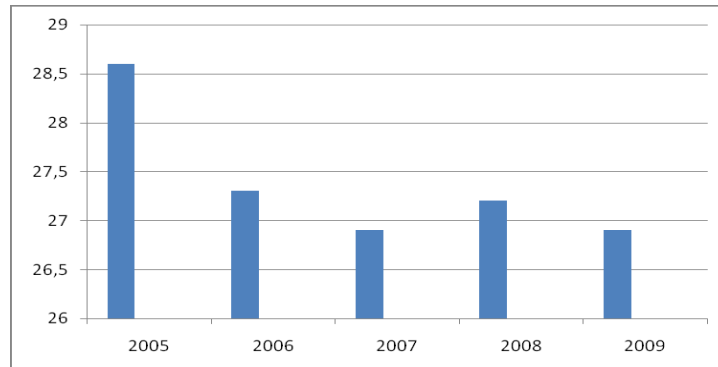


## La mixité des effectifs revient au niveau 2007 de 26,9%

L'écart ne peut se réduire puisque :

- Les femmes représentent **21%** des embauches et **38%** des départs.
- Les embauches ont été extrêmement rares compte tenu du contexte de crise : 14 CDI seulement pour 108 départs de CDI sans compter 149 mutations inter établissements (142 du siège vers l'usine) pour gérer les déséquilibres de charge selon les établissements et les souhaits des salariés.



Les retraites représentent 57% des 108 départs, les mutations Groupe 24% avec des proportions hommes-femmes semblables à leurs représentations dans les effectifs. La tristesse de constater 4 décès en 2009.

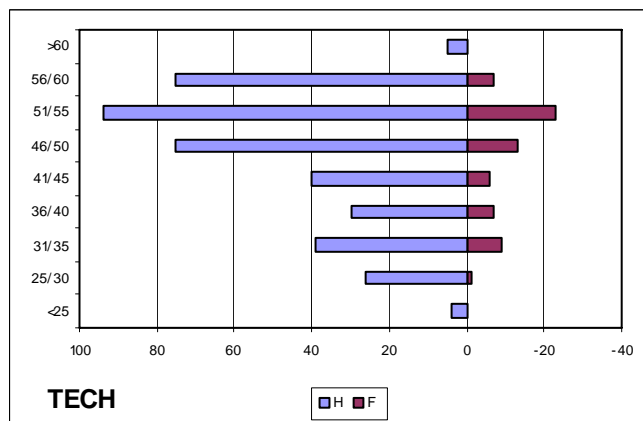
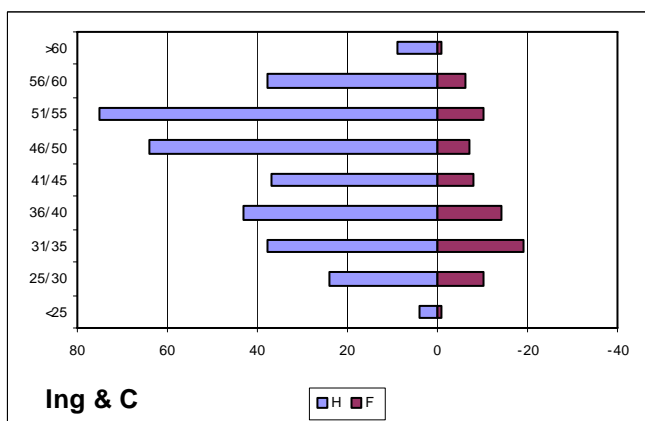
**Embauches :** La statistique sur les candidatures et les embauches montre un traitement inégal, les femmes représentent 14% des embauches alors qu'elles sont 47% des candidates. A noter le faible niveau d'embauche en 2009

