



Egalité professionnelle Hommes / Femmes

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes

(L 2242-5-1, L 2323-47, L2323-57, R 2242-2, R 2323-9, R 2323-12
du Code du travail)

CLEMESSY SA a été précurseur en matière de politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ouvrant, dès 2005, une négociation sur ce thème.

Cette négociation a abouti, le 15 mars 2006, à la signature de «l'accord CLEMESSY SA portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes», l'un des premiers en France, complété par l'avenant du 15 décembre 2011. Un nouvel accord a été signé le 11 juin 2015.

Les actions en matière d'égalité professionnelle Hommes /Femmes, qui ont été menées de manière régulière depuis 11 ans, ont permis d'orienter la grande majorité des indicateurs retenus dans le bon sens. Néanmoins, en matière de taux de féminisation des emplois et de formation, malgré les efforts déjà consentis, des progrès restent encore à réaliser. Le suivi statistique découlant de l'accord concerne les populations non cadres et cadres, hors cadres supérieurs et cadres dirigeants.

Notons, au titre des actions menées, quand cela a été jugé nécessaire et possible, la mise en place d'un budget spécifique dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) en accompagnement de l'engagement pris concernant la parité en matière de rémunération.

En conséquence de toutes ces actions, la rémunération moyenne des femmes non cadres est, depuis 2006, équivalente à celle des hommes non cadres.

1. Domaine d'action « embauche »

La Direction mettra en œuvre les moyens tendant à faire progresser le taux de féminisation des emplois chaque fois que cela est possible.

Les parties ont conscience que cet objectif ne pourra être atteint que dans la mesure où les caractéristiques du marché de l'emploi le permettront. L'objectif sera de faire coïncider, dans la mesure du possible, la proportion d'hommes et de femmes recrutés avec la répartition qui existe à la sortie du système éducatif.

Pour ce faire, la Direction se donne l'objectif de progression suivant en matière de féminisation des emplois :

Pourcentage de la population femmes de l'année A en évolution par rapport au pourcentage de l'année A-1.

2. Domaine d'action « promotion professionnelle »

La société CLEMESSY SA se fixe l'objectif de maintenir la parité en matière de promotion professionnelle et ceci à niveaux de technicité et de performance comparables. Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression chiffré suivant :

Pourcentage de la population des Femmes promues professionnellement dans l'année équivalent au pourcentage de la population des Hommes promus professionnellement dans l'année, avec une limite de tolérance fixée à + ou - 2,5 points.

3. Domaine d'action « rémunération effective »

En matière de rémunération, il est nécessaire de ne pas travailler sur des indicateurs chiffrés trop globaux, ceux-ci mettant en réalité en évidence des écarts structurels et non des écarts en terme de rémunération des femmes et des hommes.

C'est la raison pour laquelle il a été choisi de travailler à partir d'indicateurs chiffrés permettant la comparaison entre les femmes et les hommes occupant le même emploi.

Feront l'objet de ce suivi par indicateur chiffré les emplois pour lesquels cela a du sens, à savoir :

- les emplois occupés par une population de Femmes et d'Hommes suffisamment significative pour pouvoir faire l'objet d'une comparaison (répartition dans l'emploi : au minimum 30% de femmes / 70 % d'hommes et au minimum comptant 2 titulaires Hommes et 2 titulaires Femmes par statut (statut non cadre et statut cadre),

- les emplois ayant déjà fait l'objet d'un suivi de même type depuis 2004, à condition qu'ils comptent au minimum 2 titulaires Hommes et 2 titulaires Femmes par statut (statut non cadre et statut cadre), soit un total de 15 emplois.

Il est à noter que, bien que seuls ces emplois fassent l'objet d'un suivi par ratio, la totalité de la population Femme est examinée tous les ans de manière systématique afin de vérifier que la parité de rémunération entre les femmes et les hommes est bien respectée.

