

#### 4.4 Information / consultation relative au rapport annuel 2022 sur la situation comparée des femmes et des hommes et les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés

Mme [REDACTED] indique que le taux de féminisation est en légère baisse (16,9 % de femmes). 14 % des ingénieurs et cadres sont des femmes. 11 % des recrutements en CDI concernent des femmes, contre 19 % en 2021. On constate une difficulté en termes d'attractivité et de vivier. Il convient de savoir combien de femmes postulent aux offres. En revanche, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation se féminisent.

M. [REDACTED] juge nécessaire d'agir face à la diminution des embauches de femmes.

M. [REDACTED] admet que les résultats ne sont pas satisfaisants : des initiatives doivent être prises dans ce domaine pour féminiser les métiers, sachant que les candidatures de femmes sont moins nombreuses. Les filières d'enseignement ne génèrent pas suffisamment de femmes candidates. L'entreprise intervient auprès des écoles pour attirer des candidates dans les métiers techniques mais elle n'est pas en mesure de pallier seule ces insuffisances.

M. [REDACTED] suggère de diversifier les domaines de compétences pour être plus attractif.

M. [REDACTED] considère que l'activité militaire n'est plus vraiment un frein auprès des jeunes. L'activité de SED est tant civile que militaire.

Mme [REDACTED] constate que Massy emploie 22 % de femmes. Le pourcentage de femmes de plus de 55 ans est élevé : avec leurs départs, le taux global va se réduire.

Des actions sont menées pour attirer des femmes mais il est difficile de mesurer leur efficacité à court terme. Les femmes ne sont que 10 % en R&D. Les postes de Directeurs sont tous occupés par des hommes. Les femmes sont moins représentées dans les niveaux de classification les plus élevés.

20 hommes et 1 femme étaient en temps partiel (dont 55 % de TPA) en 2022.

12,2 % des femmes ont été promues, contre 8,7 % des hommes. Les écarts de rémunération se réduisent.

Mme [REDACTED] s'interroge sur l'aménagement du temps de travail proposé aux femmes enceintes.

M. [REDACTED] répond que les mesures mises en place dépendent des situations.

Mme [REDACTED] demande quels sont les entretiens organisés au retour du congé maternité.

M. [REDACTED] répond qu'il s'agit d'entretiens RH et médicaux.

*Le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes recueille à l'unanimité un avis favorable.*

#### 4.5. Information / consultation relative au projet du bilan social 2022

Mme [REDACTED] indique que la société employait 1 370 salariés (1 135 hommes et 235 femmes) fin 2022. On constate une augmentation de la part des ingénieurs et cadres par rapport aux techniciens. L'âge moyen est de 43 ans. 43 % de l'effectif a plus de 45 ans. La politique de recrutement des jeunes est dynamique, avec une hausse de la tranche des 20-24 ans. On dénombre 239 entrées en 2022 (154 en 2021), dont 100 pour des salariés de moins de 25 ans. La proportion des CDI s'accroît. 176 départs sont survenus sur l'année, dont 64 démissions (en hausse). On constate une augmentation des absences pour maladie. 4 femmes étaient en congé maternité, contre 34 hommes en congé paternité.

Les rémunérations ont augmenté en 2022. 58 % des salariés ont une rémunération annuelle supérieure à 51 420 euros.

Le nombre de personnes formées à la sécurité s'accroît fortement en 2022 mais le budget se réduit en raison notamment du passage à des modules en e-learning.