



EGALITE PROFESSIONNELLE :
FO signe le projet d'accord d'amélioration de l'index !

LA REGLEMENTATION

La réglementation prévoit une obligation de résultat pour l'employeur en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Un index constitué de 5 indicateurs permet de mesurer la performance de l'entreprise en attribuant une note sur 100 :

Indicateur 1 noté sur 40	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
Indicateur 2 noté sur 20	Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
Indicateur 3 noté sur 15	Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
Indicateur 4 noté sur 15	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour d'un congé maternité
Indicateur 5 noté sur 10	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Cet index fait l'objet d'une publication annuelle sur le site internet de l'entreprise et d'une déclaration au ministère du travail pour être transmis à l'inspection du travail.

En-dessous de 75 points, l'entreprise est tenue de prendre des mesures de correction et de rattrapage.

En-dessous de 85 points, l'entreprise est tenue de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels elle n'a pas la note maximale.

L'INDEX ARIANEGROUP

ArianeGroup a obtenu au titre de l'année 2021 un index de 79/100 après 90/100 l'année précédente :

Indicateur 1	Note = 39/40
Indicateur 2	Note = 10/20
Indicateur 3	Note = 15/15
Indicateur 4	Note = 15/15
Indicateur 5	Note = 00/10

La Direction Générale a donc ouvert une négociation pour déterminer un plan d'action visant à améliorer les indicateurs 1, 2 et 5.

Le projet d'accord issu de cette négociation a été mis à la signature le 27 septembre.

LA SIGNATURE FO

Amélioration de l'indicateur 1 :

En 2021, cet indicateur était légèrement en faveur des femmes.

Le projet d'accord définit des actions de sensibilisation et de recherche d'un meilleur équilibre dans les effectifs entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie socio-professionnelle.

Ces actions complèteront l'attention déjà portée au risque d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la note de 39/40 démontrant que les résultats obtenus sont déjà satisfaisants.

Amélioration de l'indicateur 2 :

En 2021, cet indicateur était en faveur des femmes.

La mise en place d'un outil de pilotage spécifique en support de la préparation des politiques salariales à venir devrait rapidement permettre le retour au juste équilibre des taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

Amélioration de l'indicateur 5 :

En 2021, cet indicateur était fortement en faveur des hommes.

C'est le gros point faible d'ArianeGroup.

Il est impératif d'attacher une attention particulière à la problématique générale de l'accès des femmes au plus haut niveau de l'entreprise.

Les actions proposées dans le cadre du projet d'accord vont dans le bon sens avec un focus sur la détection, les plans de succession et les plans de développement.

Cependant, le doute est permis quant à l'efficacité de ce renforcement de la gestion liée aux carrières des femmes au plus haut niveau de l'entreprise en tous les cas sur le court terme.

Mise en œuvre du plan d'action :

Comme pour FO les promesses n'engagent que les personnes qui y croient, nous serons vigilants et profiterons de chaque instance, CSE E, CSE C et commissions politique sociale, pour intervenir sur la mise en œuvre du plan d'action.

Le juge de paix sera de toute façon la prochaine notation de l'index au titre de l'année 2022.

Nota : Il faut la signature de plusieurs Organisations Syndicales représentant plus de 50% des salariés pour que cet accord soit applicable.

EN CONCLUSION

L'égalité professionnelle est un sujet qui a toute sa place au sein d'ArianeGroup en étant notamment traitée à travers différents accords comme l'accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou l'accord Qualité de Vie au Travail.

FO considère que la situation est tout à fait acceptable jusqu'au niveau IIIA tout en nécessitant une attention continue pour éviter des dérives.

En revanche, au-delà demeure un plafond de verre d'autant plus robuste que l'on s'approche du plus haut niveau de l'entreprise.



FO ne cesse de le rappeler à toutes les occasions mais reste persuadée qu'à force de volonté ce plafond peut disparaître.

Le principal intérêt de ce projet d'accord est de pouvoir se focaliser sur cette problématique.

Contactez-nous :

ISSAC : Bruno Dubéarn, 0670402912 (DSC)
ISSAC : Frédéric LIBERT, 0608359208 (DSC suppléant)
ST MEDARD : Evelyne Caputo, 0788441331 (DSC suppléante)
LES MUREAUX : Véronique Ferré, 0609614937 (DSC suppléante)

Rejoignez-nous :

 fo ariane group
 fo_arianegroup



Ouvriers – Techniciens – Agents de maîtrise – Ingénieurs & Cadres

Toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner

