	8	8	5	2
285	-1	-6	-5	-2	0	3	2	5
270	-11	-6	-1	-5	-6	-10	-11	-13
240	-12	-10	-15	-9	-8	-3	-1	2
215	-1	0	1	-1	0	-1	1	1

**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.**

Pour les ouvrières il manque :

- 1 promotion du coefficient 335 au coefficient 365. Il y a 5 femmes au coefficient 335
- 2 promotions du coefficient 305 au coefficient 335. Il y a 10 femmes au coefficient 305
- 4 promotions du coefficient 285 au coefficient 305. Il y a 13 femmes au coefficient 285
- 9 promotions du coefficient 270 au coefficient 285. Il y a 30 femmes au coefficient 285
- 1 promotion du coefficient 215 au coefficient 240. Il y a 1 femme au coefficient 215
- 2 embauches de femme au coefficient 215

Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les ouvrières :

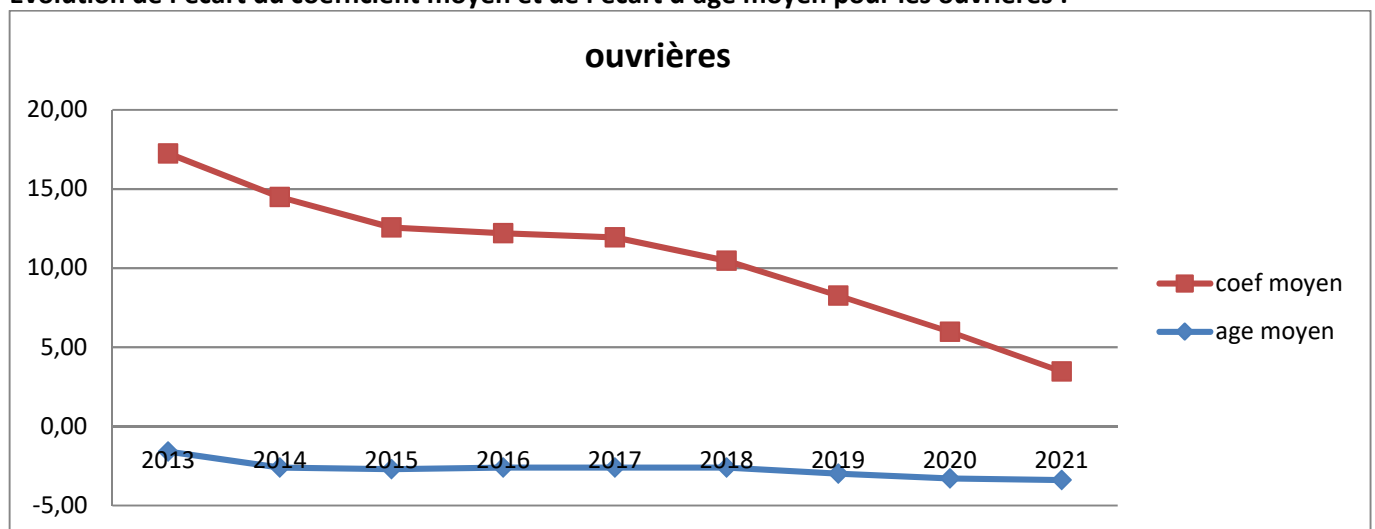
	2015	2018	2021

total		50			43			17
365		1			1			1
335		7			6			2
305		20			14			4
285		14			14			9
270		8			8			0
240		0			0			1
215		0			0			0

Sur les 3 premières 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 3 premières années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 26 (de 43 à 17). A ce rythme, il faudrait 2 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2023 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 3.4 ans. Pourtant, leur qualification est inférieure de 3.46 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.

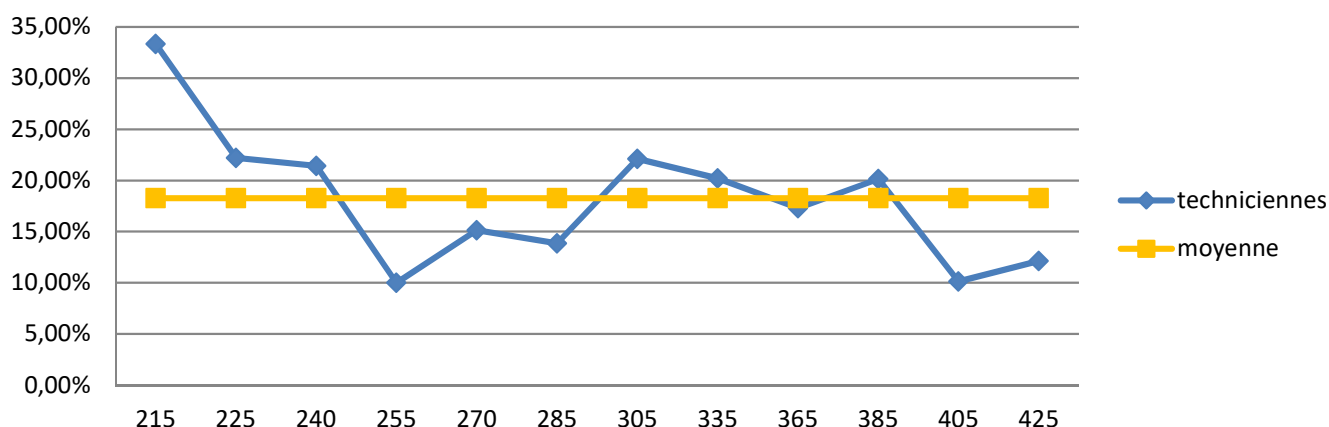
Le coût pour une répartition équilibrée diminue régulièrement depuis 2017, mais l'écart est toujours en défaveur des femmes alors qu'elles sont plus âgées.

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

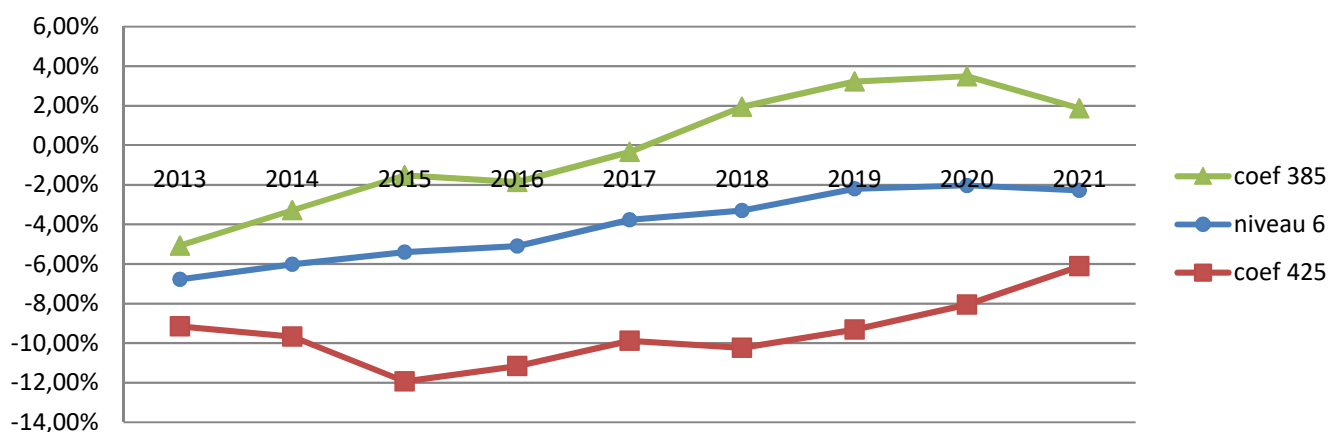
Il y a 618 femmes et 2765 hommes, soit 18.27% de femmes. C'est plus que l'année précédente (17.85%).

### pourcentage de techniciennes 2021



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 aux coefficient 385 et 425.

écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
niveau 6	-6.78%	-6.02%	-5.40%	-5.09%	-3.76%	-3.29%	-2.20%	-2.03%	-2.28%
niveau 5	1.34%	1.52%	2.01%	2.32%	2.06%	2.04%	1.74%	1.62%	1.83%
niveau 4	1.60%	0.66%	-1.01%	-2.48%	-2.69%	-3.27%	-3.53%	-3.76%	-4.47%
niveau 3	-10.77%	-6.20%	-5.13%	-0.71%	0.49%	5.03%	4.79%	5.81%	4.99%

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

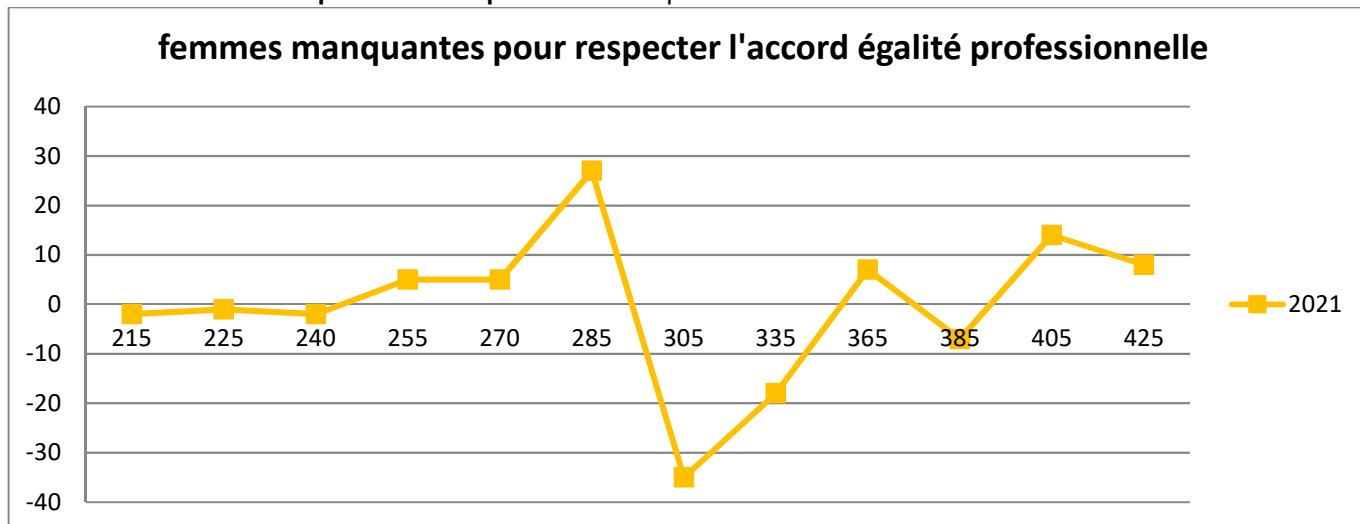
écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
coef 425	-9.16%	-9.67%	-11.94%	-11.16%	-9.89%	-10.24%	-9.31%	-8.06%	-6.12%
coef 405	-6.19%	-5.53%	-4.33%	-4.46%	-3.40%	-6.34%	-5.84%	-7.91%	-8.12%
coef 385	-5.08%	-3.27%	-1.52%	-1.85%	-0.33%	1.94%	3.23%	3.49%	1.87%
coef 365	-2.56%	-1.25%	-0.48%	0.17%	0.27%	0.62%	-1.07%	-1.80%	-0.96%
coef 335	0.62%	0.39%	0.52%	0.19%	0.78%	0.91%	1.07%	1.22%	1.94%
coef 305	6.26%	5.58%	6.08%	6.30%	4.86%	4.25%	4.55%	4.71%	3.85%
coef 285	2.73%	1.76%	-0.63%	-1.15%	-1.62%	-3.02%	-2.85%	-3.30%	-4.41%
coef 270	-2.67%	-1.11%	-2.14%	-5.23%	-4.84%	-4.00%	-5.91%	-5.79%	-3.14%
coef 255	3.97%	-4.11%	-1.79%	-7.13%	-6.84%	-3.55%	-3.82%	-3.03%	-8.27%
coef 240	-9.37%	-4.00%	-3.66%	-0.01%	3.99%	11.07%	7.11%	6.68%	3.16%

