



Egalité professionnelle à SAE Bilan 2020



Site : <http://cgtsafran.com/sae/>

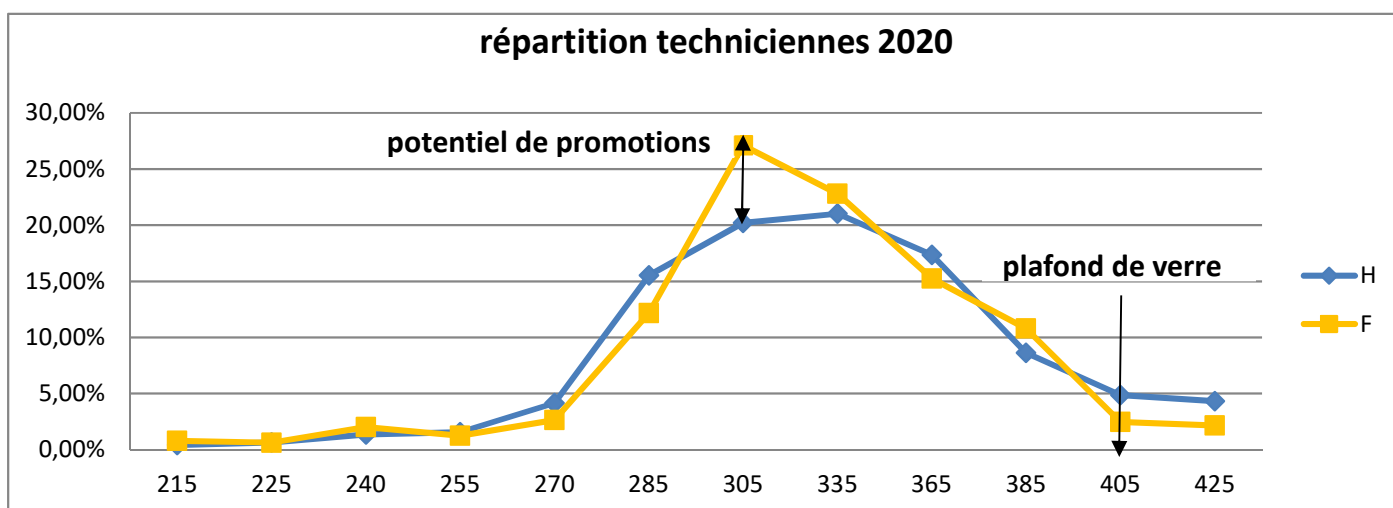
L'analyse du bilan social de SAE a un double intérêt pour l'année 2020 :

- Evaluer les engagements fixés dans l'accord sur l'égalité professionnelle
- Vérifier l'absence de dysfonctionnement en période de crise

Qualification

L'égalité professionnelle consiste à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque niveau de qualification.

Or, on constate que les femmes sont sous représentées dans les qualifications les plus élevées. Le **plafond de verre** correspond à la qualification à partir de laquelle les femmes sont sous représentées. L'**épaisseur du plafond de verre** représente le nombre de femmes manquantes pour obtenir une répartition équilibrée. On constate aussi que les femmes sont surreprésentées à un niveau de qualification moins élevée. Le **potentiel de promotions** correspond au nombre de femmes en surnombre à cette qualification.



L'évolution dans le temps du plafond de verre, de son épaisseur et du potentiel de promotions permet de mesurer les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour assurer l'égalité professionnelle.

Le rééquilibrage de la représentation femmes hommes pour chaque qualification s'obtient essentiellement par des promotions. Il dépend donc de la volonté de l'entreprise pour y arriver rapidement

plafond de verre	ouvrières	employés	techniciennes	maitrises	cadres
qualification	285	335	405	425	3A
épaisseur (évolution en 1 an)	2 (-3)	25 (-3)	3 (-1)	1 (0)	35 (-9)

L'épaisseur des plafonds de verre diminue. Cependant, le rythme est beaucoup trop lent.

Sans un engagement plus fort de l'entreprise, les plafonds de verre n'auront pas disparu à la fin de l'accord sur l'égalité professionnelle, pour le bilan 2022.

De plus, les potentiels de promotions sont toujours très importants et n'évoluent pas assez vite. Ils ne sont donc pas suffisamment utilisés.

potentiel de promotion	ouvrières	employés	techniciennes	maitrises	cadres
qualification	270	305	305	335	2
nombre (évolution en 1 an)	17 (+1)	1 (+1)	54 (-2)	3 (-1)	94 (-12)

Le budget de 0.5% de la masse salariale consacré à l'égalité professionnelle est donc insuffisant pour éliminer les plafonds de verre.

Effectifs

L'égalité professionnelle consiste aussi à assurer une meilleure représentation des femmes dans les effectifs. L'objectif fixé par l'accord égalité professionnelle est de 25%. Cet objectif s'obtient essentiellement par les embauches. Il dépend donc de la volonté de l'entreprise. Mais un changement est beaucoup plus long à atteindre que pour l'équilibre des qualifications avec les promotions.

L'effort de féminisation se poursuit, mais à un rythme beaucoup plus lent, et uniquement en progression pour les cadres. A ce rythme, l'objectif de l'accord sur la féminisation des effectifs ne sera d'ailleurs tenu que pour les cadres.

effectifs présents	ouvrières	employées	techniciennes	maitrises	cadres	total
pourcentage	3.59%	83.21%	17.85%	5.24%	26.49%	19.56%
évolution	-	-	-	-	+	+

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. Et le pourcentage d'ouvrière diminue depuis 2017.

Les principales causes de départ sont les retraites puis les mutations. L'entreprise subit donc l'impact des départs sur la féminisation des effectifs. En 2020, les départs ont été beaucoup plus importants que les entrées. Et ils n'ont pas contribué à la féminisation de l'entreprise pour toutes les catégories.

Préconisations

Les préconisations de la CGT pour assurer l'égalité professionnelle à SAE sont les suivantes :

- **Embaucher au moins 20 ouvrières.**
- **Utiliser le potentiel de promotions des ouvrières au coefficient 270 en réalisant 5 promotions.**
- **Réaliser enfin une promotion ouvrière au coefficient 365.**
- **Utiliser le potentiel de promotions des techniciennes au coefficient 305 en réalisant 10 promotions.**
- **Réaliser 13 promotions supplémentaires de techniciennes au coefficient 405 pour déplacer le plafond de verre.**
- **Réaliser 2 promotions supplémentaires d'employés au coefficient 365.**
- **Réaliser une promotion de maîtrise au coefficient 425.**
- **Augmenter le nombre de maîtrise femme de 2.**
- **Poursuivre les embauches de femmes cadres à un niveau d'au moins 30%.**
- **Réaliser 3 promotions supplémentaires de cadres aux positions IIIBS et IIIC.**

Les salariés qui souhaitent plus de détails sur cette analyse, sur les bilans et sur l'accord égalité professionnelle peuvent contacter la CGT.

Les salariés qui estiment que leur qualification ou leur salaire ne correspond pas à leur évolution de carrière peuvent contacter la CGT qui suivra leur dossier dans le cadre de l'accord égalité professionnelle.