La Direction se fixe l'objectif de maintenir la parité en matière de rémunération et de suivre plus spécifiquement les salariés titulaires de ces 15 emplois, à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression chiffré suivant :

Gain de base moyen de la population des Femmes à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables équivalent au gain de base moyen de la population des Hommes à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables.

4. Domaine d'action « formation »

La société CLEMESSY se fixe l'objectif de continuer les actions de formation vis à vis de la population des femmes, dans des proportions équivalentes à ce qui est actuellement observé.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression suivant en matière de formation des femmes :

Population femmes formées dans l'année au moins équivalente à la population femmes formées l'année précédente.

5. Suppression des écarts de rémunération et des écarts de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes

En plus des objectifs en matière de promotion professionnelle et de rémunération effective présentés ci-dessus, la société Clemessy se fixe l'objectif de continuer à maintenir la parité en matière de mesures d'augmentation individuelle et ceci à niveau de technicité et de performance comparable.

Pour ce faire elle se donne l'objectif de progression suivant :

Pourcentage de la population femmes ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle dans l'année équivalent au pourcentage de la population homme ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle dans l'année avec une limite de tolérance fixée à + ou - 2,5 points.

1. Domaine d'action « embauche »

L'effectif compte 369 femmes (soit 11,27 % de l'effectif) en 2016.

Les recrutements de femmes CDI dans les emplois suivants sont plus particulièrement à noter :

- Technicien ingénieur automatismes : 1 collaboratrice ;
- Conduite de projet : 1 collaboratrice ;
- Acheteur : 1 collaboratrice ;
- Technicien ingénieur logiciel : 1 collaboratrice ;
- Animateur & Ingénieur QSE : 2 collaboratrices ;
- Technicien Ingénieur électrotechnique : 1 collaboratrice ;
- Technico-commercial : 1 collaboratrice ;

En 2016, les femmes sont présentes dans des emplois techniques qu'elles n'occupaient pas en 2006, tels que encadrement de site, chargé d'affaire, technico-commercial, monteur en mécanique, technicien mécanique, préparateur technique.

2. Domaine d'action « promotion professionnelle »

2.1 La démarche de progression professionnelle

CLEMESSY a toujours misé sur les compétences de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle souhaite maintenir la dynamique résultant de l'existence d'un « ascenseur social ». De plus, elle est consciente que, pour une grande partie de ses métiers, l'expérience et la connaissance de la culture de l'entreprise se révèlent des facteurs de réussite déterminants.

CLEMESSY a depuis plusieurs années, cherché à satisfaire ses besoins en compétences prioritairement par l'évolution de ses propres collaboratrices et collaborateurs et ceci d'autant plus qu'il est parfois difficile de trouver les compétences nécessaires sur le marché de l'emploi. Elle a souhaité amplifier cette politique de promotion interne en mettant en œuvre un vaste plan de « progression professionnelle » dont l'objectif consiste à faire évoluer le niveau de responsabilité de l'ordre d'un millier de collaboratrices et collaborateurs du Groupe sur la période 2008 / 2011, dans un premier temps. Cette démarche a été pérennisée et se poursuit, notamment par le biais de la systématisation de la tenue de comités de carrière, moment au cours duquel la situation de l'ensemble des collaborateurs est analysée, afin de détecter les potentiels et de déterminer les perspectives d'évolution de chacun. A fin 2016, ce sont 31 collaboratrices qui auront été inscrites dans cette démarche de progression professionnelle.

2.2 La promotion professionnelle

Pour la population non cadre, sur une période de 11 années analysées (2006/2016), nous constatons qu'à 5 reprises le

pourcentage de femmes ayant changé de coefficient est supérieur à celui des hommes ayant changé de coefficient et que la situation inverse est constatée à 5 reprises. Sur une année, les pourcentages sont égaux.

Pour la seule année 2016 l'indicateur pour la population non cadre est le suivant :

8,5 % des femmes et 11,6 % des hommes ont changé de coefficient en 2016.