coef 225	-16.03%	-9.05%	-6.42%	-6.34%	-10.17%	-7.66%	-3.07%	-0.46%	3.95%
coef 215	-16.03%	-16.20%	-16.42%	3.66%	-0.17%	4.24%	9.89%	11.56%	15.07%

**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 :



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
épaisseur	66	55	41	31	36	32	30	22
niveau 6	53	50	41	31	28	19	16	15
425	21	29	23	22	23	20	14	8
405	25	16	12	8	13	12	16	14
385	7	5	6	1	-8	-13	-14	-7
365	13	5	-2	-2	-5	8	14	7
335	-5	-6	-2	-8	-9	-11	-12	-18
305	-58	-64	-64	-49	-43	-46	-45	-35
285	-14	5	9	12	22	21	22	27
270	2	5	11	10	9	12	10	5
255	4	2	6	6	3	3	2	5
240	2	2	0	-2	-6	-5	-4	-2
225	2	1	1	2	2	1	0	-1
215	1	1	0	0	-1	-2	-2	-2

**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 2014.**

**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.**

Pour les techniciennes, il manque :

- 8 promotions du coefficient 405 au coefficient 425. Il y a 14 femmes au coefficient 405
- 22 promotions du coefficient 385 au coefficient 405. Il y a 59 femmes au coefficient 385
- 15 promotions du coefficient 365 au coefficient 385. Il y a 99 femmes au coefficient 365
- 22 promotions du coefficient 335 au coefficient 365. Il y a 155 femmes au coefficient 335
- 4 promotions du coefficient 305 au coefficient 335. Il y a 165 femmes au coefficient 305
- 18 promotions du coefficient 270 au coefficient 285. Il y a 18 femmes au coefficient 270

- 5 promotions du coefficient 255 au coefficient 270. Il y a 5 femmes au coefficient 255
- 10 promotions du coefficient 240 au coefficient 255. Il y a 12 femmes au coefficient 240
- 4 promotions du coefficient 225 au coefficient 240. Il y a 4 femmes au coefficient 225
- 3 promotions du coefficient 215 au coefficient 225. Il y a 4 femmes au coefficient 215
- 1 embauche de femme au coefficient 215

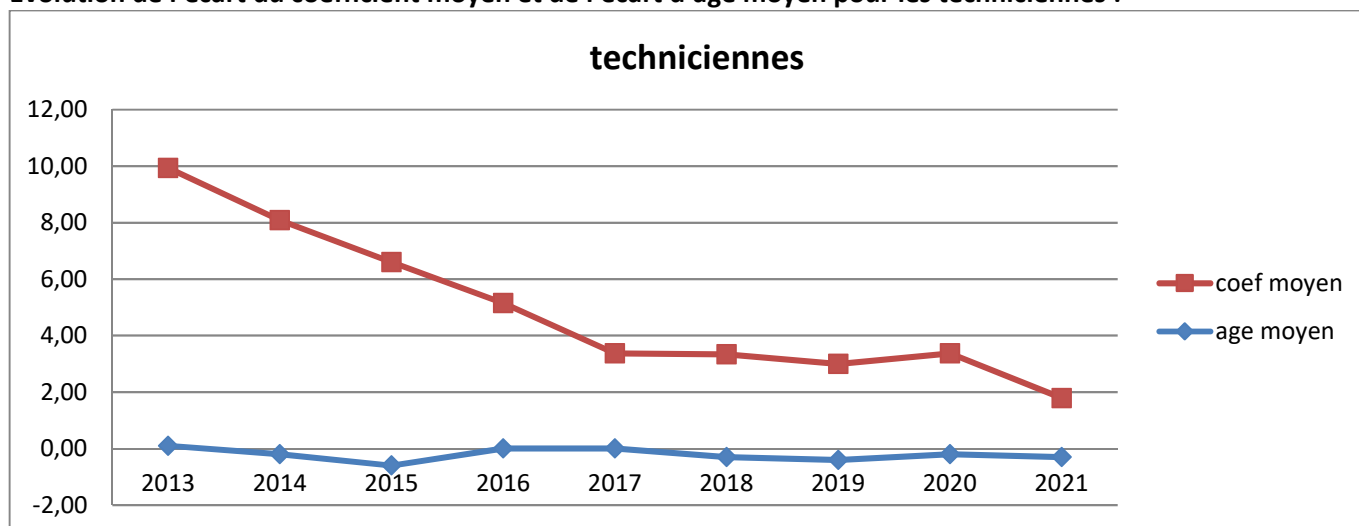
**Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les techniciennes :**

	2015		2018		2021
<b>total</b>	<b>163</b>		<b>147</b>		<b>111</b>
425	21		18		8
405	23		31		22
385	30		23		15
365	43		18		22
335	38		9		4
305	0		0		0
285	0		22		18
270	2		9		5
255	5		12		10
240	1		2		4
225	0		3		3
215	0		0		0

Sur les 3 premières 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 3 premières années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 36 (de 147 à 111). A ce rythme, il faudrait 10 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2031 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 (1.79 points) depuis 2017 avec un écart d'âge négligeable (les femmes sont plus âgées de 0.3 ans).

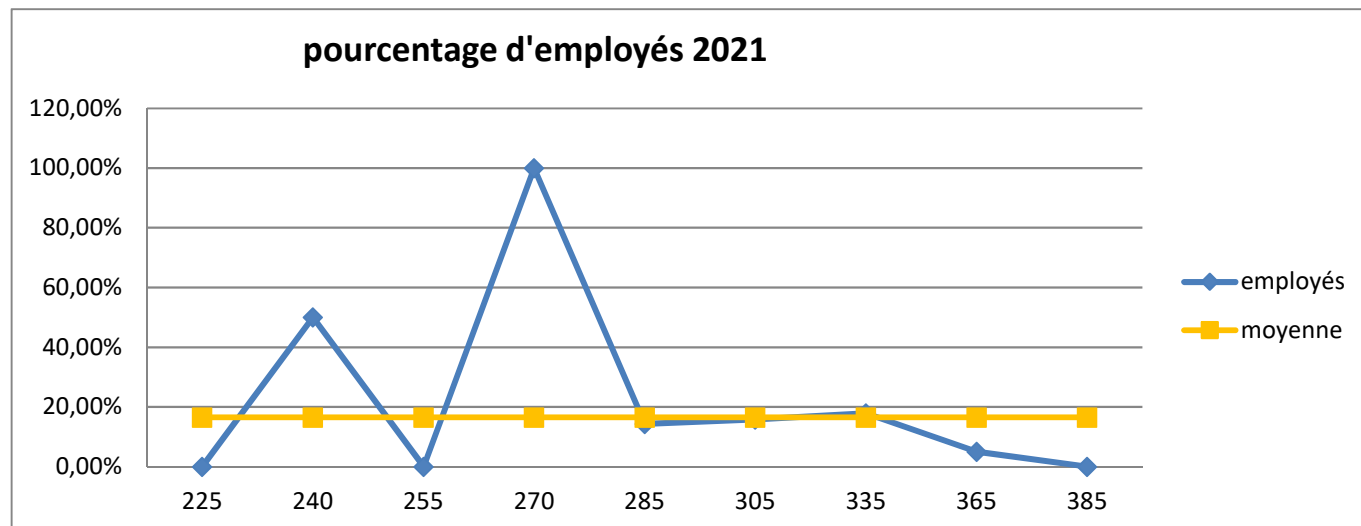
Depuis 2018, le plafond de verre est au coefficient 405, et son épaisseur diminue mais à un rythme trop lent. Pour autant, le coût d'une répartition équilibrée reste stable. C'est à souligner.

