



## Déclaration des élus et représentants **FO** au CSE Central relative au rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes 2022-2024

Le CSE Central est appelé aujourd'hui à se prononcer sur le rapport égalité H/F de la société pour l'année 2024. Après étude du document, les membres centraux FO constatent des inégalités toujours présentes.

- Les femmes restent en moyenne moins formées en temps que les hommes avec 25 % du temps de formation pour un effectif d'environ 28 % du personnel. La différence est particulièrement marquée pour les ouvrières qui ont bénéficié en moyenne de presque 7 heures de moins que les hommes avec 19,4 heures. Ceci s'explique notamment par les impératifs industriels et de livraisons des clients qui ont pu entraîner en fin d'année des reports de formation en particulier pour les collègues en production.  
FO rappelle l'engagement pris par la Direction générale de Safran dans les accords de groupe France et européen que le nombre d'heures de formation suivies en moyenne par les salariés passe de 18 heures en 2022 à 26 heures en 2025. Nous demandons à ce que cet objectif soit décliné quelle que soit la catégorie professionnelle.
- Le taux de promotion des femmes est pour sa part à l'équilibre de l'effectif (à savoir environ 28%), pourtant les femmes non-cadres ont en moyenne plus d'ancienneté et donc potentiellement plus d'expérience à faire valoir pour une promotion.
- Les femmes restent en 2024 les grandes absentes du top 10 des plus hautes rémunérations pour chacune des catégories d'emplois (hors métiers administratifs où elles sont très majoritaires et où la moyenne d'ensemble est ainsi remontée). On en retient donc que les femmes accèdent moins que les hommes aux postes les mieux rémunérés et aux postes à plus haute responsabilité, alors qu'elles ont parfois plus d'ancienneté comme les techniciennes ou les ouvrières. Les formations proposées par l'entreprise, comme *Talent Boost* dont l'objectif est de briser le plafond de verre, sont appréciées par les femmes qui peuvent les suivre, comme le réseau féminin d'échange et d'entraide *Women@Safran*. Nous demandons à ce que ces dispositifs soient proposés aux femmes exprimant le souhait d'évoluer professionnellement et quelle que soit leur catégorie. De même le mentorat mériterait d'être développé dans SED.
- Pour la catégorie ouvrière, il est frappant de voir à quel point les emplois les mieux cotés sont davantage attribués à des hommes alors que les femmes sont pourtant plus nombreuses dans cette catégorie professionnelle. Ainsi 61 % des emplois cotés entre B3 et C5 sont occupés par des femmes alors que 70 % des emplois cotés C6 et plus sont tenus par les hommes. Cette situation frappante peut trouver son explication par des emplois sous-évalués pour les opératrices et monitrices et l'existence d'un plafond de verre favorisant l'accès des hommes aux postes à responsabilités. Nous revendiquons la mise en place de parcours de carrières ascendants prédéfinis avec la garantie d'un égal accès pour les hommes et les femmes.

Sur l'ensemble des rémunérations, nous observons à toutes les échelles un rattrapage, bien qu'il soit lent. D'autre part, nous remarquons que les embauches en CDI vont dans le sens d'une féminisation de la société et les recrutements en CDD tendent pour leur part à devenir paritaires.

Enfin pour compléter ce rapport de situation au niveau société comme au niveau des établissements, nous demandons à ce que soient ajoutés les organigrammes des principales entités (Global Business Unit, Comex, Codir, principaux départements, etc.).

En conclusion, FO remet un avis positif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes à SED pour 2024 et demande à la direction de poursuivre ses actions et de résorber les inégalités observées en matière d'accès à la formation et aux postes les mieux cotés pour les femmes ainsi qu'aux plus hautes rémunérations.

Le 16 juillet 2025  
Les élus et les représentants **FO** au CSEC

## Rapport H/F 2024 :

- Les femmes sont trop peu formées (25% du temps de formation) pour un effectif de 28% du personnel
- Les embauches en CDI en faveur d'une féminisation (30%) pour un effectif actuel de 28%
- Les embauches en CDD sont quasiment paritaires.
- Le taux de promotion des femmes est à l'équilibre de l'effectif (28%), pourtant les femmes ont en moyenne plus d'ancienneté et donc potentiellement plus d'expérience.
- **Les femmes en 2024 sont les grandes absentes du top 10 des plus hautes rémunérations pour chacune des catégories d'emplois (hors métiers administratifs où elles sont ultra majoritaires et où la moyenne d'ensemble est ainsi remontée). On en retient que sans équivoque, les femmes ne sont pas dans les postes les mieux rémunérés et donc certainement absentes des postes à plus haute responsabilité.**
- Dans la catégorie ouvriers, techniciens et cadres, les femmes restent pour la moyenne et pour le 3<sup>ème</sup> quartile toujours moins bien payé que leurs homologues masculins. Les rattrapages au fur et à mesure sur ce domaine existent mais sont lents.
- **Pour la catégorie ouvrière, il est frappant de voir à quel point les hautes classifications sont d'avantage attribuées à des hommes alors que les femmes sont pourtant plus nombreuses dans cette catégorie professionnelle. Pour autant, un plafond de verre bloque littéralement la majorité d'entre elles en catégorie B3/B4.**

	OUVRIERS		MAITRISE		TECHNICIENS		ADMINISTRATIFS		CADRES	
	2024		2024		2024		2024		2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A1	0	0	0	0	0	0	0	0		
A2	0	0	0	0	0	0	0	0		
B3	18	79	0	0	1	0	0	2		
B4	96	241	0	0	5	2	8	4		
C5	261	284	0	0	53	27	13	11		
C6	133	52	6	0	365	71	7	13		
D7	16	10	7	1	276	52	9	24		
D7	4	3	2	0	322	82	12	62		
E9	0	0	62	15	234	49	15	45		
E10	2	3	21	3	427	105	22	107		
F11									599	193
F12									1254	373
G13									1084	253
G14									478	123
H15									255	71
H16 et +									166	32

1. Proposition de déclaration