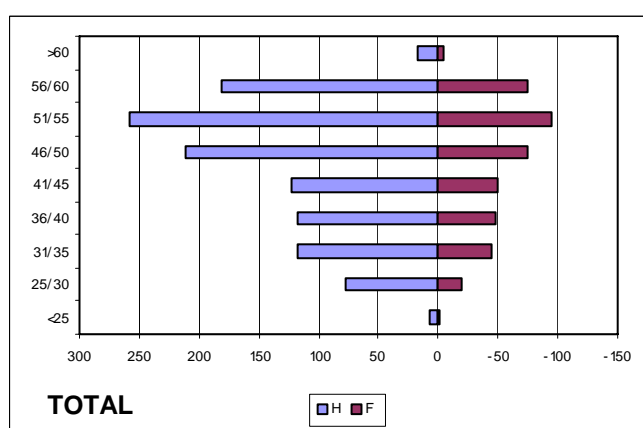
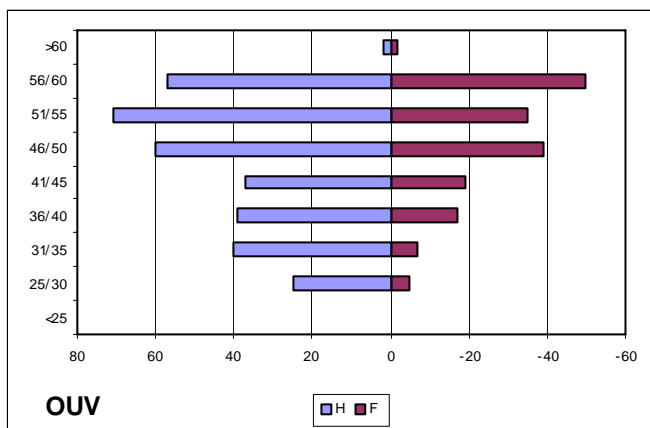
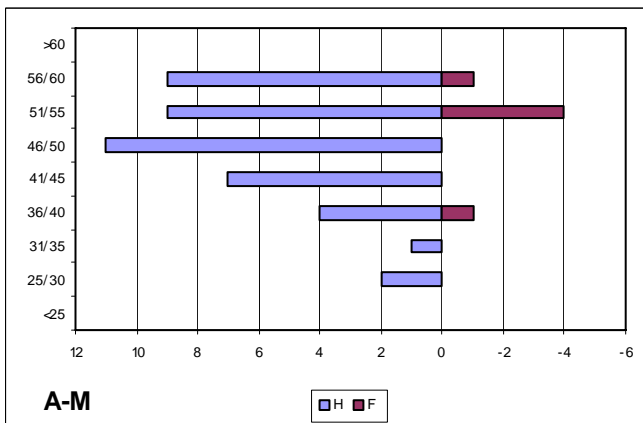
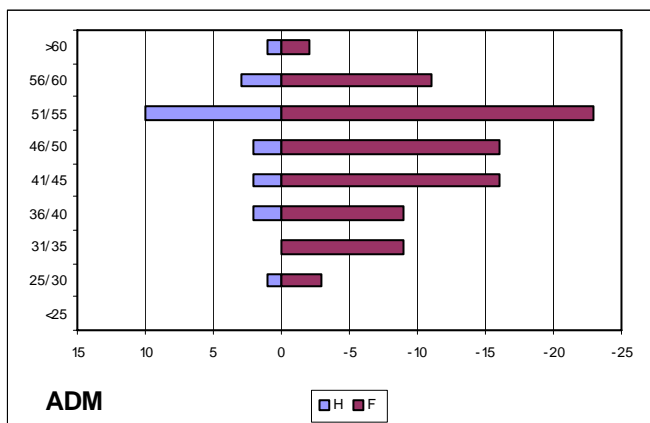
2010	usine Vélizy	XRIS	Thonon	total	% embauches	candidats	%candidats
postes ouverts	14	6	2	22			
femmes	1	2	0	3	<b>14%</b>	28	<b>47%</b>
hommes	13	4	2	19	86%	32	35%

La proportion des femmes dans l'entreprise reste très différente suivant les catégories professionnelles : elles ne représentent que **19% des cadres, 15% des techniciens, 12% des agents de maîtrise, 81% des administratifs et 34% des ouvriers**. TED est conforme à l'image de la société sur les métiers dits « féminins », le progrès concerne la catégorie ingénieurs & cadres mais encore loin de la parité

TED est une entreprise à forte ancienneté, particulièrement vrai pour les femmes opératrices (**30,5% des opératrices ont plus de 30 ans d'ancienneté**) ainsi que les techniciens hommes et femmes (actions TED âge en cours), les femmes cadres sont quant à elles plus jeunes que leurs collègues masculins (57% de celles-ci ont 10 d'ancienneté maximum) signe, nous l'espérons de l'inversion d'une tendance.