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

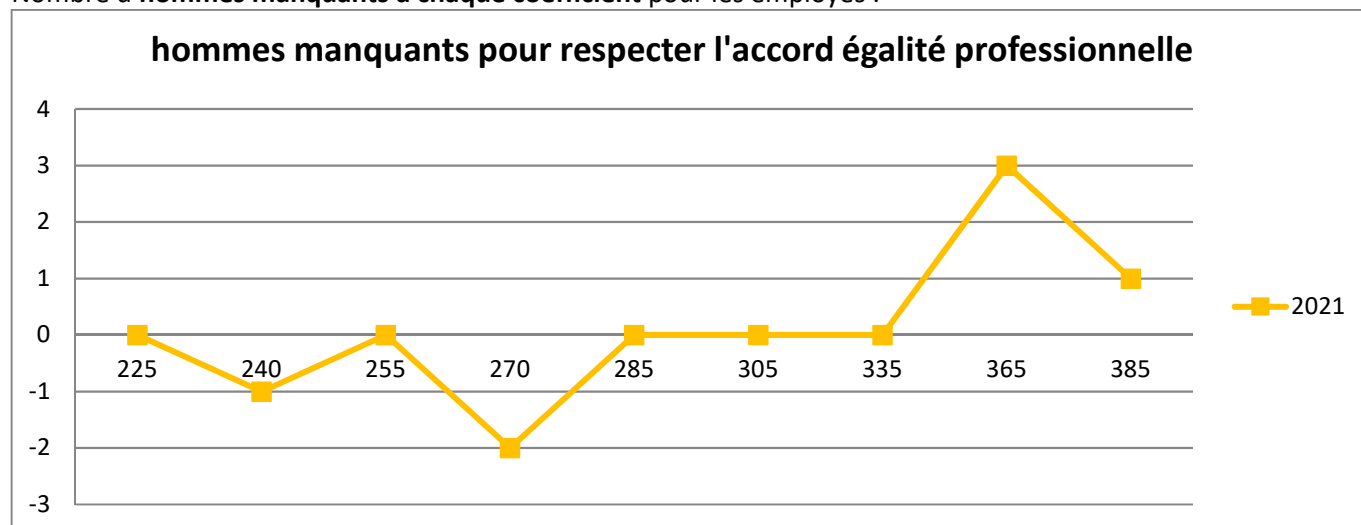
Pour cette catégorie, ce sont les hommes qui sont en minorité. Les indicateurs porteront cette fois sur les hommes pour cette catégorie.

**Il y a 18 hommes et 91 femmes, soit 16.51% d'hommes. C'est moins que l'année précédente (16.79%).**



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

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



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>épaisseur</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
385	0	0	0	0	0	1	0	1
365	3	2	2	3	2	3	3	3
335	10	8	7	6	7	2	0	0
305	5	3	0	0	-3	1	-1	0
285	2	0	0	-2	-1	-1	0	0
270	-10	-9	-7	-4	-3	-3	-1	-2
255	-7	-3	-3	-2	0	0	0	0
240	-1	-1	-1	-1	-1	0	0	-1
225	-3	-1	0	0	-1	-1	-1	0



215	0	0	0	-1	0	-1	-1	-1
-----	---	---	---	----	---	----	----	----

Depuis 2014 l'épaisseur du plafond de verre diminue, sauf en 2021.

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

Pour les employés il manque :

- 1 promotion du coefficient 365 au coefficient 385. Il y a 1 homme au coefficient 365
- 4 promotions du coefficient 335 au coefficient 365. Il y a 5 hommes au coefficient 335
- 4 promotions du coefficient 305 au coefficient 335. Il y a 6 hommes au coefficient 305
- 2 promotions du coefficient 285 au coefficient 305. Il y a 2 hommes au coefficient 285
- 2 promotions du coefficient 270 au coefficient 285. Il y a 2 hommes au coefficient 270

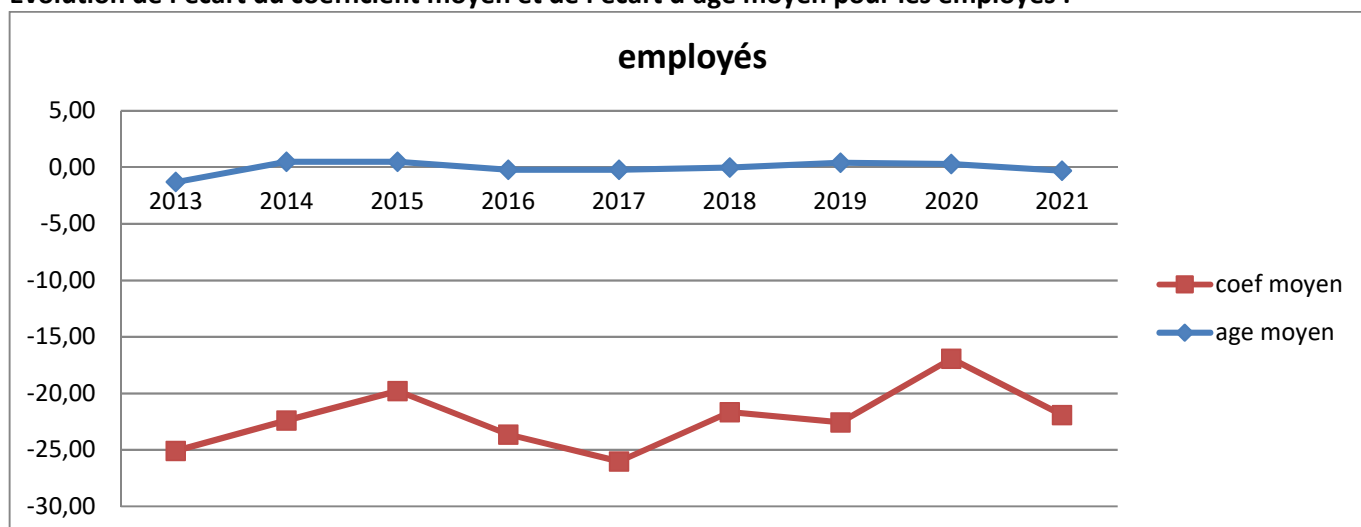
Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les employés :

	2015	2018	2021
total	33	21	13
385	0	0	1
365	2	2	4
335	10	9	4
305	10	6	2
285	10	4	2
270	1	0	0
255	0	0	0
240	0	0	0
225	0	0	0
215	0	0	0

Sur les 3 premières 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 3 premières années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 8 (de 21 à 13). A ce rythme, il faudrait 5 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 (21.90 points) en défaveur des hommes. Pourtant, l'âge moyen est identique : les hommes sont 0.3 ans plus jeunes.

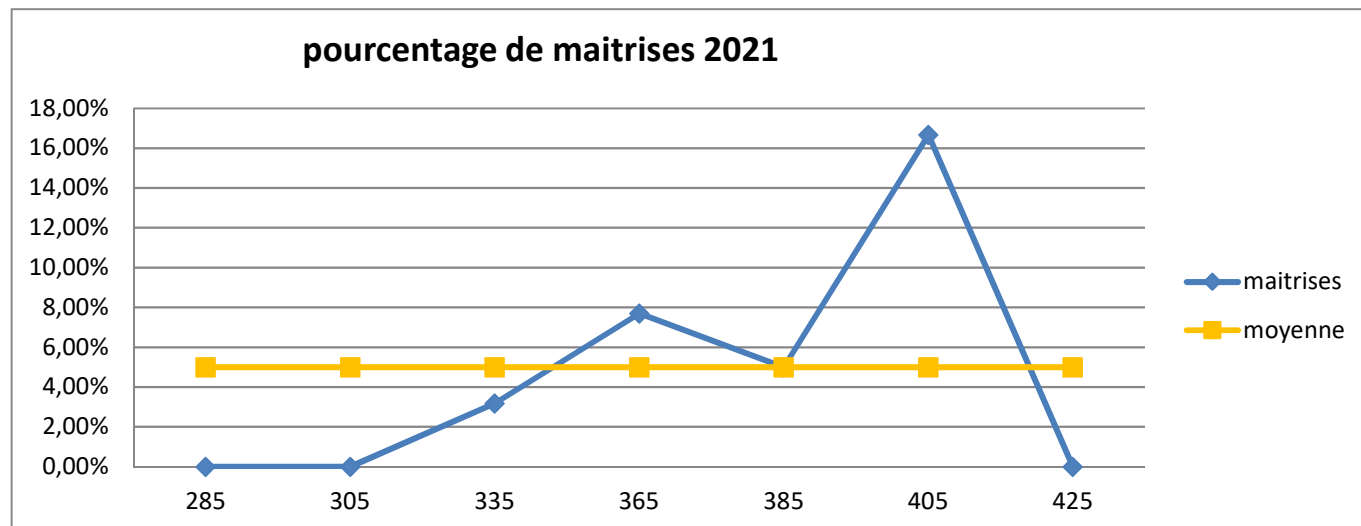
Le plafond de verre redescend au coefficient 285 et son épaisseur continue de diminuer depuis 2014.

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.

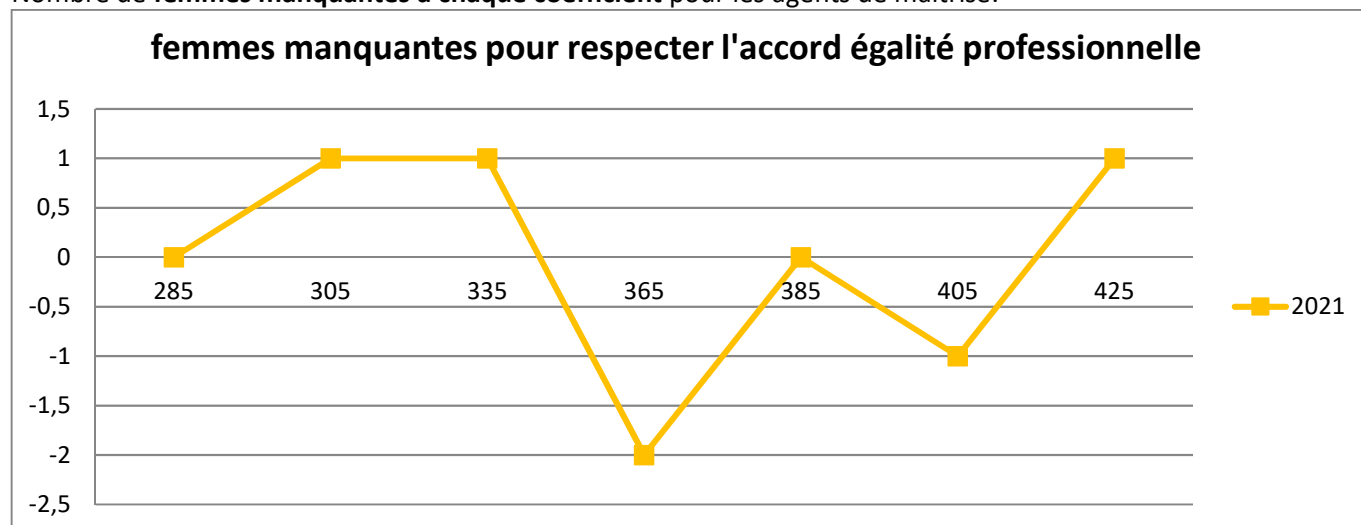
#### 1.4 Agents de maîtrise.