Plus précisément pour les femmes non cadres, 10 % des ouvrières, 6,8 % des ETAM et 15 % des AC ont changé de coefficient. Pour les hommes non cadres, 8,4 % des ouvriers, 13,2 % des ETAM et 12,4 % des AC ont changé de coefficient.

Pour la population cadre, sur une période de 11 années analysées (2006/2016), nous constatons qu'à 6 reprises le pourcentage de femmes ayant changé de position de classification est supérieur à celui des hommes ayant changé de position de classification. La situation inverse est également constatée à 5 reprises.

Pour la seule année 2016 l'indicateur est le suivant :

14,9 % des femmes cadres et 8,67 % des hommes cadres ont changé de position de classification.

3. Domaine d'action « rémunération effective »

31 personnes ont bénéficié du budget spécifique 2016 « égalité professionnelle hommes/femmes ».

La rémunération moyenne est la suivante :

- population non cadre : 2 580 € pour les femmes, 2 493 € pour les hommes.

Plus précisément 1 988 € pour les femmes ouvrières, 2 451 € pour les femmes ETAM, 3 032 € pour les femmes AC. 2 094 € pour les hommes ouvriers, 2 465 € pour les hommes ETAM et 3 228 € pour les hommes AC.

- population cadre : 3 419 € pour les femmes, 3 773 € pour les hommes, les postes occupés par les femmes cadres n'étant pas du même niveau de responsabilité que ceux occupés par les hommes.

4. Domaine d'action « formation »

L'effort de formation est en progression constante, tant pour les hommes que pour les femmes. La société y consacre plus de 5 % de la masse salariale.

32,25 % des femmes ont été formées en 2016.

La durée moyenne des formations a été de 17 h.

	Ouvriers	ETAM	Assimilés Cadres	Cadres	Total
% femmes formées	40 %	25,43 %	31,67 %	55,22 %	32,25 %
Durée moyenne formation	10 h	18 h	17 h	16 h	17 h

A noter plus particulièrement les formations suivantes :

- « maîtrise de compétences techniques » : 19 collaboratrices ;
- « maîtrise des langues » : 15 collaboratrices ;
- « maîtrise des outils informatiques » : 25 collaboratrices ;
- « encadrement » : 13 collaboratrices ;
- « compétences transversales (juridique, qualité, marchés publics, gestion économique, sûreté nucléaire) » : 21 collaboratrices ;
- « système de management intégré » : 5 collaboratrices ;
- « prévention sécurité » : 14 collaboratrices.

5. Suppression des écarts de rémunération et des écarts de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes

En 2016 la population femmes a bénéficié d'un effort de promotion un peu plus important que la population hommes (58,81 % des femmes ont été promues et 55,37 % des hommes ont été promus).

Plus précisément pour les femmes en 2016 : 70 % pour les ouvrières, 57,76 % des ETAM promues et 66,67 % des AC promues.

Pour les hommes 47,93 % des ouvriers promus, 56,80 % des ETAM promus et 59,54 % des AC promus.

Depuis 2006, le pourcentage de la population de femmes promues est soit égal (en 2010, 2012 et 2014) soit plus élevé que le pourcentage de la population des hommes promus (8 fois).

Ceci est une conséquence de l'attribution d'un budget spécifique destiné à gommer les écarts de rémunération qui subsisteraient, qui a été négocié dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Au total depuis 11 ans, 249 promotions ont été attribuées dans le cadre de ce budget dont 4 ont bénéficié à des hommes.

La durée moyenne entre deux promotions est de :

- 23,7 mois pour les femmes (ouvrières 25,9 mois, ETAM 23,7 mois, AC 20,4 mois, cadres 27,7 mois)
- 25,7 mois pour les hommes (ouvriers 30 mois, ETAM 25 mois, AC 25 mois, cadres 22,6 mois)

67 femmes soit 18,1 % de l'effectif femmes ont un statut cadre.

Le détail des actions et des indicateurs chiffrés figure dans le texte ci-dessous, pour chaque domaine d'action :

- Annexe 1 : Accord CLEMESSY SA portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes du 11 juin 2015.