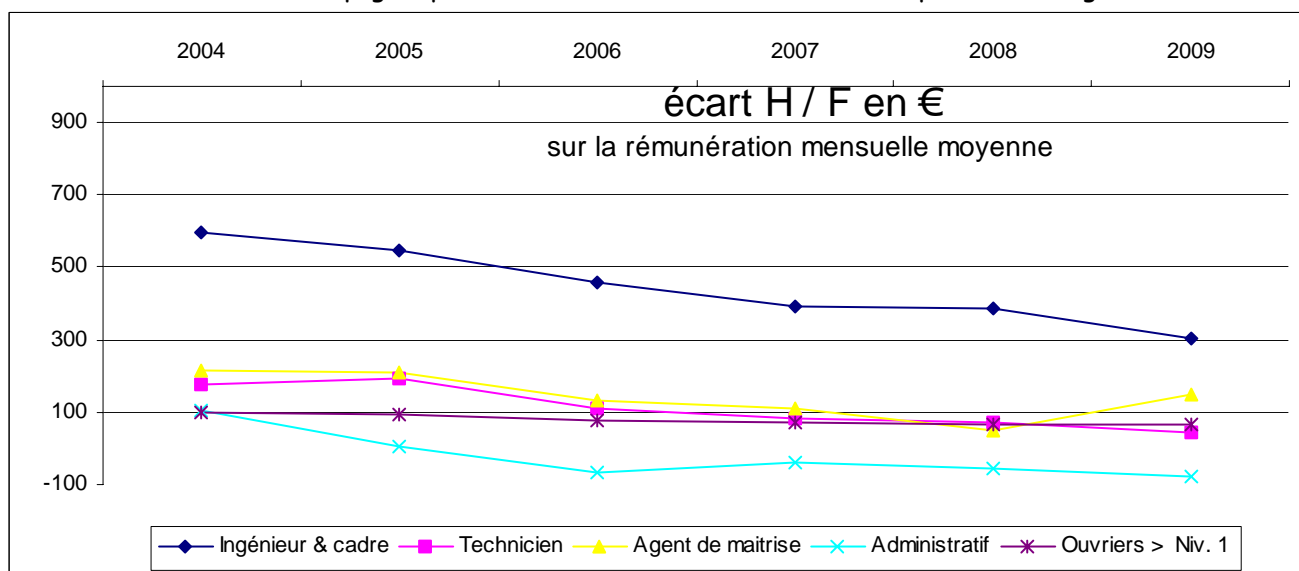
## Pyramide des âges hommes - femmes et selon les catégories :





**L'évolution des femmes** reste une difficulté à TED, le décalage des classifications des femmes reste une caractéristique vérifiée pour toutes les catégories professionnelles, par exemple le pourcentage de femmes V3 est 2 fois moins important que celui des hommes, la majorité des ouvrières est III.3 alors que 36,63% des ouvriers sont au-dessus de cette classification. La moitié des femmes cadres (plus jeunes aussi) sont position II alors que pour les hommes c'est la position IIIA qui reste majoritaire. On remarque un effort de promotion pour les femmes agents de maîtrise (très peu nombreuses) et administratives. Toujours aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations.

**Les écarts de salaires** restent en défaveur des femmes. Nous avons pris pour référence le salaire de base moyen pour le tableau ci-dessous Si nous prenons le brut fiscal, l'écart grimpe en moyenne à 16% (le brut fiscal intègre les primes et très souvent ce sont les hommes qui travaillent en horaires spéciaux) 65% des femmes ont été augmentées et promues, contre 73% des hommes. Les ouvrières sont les moins bien loties. Le maintien du 0,1% de rattrapage a permis de diminuer ces écarts, il est impératif de le garder.