Il y a 10 femmes et 190 hommes, soit 5.00% de femmes. C'est moins que l'année précédente (5.24%).



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 :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>épaisseur</b>	2	3	2	3	2	1	1	1
425	2	2	2	1	0	1	1	1
405	0	1	0	0	0	-1	-1	-1
385	-2	-2	-2	0	0	0	0	0
365	2	1	4	2	2	3	1	-2
335	0	-2	-3	-3	-4	-4	-2	1
305	-1	0	-1	0	1	0	1	1
285	0	-1	1	0	0	0	0	0

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

Pour les maîtrises, il manque :

- 1 promotion du coefficient 405 au coefficient 425. Il y a 1 femme au coefficient 405

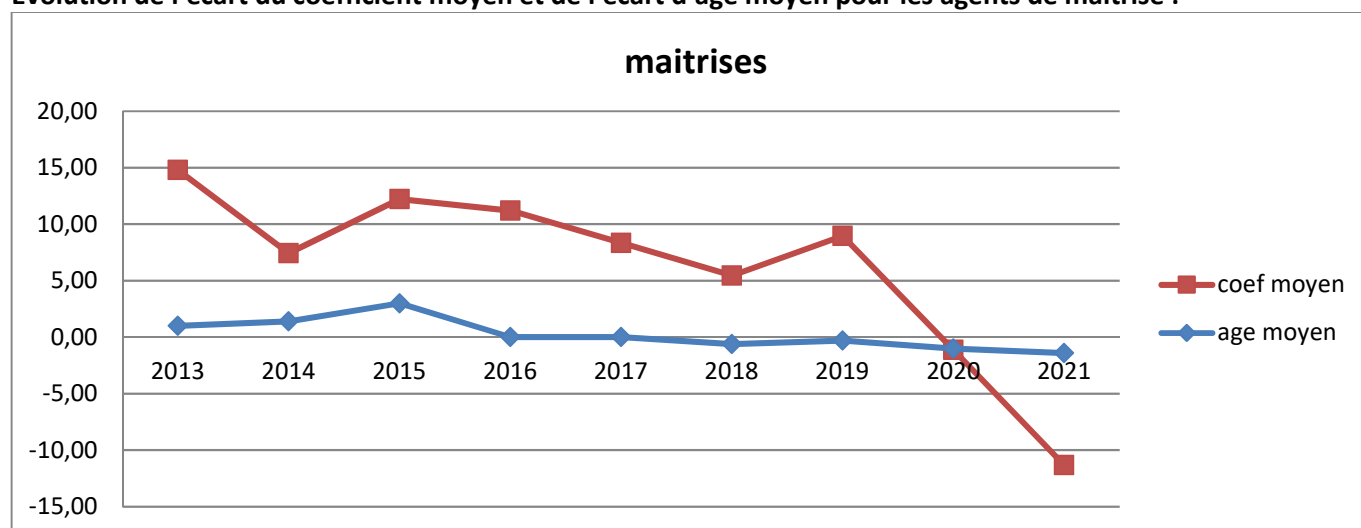
Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les agents de maîtrise :

	2015	2018	2021
total	4	2	1
425	1	0	1
405	2	0	0
385	0	0	0
365	1	2	0
335	0	0	0
305	0	0	0
285	0	0	0

Sur les 3 premières 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 3 premières années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 1 (de 2 à 1). A ce rythme, il faudrait 3 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2024 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 agents de maîtrise :

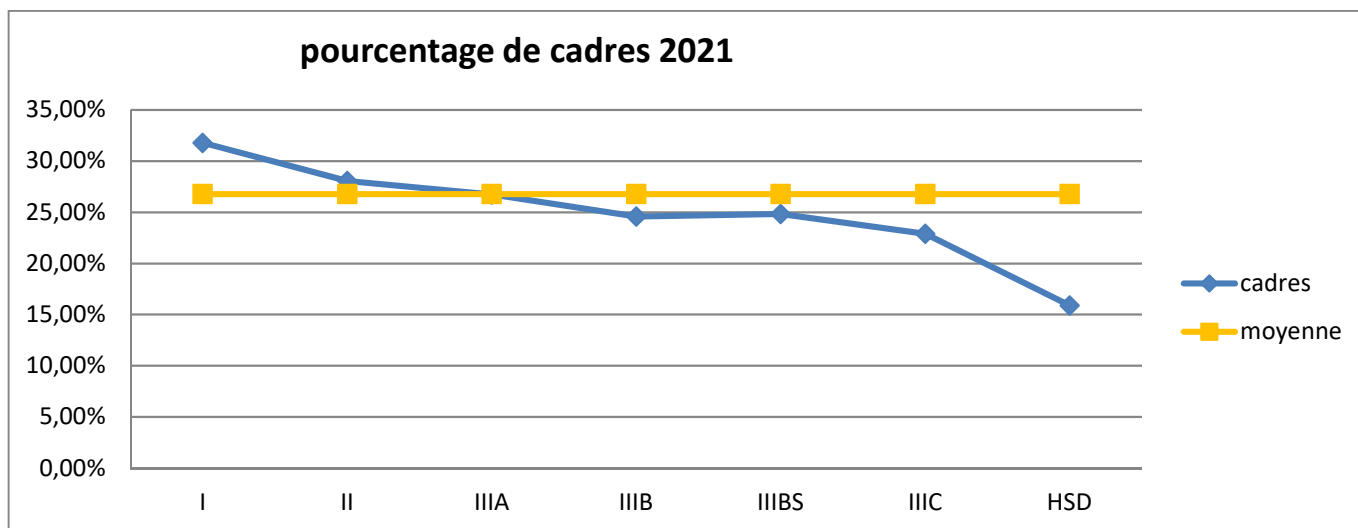


L'écart de coefficient moyen (-11.32 points) est en faveur des femmes pour un âge moyen très proche (+1.4 an pour les femmes).

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

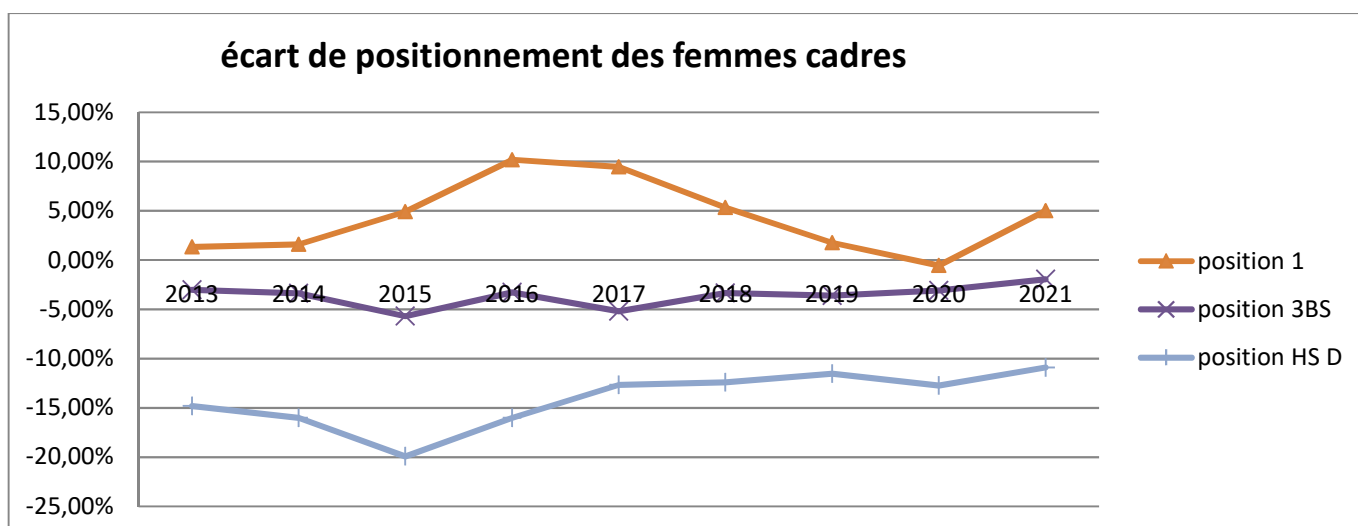
### 1.5 Cadres

Il y a 1460 femmes et 3992 hommes, soit 26.78% de femmes. C'est plus que l'année précédente (26.49%).



Le plafond de verre est à la position 3A.

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



Amélioration de la position 3BS et HSD dans une moindre mesure

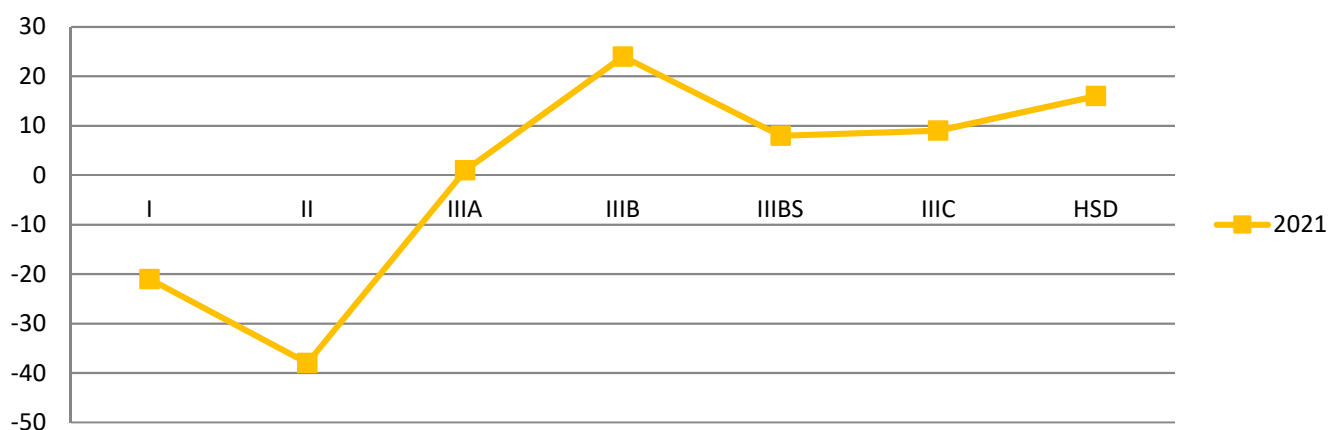
position	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
HSD	-14.81%	-16.01%	-19.92%	-16.00%	-12.67%	-12.41%	-11.53%	-12.73%	-10.89%
3C	-8.36%	-6.63%	-4.60%	-6.22%	-6.71%	-6.56%	-4.59%	-3.91%	-3.87%
3BS	-3.03%	-3.37%	-5.68%	-3.27%	-5.21%	-3.34%	-3.60%	-3.08%	-1.94%
3B	-2.53%	-3.23%	-2.66%	-2.61%	-2.31%	-2.41%	-1.18%	-1.24%	-2.18%
3A	0.97%	0.71%	-0.15%	-0.93%	-0.43%	-0.99%	-1.40%	-0.31%	-0.04%
2	2.12%	2.13%	1.52%	0.99%	1.09%	2.02%	2.25%	2.00%	1.26%
1	1.33%	1.60%	4.92%	10.19%	9.45%	5.32%	1.75%	-0.54%	5.01%

Seule la position HSD est très mal représentée (17 femmes pour 90 hommes, soit 15.89%).

