

Réunion « Intersyndicale » du 3 mai 2018 : Accord égalité « Hommes/Femmes »

En préambule de la séance, un retour a été fait sur des questions posées par FO en réunion du 14 Avril concernant :

- La prime d'intéressement et la prime de participation pour les temps partiel et les temps partiels aidés.

4 cas nous ont été présentés pour l'intéressement, de même que pour la participation. Cette demande faite par FO a permis de comprendre le calcul des primes pour les personnes travaillant à temps partiel ou temps partiel aidé lorsque la rémunération annuelle est inférieure au salaire plancher tel que défini par les accords (Les personnes concernées par un des 2 cas peuvent se renseigner auprès des élus FO présents lors de cette réunion pour connaître le détail des informations communiquées).

Ordre du jour : **l'accord égalité Hommes/Femmes.**

- Les évolutions des femmes cadres dans l'entreprise :

Le DRH a présenté un tableau concernant le taux de promotions Hommes/Femmes par année depuis 2015, ainsi qu'une évolution moyenne des promotions H/F sur la même période. Sur ces 2 tableaux, le pourcentage H/F est sensiblement égal, voire un peu plus favorable pour les femmes. A noter que le plus grand nombre de promotions, autant pour les femmes que pour les hommes, se trouvent en position 1 (Lié à la convention collective de la métallurgie cadres).

		2015	2016	2017
Taux de promotion H/F par année	Taux de promotion Femmes global par année	9%	12%	9%
	Taux de promotion hommes global par année	8%	10%	10%

Evolution moyenne des promotions cadres H/F sur la période 2015, 2016 et 2017

	Femmes			Hommes		
	Effectif moyen	Nb moyen de promo	%	Effectif moyen	Nb moyen de promo	%
Eff Pos 1 / Promo vers pos 2	19	10	51%	42	25	60%
Eff Pos 2 / Promo vers pos 3a	115	7	6%	323	23	7%
Eff Pos 3a / Promo vers pos 3b	58	7	12%	197	15	7%
Eff Pos 3b / Promo vers pos 3bs	47	3	6%	176	5	3%
Eff Pos 3bs / Promo vers pos 3C	22	1	3%	75	2	3%
Total	261	27	10%	813	70	9%

- Un zoom sur les salaires des jeunes cadres en position 1 :

Ce dernier point concernant les salaires d'embauches pour les jeunes cadres en position 1 (Indices 84 et 92) démontrent également un rapprochement. La demande d'effectuer cette démonstration pour les coefficients plus élevés, avec diplômes équivalents, a été demandée pour avoir des situations plus approfondies.

	Nb Femmes	Nb Hommes	Salaire moyen Femmes	Salaire moyen Hommes
Indice 84	10	15	37 545	37 074
Indice 92	2	3	38 425	38 667
Total	12	18	37 691	37 340

Le dernier accord datant de 2015 et arrivant à échéance cette année, la direction a accepté de débiter des négociations avec les partenaires sociaux. Pour FO, c'est un accord qui ne doit pas englober seulement la différence de salaire H/F. Il est aussi important de mettre en avant des points comme la formation, l'alternance et l'accompagnement social du personnel féminin sur des postes aujourd'hui à dominante masculine.

Pour ceci, les différentes discussions ont montré qu'il y avait clairement un manque de suivi pour pouvoir atteindre correctement un taux de 23% de personnel féminin. Aujourd'hui, l'objectif de Safran Landing Systems est d'atteindre cet objectif au travers des 4 sites Vélizy, Villeurbanne, Molsheim et Bidos. Pour la direction, féminiser un site de production comme Bidos ou Molsheim serait plus compliqué. Ce sentiment n'est pas partagé par FO, tout est une question de volonté !

Pour pallier ces difficultés, il est important d'accompagner les futurs recrutements. Notamment, cela peut se faire par la nomination d'une personne référente qui sera en charge d'accompagner le personnel féminin. Car la principale question du DRH est : Comment attirer les femmes sur les sites de production ? Une mission qui doit avancer, et pour ceci, les sites doivent se mettre en relation car les méthodes et moyens utilisés sur Vélizy ne sont pas mis en œuvre en Province. Force Ouvrière pose les questions suivantes : Pourquoi ? Un manque de personnel ? De directive ? D'objectif ?

Les derniers problèmes soulevés sont :

- Le manque de femmes présentes dans le CODIR et les niveaux supérieurs de classifications. Dans une période où les nominations tombent au niveau du Comité de Direction, la répartition H/F reste, pour le moment, inchangée. C'est à dire le néant en ce qui concerne la représentation des Femmes au CODIR de Bidos !
- La représentation des femmes en production : là aussi, on ne sent pas une volonté farouche de la direction d'engager des recrutements.

Changer ces constats aurait été l'occasion d'envoyer un message fort pour l'ouverture d'un nouvel accord sur l'égalité H/F.

Prochaine réunion le jeudi 17 Mai.

Le syndicat Force Ouvrière Safran Landing Systems.