

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



**UN PEU PLUS D'1 AN APRES LA SIGNATURE DE L'ACCORD,
OU EN SOMMES-NOUS ?**

La **CFDT Framatome** signataire de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, vous partage les informations issues de la Commission de Suivi qui s'est tenue le 27 septembre dernier.

RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ACCORD

- Favoriser la mixité dans les recrutements et la mobilité, particulièrement dans les métiers techniques,
- Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de développement professionnel, de formation et d'accès aux postes à responsabilité,
- Soutenir et développer les actions favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Porter une attention particulière à la représentation femmes/hommes dans les actions de communication, et promouvoir la mixité dans et hors Framatome,
- Maintenir notre exigence sur les compétences professionnelles des collaborateurs dans les recrutements, la promotion et l'évolution professionnelle.



UN PREMIER BILAN EN DEMI-TEINTE ...

AXE 1 : RECRUTEMENT

Des résultats qui interpellent au périmètre de **Framatome** ! On constate une **baisse de la proportion de femmes dans les effectifs CDI, tous métiers confondus**. Notons malgré tout qu'en local, certains sites jouent le jeu, notamment des sites industriels ! Rien n'est donc impossible !

Même **tendance confirmée pour la part des femmes dans les recrutements pour des métiers techniques** (hormis I&C) !

A noter, que le taux de transformation alternant/stagiaire en CDI progresse significativement chez les femmes (+14 points pour les alternantes et + 9 points pour les stagiaires).

Des actions sont en cours pour améliorer ces résultats :

- Accessibilité des postes de travail : étude ergonomique sur le métier de "Soudeur" réalisée auprès de 8 salariés (4 femmes/4 hommes), (résultats attendus pour 10/2021),
- Prime de cooptation majorée de 500€ si recrutement d'une personne de sexe sous représenté dans le métier technique concerné,
- Actions de communication au travers de forums, ateliers RH, conférences et interventions dans nos écoles cibles via des Ambassadeurs Ecole (dont 29% sont des femmes)
- Présentation systématique a minima d'une candidature féminine et une masculine pour chaque recrutement (clause de diversité ajoutée dans les contrats avec les cabinets de recrutement)



Focus par établissement

Part de femmes dans les effectifs CDI par établissement

Etablissement	2019	2020	Cible 2022
Chalon	11,0%	10,8%	13,0%
Creusot	11,6%	12,2%	13,6%
Jarrie	12,9%	12,7%	14,9%
Jeumont	16,3%	15,2%	18,3%
Lyon	28,1%	27,5%	30,1%
Maubeuge	11,8%	11,8%	13,8%
Montreuil	13,1%	15,2%	15,1%
Paimboeuf	23,8%	26,1%	25,8%
Paris	31,0%	31,0%	33,0%
Romans	17,8%	18,5%	19,8%
Rugles	19,7%	20,5%	21,7%
Saint-Marcel	16,7%	17,2%	18,7%
Sully	3,3%	3,4%	5,3%
Ugine	14,6%	15,1%	16,6%

AXE 2 : RÉMUNÉRATION



Un index de l'égalité femme/homme qui stagne depuis 2019 à 90% et pour cause : toujours **AUCUNE FEMME** dans les 10 plus hautes rémunérations **Framatome**, le dernier des leviers à lever pour obtenir les 100% !



Globalement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tendent à se résorber sur les catégorie OETAM. Le budget de 0.1% de la masse salariale dédié, a permis des mesures pour 380 femmes (avec une augmentation individuelle moyenne de 1.55%).



La situation est plus contrastée pour les Ingénieures et Cadres, avec encore des "freins" à la promotion des femmes : seulement 3 passées I/C en 2020, représentant seulement 15% des passages cadre au global.

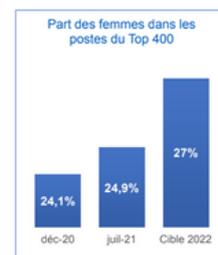
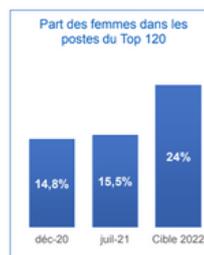
AXE 3 : DÉVELOPPEMENT / ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Pas de disparité constatée sur l'accès à la formation pour les femmes : les demandes de formations correspondant aux effectifs : 21% des stagiaires en formation sont des femmes en 2020.

Plusieurs actions de formation réalisées en lien avec le sujet Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, des formations spécifiques pour les managers.

Une représentation quasi égale des femmes et des hommes dans les Talents (11% de femmes Talents parmi les femme cadres et 11.4% d'hommes Talents parmi les hommes cadres).

La représentation des femmes dans les postes des Top 120 et Top 400 peine à décoller, La Direction **Framatome** doit se mobiliser et engager des actions fortes au regard des objectifs sur lesquels elle s'est engagée !



AXE 4 : ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

Recours au dispositif de temps partiel annualisé vacances scolaire (accord QVT) : peu d'évolution depuis 2019, 102 demandes dont 1/3 formulées par des femmes.

Mise en place de chèques CESU : 1055 demandes sur le périmètre Framatome, soit **13% de taux de participation** (23% au Siège !) avec un financement de l'entreprise à hauteur de 54% en moyenne. Pas de visibilité à date du dispositif établissement par établissement. Le renouvellement de ce dispositif est encore soumis à décision de **Framatome**.

La **CFDT** reconnaît la mobilisation de **Framatome**, sur le sujet ; regrettant malgré tout que certains résultats soient encore loin des engagements pris par le Groupe. Nous avons pleinement conscience, que c'est un travail de longue haleine, que les changements de mentalité ne se décrètent pas... pour autant des actions fortes doivent être engagées ! L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes vise à leur garantir les mêmes conditions et traitements lors de l'embauche et pendant toute la durée de leur contrat de travail, la **CFDT Framatome** est totalement engagée dans cette bataille !

Rendez-vous dans l'année prochaine pour un nouveau point d'étape !

Vos élus **CFDT Framatome** tiennent à votre disposition la présentation complète, n'hésitez pas à nous la demander !