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:

## femmes manquantes pour respecter l'accord égalité professionnelle



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
épaisseur	74	80	85	84	92	85	62	58
HSD	14	18	16	19	19	18	19	16
3C	21	15	17	16	16	11	10	9
3BS	9	17	10	17	12	14	13	8
3B	30	27	25	24	25	13	13	24
3A	-12	3	17	8	20	29	7	1
2	-46	-39	-28	-33	-64	-75	-63	-38
1	-16	-40	-58	-51	-28	-10	2	-21

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

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 diminue depuis 2018, avec des améliorations notables aux positions 3BS et HSD. Mais l'évolution n'est pas assez rapide pour tenir les objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle sur les écarts de positionnement.

Pour les cadres, il manque :

- 16 promotions de la position IIIC à HSD. Il y a 41 femmes à la position IIIC
- 25 promotions de la position IIIBS à IIIC. Il y a 76 femmes à la position IIIBS
- 33 promotions de la position IIIB à IIIBS. Il y a 198 femmes à la position IIIB
- 57 promotions de la position IIIA à IIIB. Il y a 419 femmes à la position IIIA
- 58 promotions de la position II à IIIA. Il y a 613 femmes à la position II

### Evolution des promotions manquantes à chaque coefficient pour les cadres :

	2015	2018	2021
total	300	293	209
HSD	18	19	16
3C	33	35	25
3BS	50	47	33
3B	77	72	57
3A	80	92	58
2	41	28	20
1	1	0	0

Sur les 3 premières 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 3 premières années du deuxième accord, le gain sur les promotions manquantes a été de 84 (de 293 à 209). A ce rythme, il faudrait 8 ans pour résoudre tous les manques, soit en 2029 alors que les engagements étaient pour 2018 puis 2022.

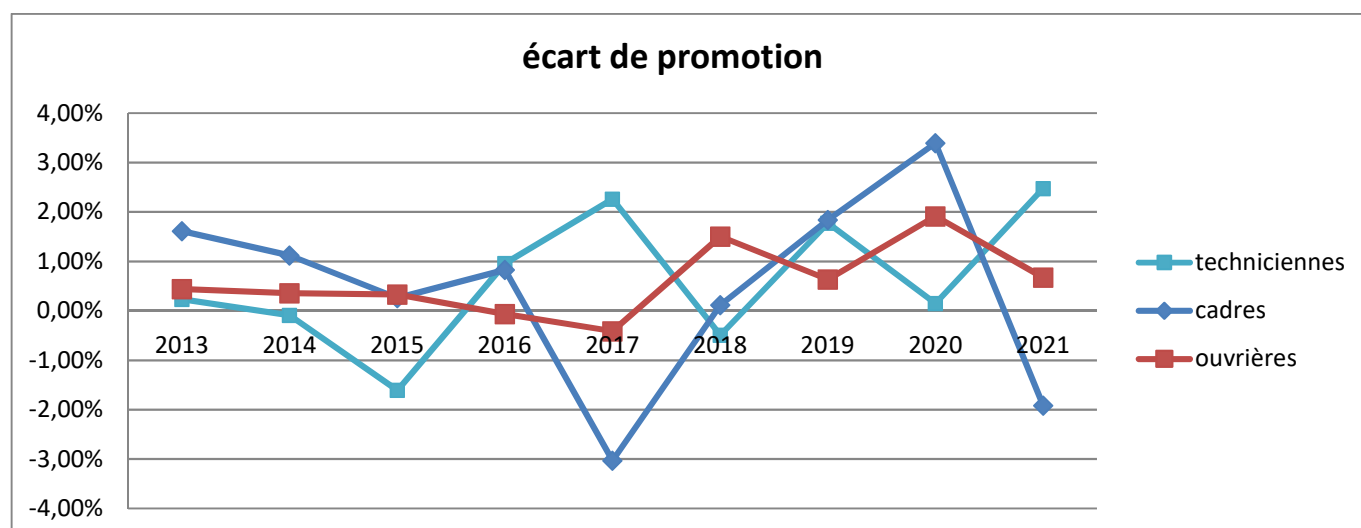
## 2 Promotion

### Écart 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	2021
ouvrières	0.44%	0.36%	0.33%	-0.06%	-0.41%	1.50%	0.63%	1.91%	0.67%
techniciennes	0.23%	-0.09%	-1.61%	0.96%	2.26%	-0.49%	1.78%	0.15%	2.48%
cadres	1.62%	1.12%	0.26%	0.83%	-3.03%	0.12%	1.84%	3.40%	-1.92%

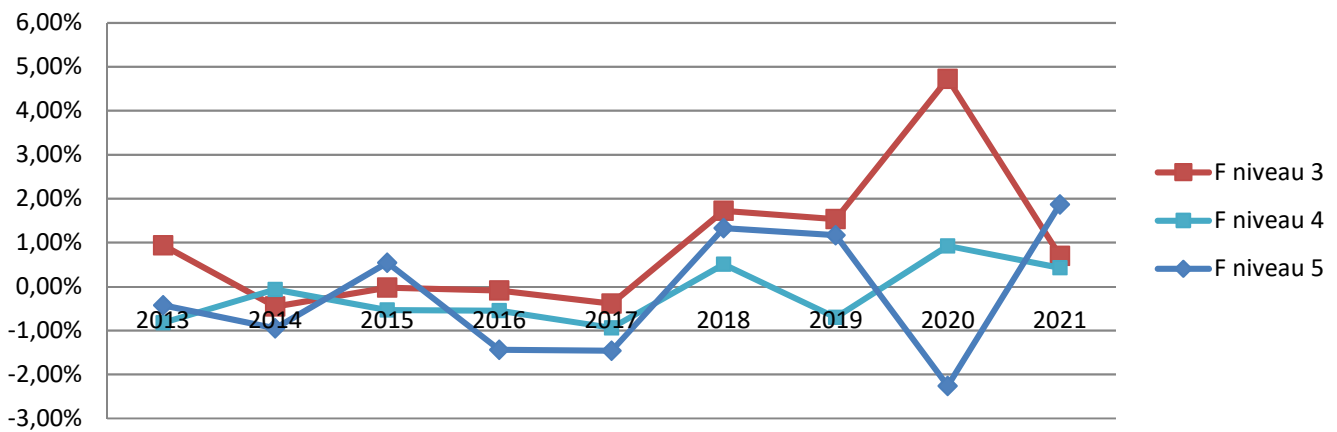
**Pour les ouvrières et les techniciennes, les écarts de promotion sont positifs, depuis 3 ans au moins.**

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

2021	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
ouvrières	3.82%	12	3.14%	69
techniciennes	20.74%	78	18.27%	618
cadres	24.57%	85	26.78%	1460

### 2.1 Ouvrières

### écart de promotion ouvrières



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
niveau 3	0,94%	-0,45%	-0,02%	-0,09%	-0,39%	1,73%	1,54%	4,73%	0,69%
niveau 4	-0,83%	-0,07%	-0,53%	-0,55%	-0,94%	0,51%	-0,71%	0,92%	0,43%
niveau 5	-0,42%	-0,99%	0,54%	-1,44%	-1,46%	1,33%	1,17%	-2,26%	1,87%

2021	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	3.15%	4	2.46%	11
niveau 4	4.29%	6	3.86%	43
niveau 5	4.26%	2	2.38%	15

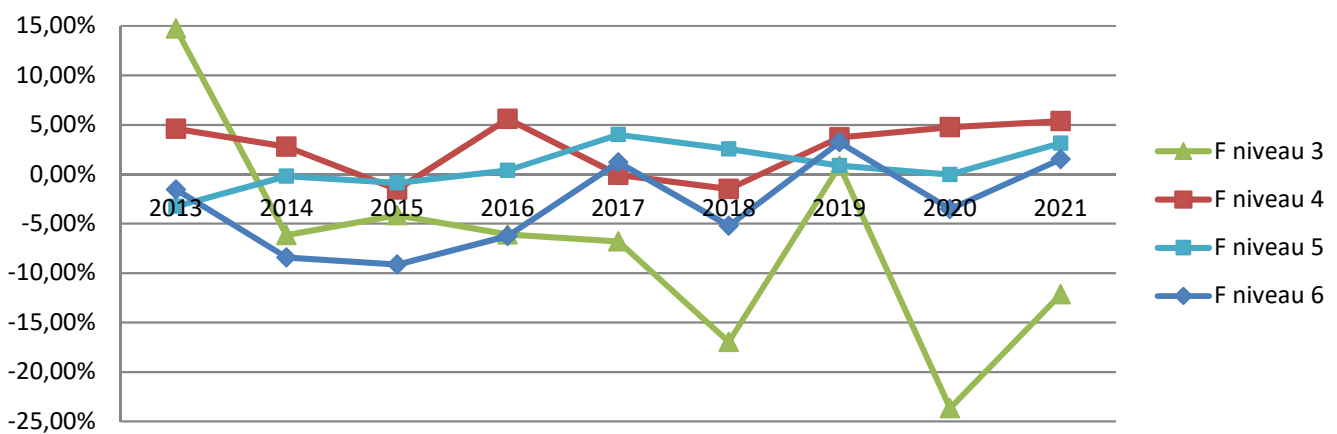
**En 2021, la situation s'est améliorée au niveau 5. Pour tous les niveaux, les taux de promotion sont favorables aux femmes.**

