



EGALITE PROFESSIONNELLE

ArianeGroup vient d'obtenir son permis à points pour l'**Egalité Professionnelle** avec un score de **89/100**

ARIANEGROUP

4 MARS 2019

ArianeGroup a présenté en CCE du 21 février les résultats de l'index de l'égalité Hommes/Femmes en application de la nouvelle réglementation (loi du 05/09/2018) qui vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, toutes les entreprises sont désormais tenues de mesurer leur niveau de résultats au regard de **5 indicateurs** pour les entreprises de plus de 250 salariés et de le publier annuellement.

➤ **ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (sur 40 points)**

Selon la méthodologie de calcul prévue par la loi, les écarts de rémunération sont évalués par tranche d'âge et selon les 4 catégories socioprofessionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Résultat de l'indicateur pour l'année 2018 : **39 pts/40** (avec un écart moyen de 0,4% => pas de mesures)

Analyse CFE-CGC : écarts faibles pour les tranches d'âges < 40ans, mais plus élevés pour les tranches d'âges > 40ans (toutes CSP confondues)

➤ **ECARTS DU TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (sur 20 points)**

Ces écarts sont évalués par catégories socioprofessionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Résultat de l'indicateur pour l'année 2018 : **20 pts/20** (avec un écart pondéré de 2,4%)

Analyse CFE-CGC : à l'exception de la catégorie 'ouvriers', le taux d'augmentation individuelle des femmes est supérieur à celui des hommes pour toutes les autres CSP

➤ **ECARTS DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (sur 15 points)**

Ces écarts sont évalués par catégories socioprofessionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Résultat de l'indicateur pour l'année 2018 : **15 pts/15** (avec un écart pondéré de 0,8%)

Analyse CFE-CGC : % de promus femmes moins élevé dans les catégories 'ouvriers' et 'techniciens-agents de maîtrise' mais plus élevé dans les catégories 'employés' et 'cadres'

VOTRE CONTACT

POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT



➤ **POURCENTAGE DES SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE DE LEUR RETOUR DE CONGE DE MATERNITE (sur 15 points)**

L'analyse des données montre que 100% des salariées ont bénéficié d'une augmentation suite à leur retour de congé de maternité.

Résultat de l'indicateur pour l'année 2018 : **15 pts/15** (avec un écart pondéré de 0,8%)

Analyse CFE-CGC : lors de la négociation de l'Accord relatif à l'Egalité Professionnelle, la CFE-CGC avait défendu l'idée que les congés maternité, paternité ou parental ne constituent pas un frein à l'évolution salariale et demandé d'accorder une augmentation de salaire au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié(e)s relevant de la même CSP

➤ **NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 SALARIES AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES REMUNERATIONS (sur 10 points)**

Il s'agit des **femmes** car elles ne représentent que **21,8% des effectifs** ArianeGroup ; aucune n'est dans les 10 plus hautes rémunérations.

Résultat de l'indicateur pour l'année 2018 : **0 pt/10** (avec un écart pondéré de 0,8%)

Analyse CFE-CGC : nous devons continuer de nous mobiliser pour que les femmes puissent accéder aux plus hautes rémunérations de l'entreprise

Avec un score de 89 sur 100, ArianeGroup SAS n'a pas la note maximale mais obtient malgré tout son 'permis à points' pour cette année (en-dessous de 75 points, l'entreprise est tenue de mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières importantes).

Il n'est pas noté d'écart significatifs au niveau des rémunérations, des augmentations, ni au niveau des promotions. Nous devons cependant rester vigilants vis-à-vis des disparités possibles d'un établissement à un autre.

MAIS COMMENT IMPULSER LE CHANGEMENT DANS DE TELLES CONDITIONS ?

- **Aucune femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise**
- **Aucune femme parmi les 11 membres du Comité Exécutif**

La CFE-CGC continuera à se mobiliser pour changer cette situation, d'autant plus que l'accord Egalité professionnelle dont nous sommes signataires met en place tous les outils nécessaires.

VOTRE CONTACT

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**



web