**Les promotions n'ont toujours pas permis à une femme d'accéder au coefficient 365, alors que 46 hommes sont déjà à ce coefficient.**

**Les promotions ont donc contribué à diminuer les plafonds de verre des ouvrières en 2021.**

### 2.2 Techniciennes

#### écart de promotion techniciennes



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
niveau 3	14,74%	-6,15%	-4,15%	-6,10%	-6,81%	-16,96%	0,85%	-23,66%	-12,14%
niveau 4	4,59%	2,79%	-1,54%	5,59%	-0,07%	-1,49%	3,71%	4,75%	5,37%

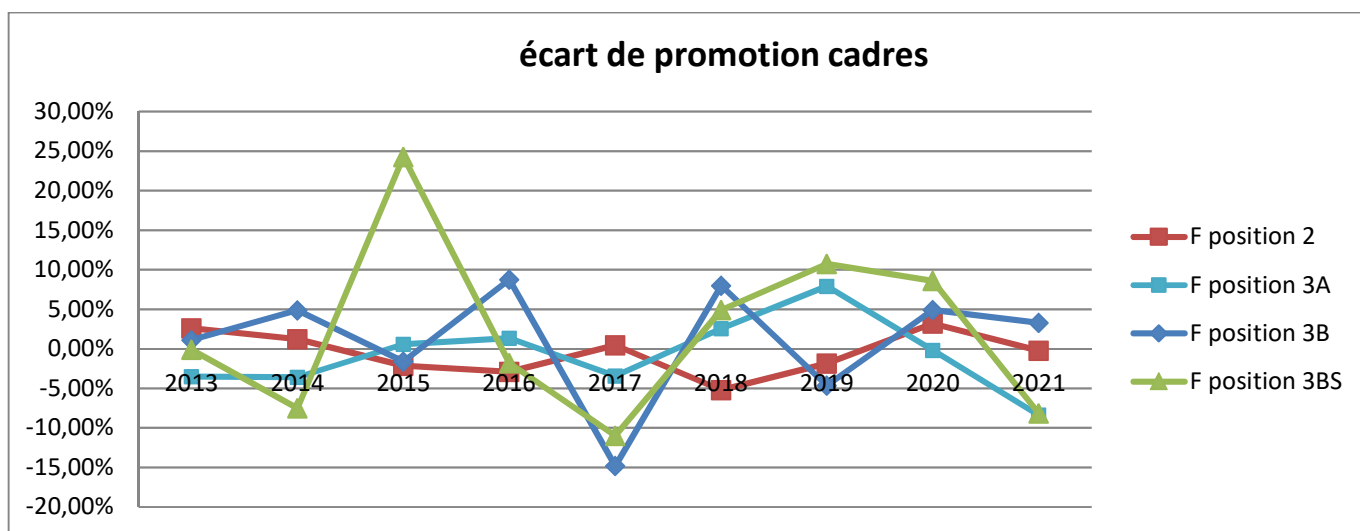
niveau 5	-3.25%	-0.19%	-0.87%	0.40%	4.00%	2.54%	0.86%	-0.03%	3.14%
niveau 6	-1.56%	-8.42%	-9.14%	-6.24%	1.20%	-5.20%	3.23%	-3.54%	1.51%

Les écarts de promotions sont positifs pour les niveaux 4, 5 et 6, avec des niveaux importants

**Les promotions ont donc contribué à résorber les plafonds de verre des techniciennes en 2021.**

2020	Promotion F	En nombre	Effectif F	En nombre
niveau 3	11.11%	2	23.26%	20
niveau 4	19.17%	23	13.80%	93
niveau 5	23.23%	46	20.10%	419
niveau 6	17.50%	7	15.99%	86

## 2.3 Cadres



écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
pos 2	2.61%	1.21%	-2.12%	-2.91%	0.47%	-5.21%	-1.85%	3.20%	-0.23%
pos 3A	-3.52%	-3.60%	0.60%	1.35%	-3.43%	2.57%	7.92%	-0.18%	-8.37%
pos 3B	1.12%	4.86%	-1.61%	8.77%	-14.81%	7.97%	-4.63%	4.91%	3.31%
pos 3BS	-0.12%	-7.50%	24.27%	-1.82%	-10.99%	4.93%	10.75%	8.59%	-8.17%

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

Seul l'écart de promotion des femmes cadres position 3B est positif, ce qui a permis d'améliorer l'écart de positionnement à la position 3BS. Les écarts de promotion aux positions 3A et 3BS sont fortement négatifs en 2021 ce qui explique que les écarts de positionnement aux positions 3B et 3C se sont dégradés.

## 3 Effectifs présents

ouvrières	employées	techniciennes	maitrises	cadres	total
69	91	618	10	1460	2248
3.14%	83.49%	18.27%	5.00%	26.78%	19.83%

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.

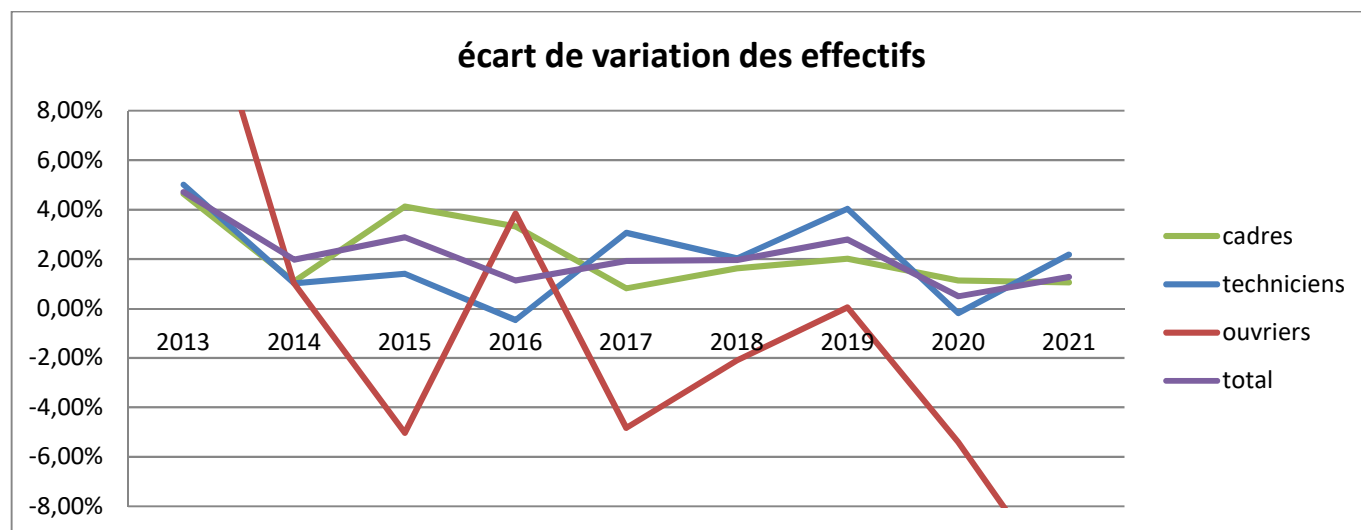
Il y a 3.14% d'ouvrières alors qu'il y a 19.83% de femmes à SAE. **Il faut donc surtout embaucher plus de femmes ouvrières.**

### 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 19.83% en 2021, soit +2.63% en 8 ans. A ce rythme, dans 15 ans **en 2036 il y aura 25% de femmes.**

écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ouvrières	15.78%	1.02%	-5.03%	3.85%	-4.84%	-2.10%	0.04%	-5.41%	-11.78%
techniciennes	5.01%	1.02%	1.41%	-0.47%	3.06%	2.02%	4.04%	-0.19%	2.18%
cadres	4.64%	1.09%	4.13%	3.31%	0.81%	1.63%	2.01%	1.13%	1.06%
total	4.71%	1.98%	2.87%	1.13%	1.93%	1.96%	2.79%	0.49%	1.27%

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2013, en progression chez les techniciennes et les cadres.**

**La féminisation des ouvrières a encore fortement chuté pour passer bien en dessous du niveau de 2012 !**

Le pourcentage de femmes cadres est passé de 23.14% en 2013 à 26.78% en 2021, soit +3.64% en 8 ans. **Depuis 2016, le pourcentage de femmes cadre a dépassé les 25%.** Avec des effectifs cadres présents en baisse (de 5556 à 5452, soit -1.87%), la proportion de femmes cadres augmente (de 26.49% à 26.78%), car plus d'hommes sont partis. Le pourcentage de femmes techniciennes est passé de 16.03% en 2013 à 18.27% en 2021, soit +2.24% en 8 ans. A ce rythme, dans 24 ans **en 2045 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 4.10% en 2013 à 3.14% en 2021, soit -0.96% en 8 ans. A ce rythme, **l'objectif de 25% de femmes ouvrières ne sera jamais atteint.** Dans 26 ans **en 2047 il n'y aura plus d'ouvrières ! Il faut donc embaucher des ouvrières.**

Le pourcentage de femmes agents de maîtrise est passé de 4.61% en 2013 à 5.00% en 2021, soit +0.39% en 8 ans. A ce rythme, dans 410 ans **en 2431 il y aura 25% de femmes agents de maîtrise.** C'est beaucoup trop long. De plus, la situation s'est encore dégradée de 191 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 16.51% en 2021, soit -8.15% en 8 ans. A ce rythme, **l'objectif de 25% d'hommes employés ne sera jamais atteint.** Dans 16 ans **en 2037 il n'y aura plus d'employés ! 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.**

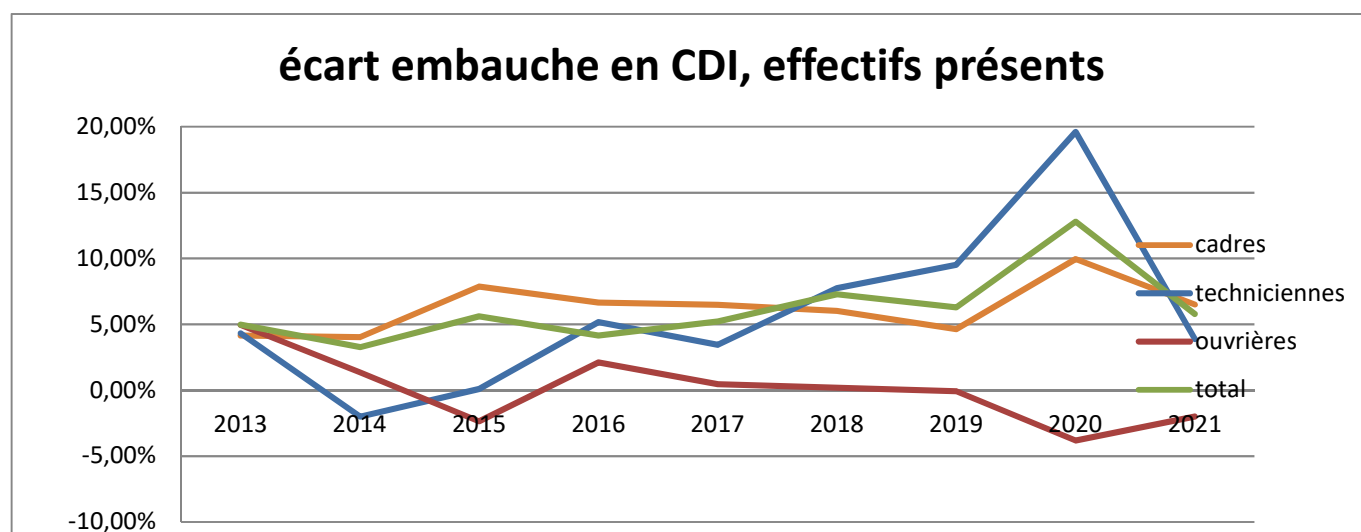
La féminisation des effectifs peut se faire par les embauches. Mais elle peut aussi être impactée par les départs. L'entreprise a la maîtrise dans le choix des embauches. Elle peut donc maîtriser la féminisation des effectifs par ce biais. Par contre, les départs étant essentiellement des départs en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

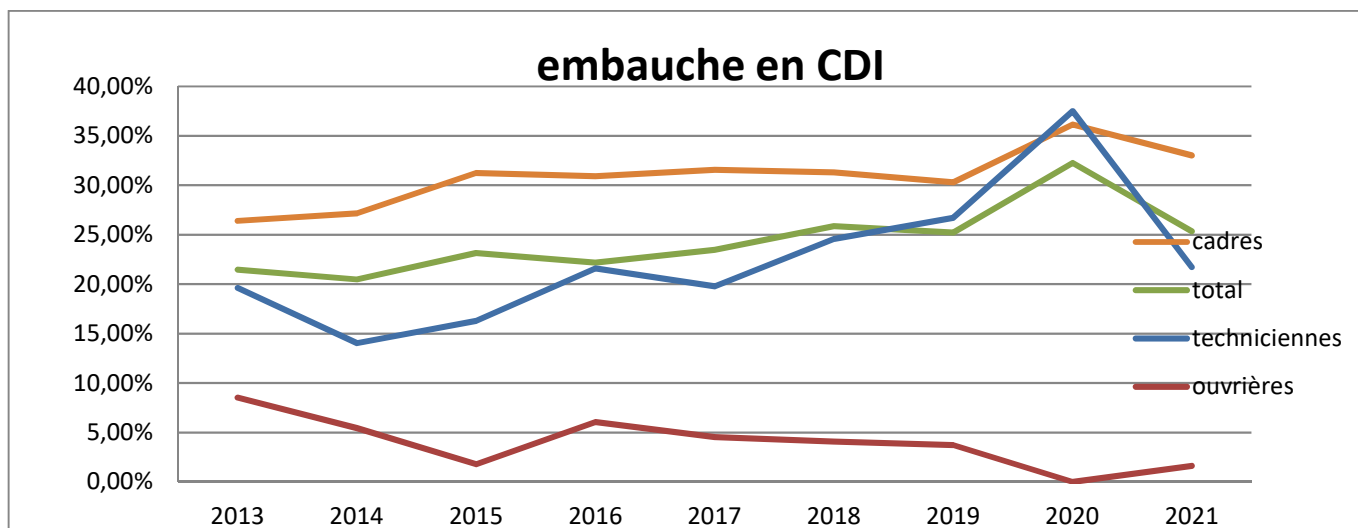


écart	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ouvrières	4.96%	1.35%	-2.36%	2.11%	0.45%	0.19%	-0.08%	-3.81%	-1.98%
techniciennes	4.32%	-2.00%	0.10%	5.17%	3.46%	7.74%	9.51%	19.61%	3.89%
cadres	4.15%	4.03%	7.88%	6.66%	6.49%	6.01%	4.63%	9.96%	6.52%
total	4.98%	3.28%	5.61%	4.16%	5.23%	7.29%	6.29%	12.80%	5.77%

**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%, et en 2021 il n'a été que de 296. **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 de 0 en 2020 et de 1 en 2021 !

### 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	2021
ouvrières	8.52%	5.45%	1.79%	6.04%	4.55%	4.08%	3.73%	0.00%	1.61%
techniciennes	19.61%	14.04%	16.30%	21.59%	19.79%	24.58%	26.70%	37.50%	21.74%
cadres	26.40%	27.17%	31.25%	30.93%	31.58%	31.30%	30.32%	36.14%	33.01%
total	21.46%	20.48%	23.13%	22.17%	23.46%	25.86%	25.23%	32.26%	25.34%

En 2021, 70.61% des embauches étaient des cadres, 7.77% étaient des techniciens et 20.95% des ouvriers.

Les embauches de femmes cadres dépassent 25% depuis 2013.

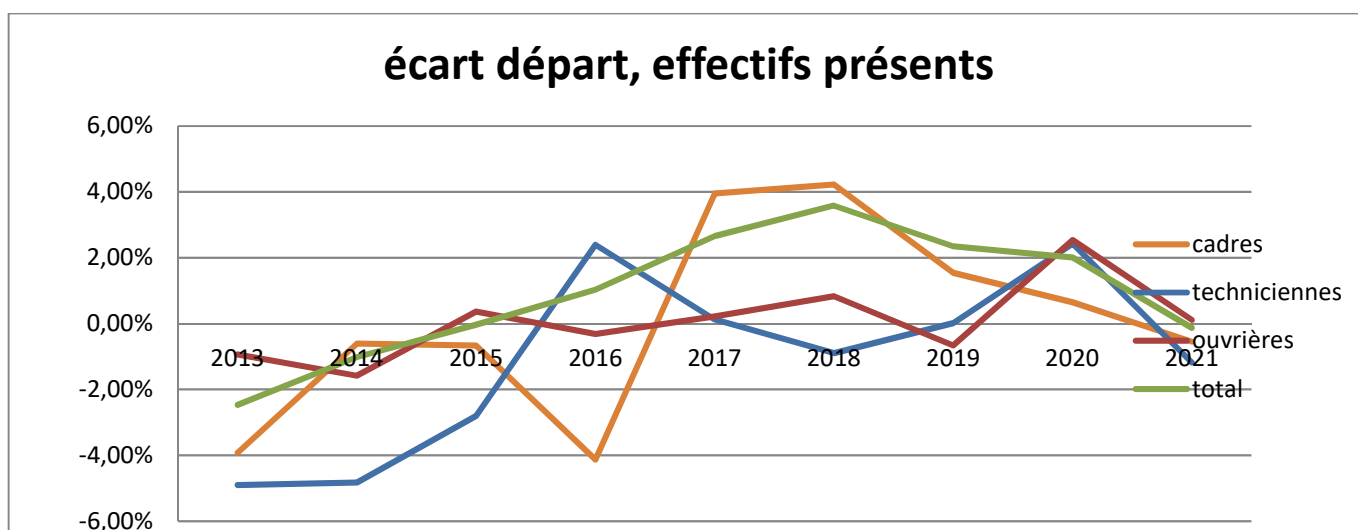
Après 2 bonnes années, les embauches de femmes techniciennes sont repassées en dessous de l'objectif de 25%

Les embauches de femmes ouvrières sont insuffisantes. 1 seule en 2021 pour 61 hommes. 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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ouvrières	-0.93%	-1.58%	0.36%	-0.31%	0.22%	0.83%	-0.66%	2.54%	0.11%

techniciennes	-4.90%	-4.83%	-2.80%	2.40%	0.12%	-0.90%	0.01%	2.43%	-1.18%
cadres	-3.92%	-0.61%	-0.66%	-4.13%	3.95%	4.23%	1.55%	0.65%	-0.55%
total	-2.47%	-1.01%	-0.03%	1.03%	2.66%	3.58%	2.35%	2.01%	-0.13%

**En 2021, les hommes sont proportionnellement plus partis que les femmes, sauf pour les ouvriers, ce qui a contribué à la féminisation de l'entreprise. Est-ce un effet de l'Accord de Transformation d'Activités ?**

**C'est pour les cadres position 2 que les variations ont été les plus élevées (-6.34% pour une moyenne de -1.87% pour les cadres). Ces départs de jeunes cadres sont problématiques 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 légèrement augmenté en 2021 avec des situations très contrastées suivant les catégories. La féminisation a augmenté avec les départs et 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 2021.

Pour les techniciennes, la féminisation a augmenté avec les départs, et surtout avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des techniciennes a globalement augmenté en 2021.

Pour les cadres, la féminisation a augmenté avec les départs, et fortement augmenté avec les embauches en CDI, si bien que la féminisation des cadres a globalement augmenté en 2021.

#### 4 Rémunération

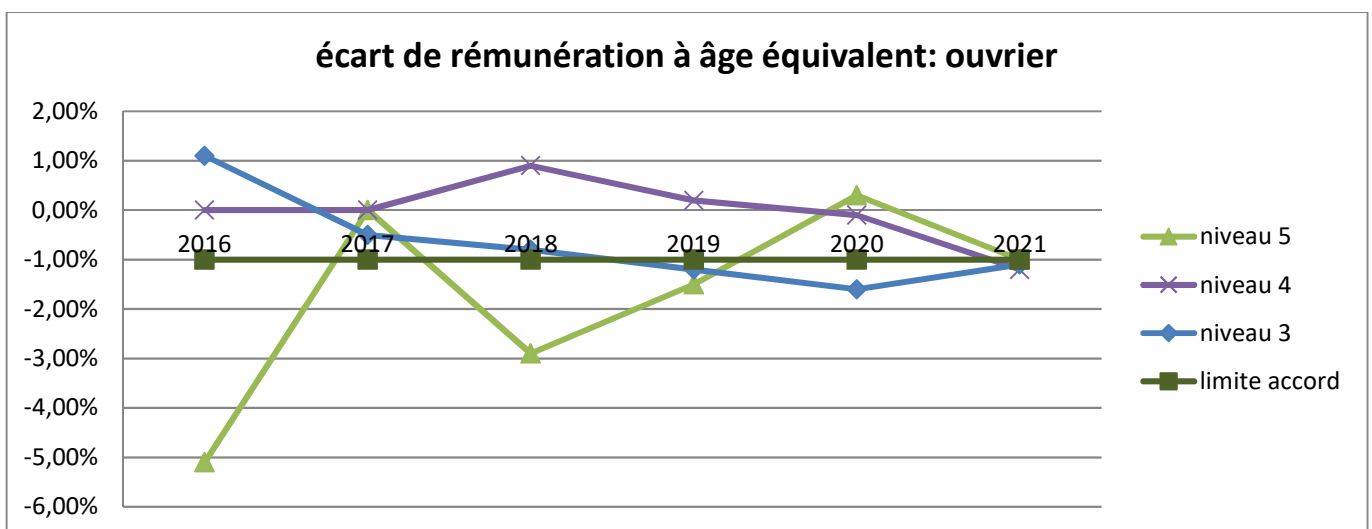
Ecart de rémunération = salaire moyen des femmes à âge équivalent – salaire moyen des hommes

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
niveau 3	1.10%	-0.50%	-0.80%	-1.20%	-1.60%	-1.10%
niveau 4	0.0%	0.0%	0.90%	0.20%	-0.10%	-1.20%
niveau 5	-5.10%	-2.7%	-2.9%	-1.50%	0.30%	-1.00%

**Tous les niveaux sont en dessous de -1% et ne respecte donc pas l'accord.**

De plus, les femmes sont plus âgées que les hommes (4.2 ans au niveau 4 et 4.5 ans au niveau 5)

2021	Salaire moyen H	Age moyen H	Salaire moyen F	Age moyen F	Salaire moy F à âge équiv
niveau 3	2368	30.4	2344	30.5	2342
niveau 4	2739	41.8	2770	46.0	2707
niveau 5	3189	52.3	3239	56.8	3156

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

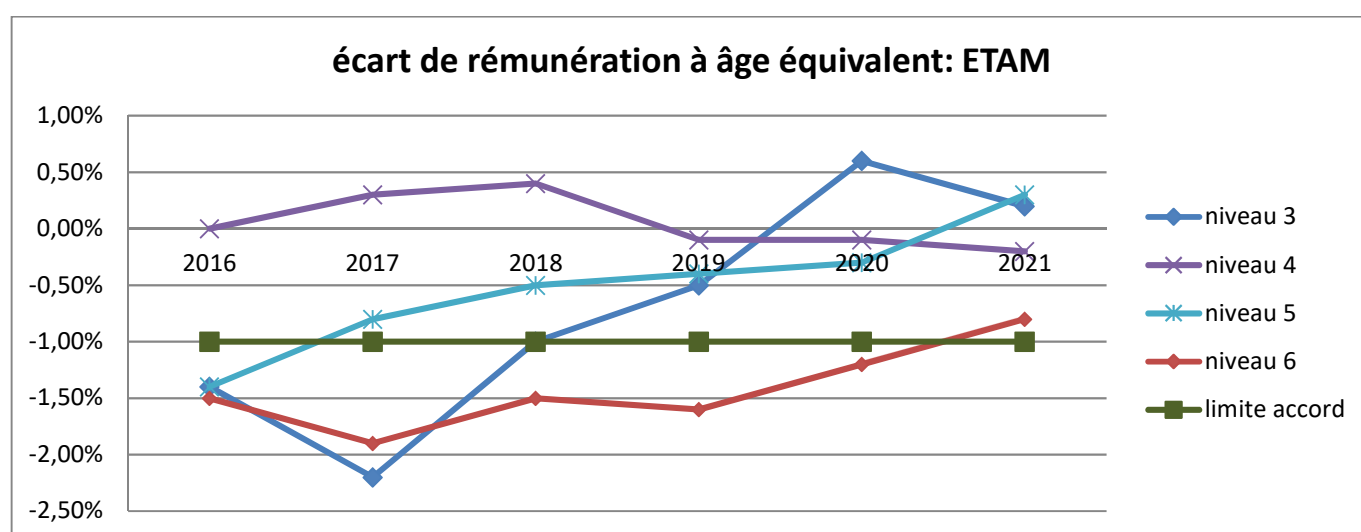
**Niveau 3 : 26€ mensuel, 0.001% MS totale**

**Niveau 4 : 32€ mensuel, 0.003% MS totale**

**Niveau 5 : 33€ mensuel, 0.002% 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
niveau 3	-1.40%	-2.20%	-1.00%	-0.50%	0.60%	0.20%
niveau 4	0.00%	0.30%	0.40%	-0.10%	-0.10%	-0.20%
niveau 5	-1.40%	-0.80%	-0.50%	-0.40%	-0.30%	0.30%
niveau 6	-1.50%	-1.90%	-1.50%	-1.60%	-1.20%	-0.80%

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	2382	32.0	2440	34.6	2387
niveau 4	2673	36.8	2714	39.5	2667
niveau 5	3227	46.6	3243	46.9	3237
niveau 6	4006	56.9	3946	56.1	3975

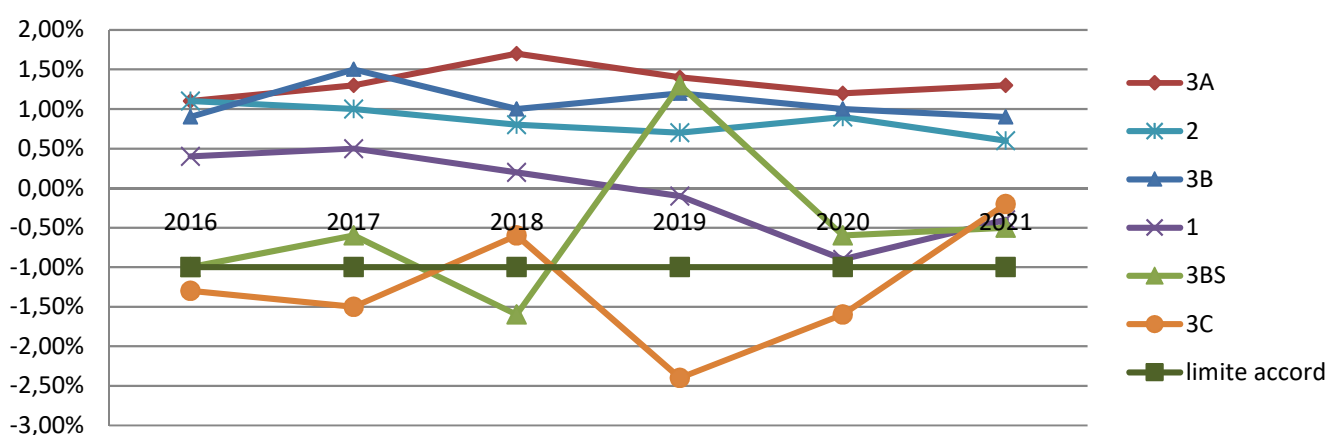
Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite:

**Niveau 4 : 6€ mensuel, 0.002% MS totale**

**Niveau 6 : 32€ mensuel, 0.007% MS totale**

#### 4.3 Cadres

### écart de rémunération à âge équivalent: cadres



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

Il n'y a pas d'évolution marquante, sauf à la position 3C alors que l'épaisseur du plafond de verre diminue et que les promotions à partir de cette position a été importante. C'est remarquable.

**Tous les niveaux sont au-dessus de -1% et respecte donc l'accord.**

2021	salaire moyen H	âge moyen H	salaire moyen F	âge moyen F	salaire moy F à âge équiv
position 1	3036	25.4	3006	25.1	3023
position 2	3474	33.2	3450	32.4	3493
position 3A	4585	42.7	4603	42.0	4645
position 3B	5798	49.2	5747	47.9	5852
position 3BS	6768	51.3	6598	49.7	6734
position 3C	8359	54.5	8089	52.0	8345

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite :

**Position 1 : 13€ mensuel, 0.003% MS totale**

**Position 2 : à niveau**

**Position 3A : à niveau**

**Position 3B : à niveau**

**Position 3BS : 34€ mensuel, 0.006% MS totale**

**Position 3C : 14€ mensuel, 0.001% 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		2021	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
cadre		25.09		25.29	0	25.69	1	26.18	1	26.49	0	26.78
maitrise		6.03		4.96	0	5.84	0	5.31	0	5.24	0	5.00
technicien		16.34		16.84	0	17.19	1	17.89	1	17.85	1	18.27
employé		81.58		82.16	8	82.17	9	83.56	7	83.21	6	83.49

ouvrier		4.09		3.9	0	3.81	0	3.81	1	3.59	1	3.14
---------	--	------	--	-----	---	------	---	------	---	------	---	------

Il manque 2 femmes cadres, 1 technicienne, 2 employées.

#### 4.5 Synthèse

Le budget nécessaire pour avoir une égalité parfaite serait de 0.025% 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, mais son épaisseur diminue régulièrement, ainsi que le coût pour une répartition équilibrée depuis 2017. C'est remarquable, même si l'écart est toujours en défaveur des femmes alors qu'elles sont plus âgées. 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, 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, le plafond de verre redescend au coefficient 285, 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 négligeable et un coût pour une répartition équilibrée en faveur des femmes.
- Pour les cadres, le plafond de verre reste à la position 3A, mais on observe des améliorations notables aux positions 3BS et HSD. L'épaisseur du plafond de verre diminue depuis 2017. Mais l'évolution n'est pas assez rapide.

Les promotions ont bien contribué à réduire les écarts de positionnement depuis 3 ans, ce qui contribue à résorber les plafonds de verre. **L'effort de promotion a été particulièrement important pour la position 3B**, ce qui a permis d'améliorer la représentativité des femmes à la position 3BS.

**L'effort de féminisation se poursuit depuis 2013. Il est en progression chez les techniciennes et les cadres. Par contre la situation s'est encore fortement dégradée pour les ouvrières.**

Les embauches ont repris après une très mauvaise année en 2020. 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 et une seule en 2021!**

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

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

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

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

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 0.025%.

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

**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.**