## Bilan des mesures de rattrapage 0,1% :

année	2005	2006	2007	2008	2009	sur 5 ans
volume utilisé		0,09%	0,07%	0,06%	0,05%	??
nombre de femmes concernées	36	35	45	30	30	176
représente % effectif femmes	7,40%					40%
moyenne d'augmentation	4,33%			1,4 à 7,2%	2 à 5%	

### Attribution 0,1% pour 2010 au 9 JUIN 2010

	ouvrier	technicien	administratif	agent de maîtrise	cadre	TOTAL	PROMO
TED VELIZY	8	12	1	0	12	33	1
TED THONON	9	2	2	1	0	14	2
TED MOIRANS	3	1	1	0	3	8	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>3</b>

Depuis 2005, 30% des femmes ayant eu un congé maternité ont bénéficié du 0,1%, 18% deux fois (2 congés maternité sur la période) ; signe que l'accord n'est pas encore rentré dans la routine.

**26% de femmes parmi les formés**, elles représentent 27% des effectifs. Le nombre d'heures par stagiaire est plus faible pour les ouvrières et les administratives dans un contexte d'emploi difficile. Nous rappelons la nécessité de former sur temps de travail afin de promouvoir les ouvrières et d'augmenter leur « employabilité ». Ce commentaire est aussi vrai pour les hommes ouvriers, catégorie la moins formée (73% contre 90% pour les cadres et les techniciens). Un gros écart sur les actions qualifiantes entre les hommes et les femmes : 2559 heures pour les hommes, seulement 816 heures pour les femmes cela reflète la difficulté de disponibilité des femmes.

**Absentéisme** : cet indicateur est inquiétant en lien au vieillissement de la population et aux conditions de travail. La maladie augmente depuis plusieurs années et dépasse 8% chez les femmes opératrices. Il est primordial d'améliorer les conditions de travail. Au global l'écart est du simple au double entre les hommes et les femmes. La part de la maternité reste importante (1,3 points) surtout chez les cadres qui sont plus jeunes.

**La question de la compatibilité vie familiale et vie professionnelle** est une clé pour augmenter la mixité dans l'entreprise. Le plan d'action TED pour la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes fait, à sa mesure, évoluer les mentalités.

Le **temps partiel** reste pour environ 80% choisi par les femmes non cadres et 62% pour les forfaits jours (cadres). 10 nouveaux temps partiels en 2009 (70% femmes) et 7 retours à temps plein (100% femmes) Les salariés en équipes fixes sont pour 78% des hommes, les autres types d'équipe (alternantes, nuit) sont également davantage masculins.

Trois **congés parentaux** en 2009 concerne trois femmes alors que le congé sabbatique est masculin et les CET ont été utilisés pour 38% par des femmes, légèrement plus que la proportion dans les effectifs.

La prise des **congés pour paternité** est en recul depuis 2007. Ce sont les cadres (pénalisés par l'indemnisation donnée par la CAF plafonnée 2 885€, sentiment de culpabilité causé par une absence prolongée...) qui se censurent le plus avec seulement 79% de prise :

% congés enfants malades	% effectifs	Nombre de jours	
34,8%	26,94%	196	femmes
65,2%	73,06%	367	hommes
100,0%	100%	563	Total

Les **congés pour enfants malades** ne respectent pas tout à fait les proportions hommes - femmes dans les effectifs cependant les pères ont pris 65% des jours .

Pour la troisième année, TED a réservé 7 berceaux dans la crèche pour les salariés de Vélizy.

## **Conséquences pour les femmes, suite au projet de loi sur les retraites.**

Jusqu'à ce jour, chacun pouvait prendre sa retraite à partir de 60 ans. La reconstitution de carrière, pour les femmes, intégrait les enfants (8 trimestres accordés à la mère pour les enfants nés avant 2010, 4 trimestres par enfant accordés à la mère plus 4 trimestres accordés au père ou à la mère pour les enfants nés en 2010 et après, ce sont des trimestres validés non cotisés) et permettaient à celles ci d'avoir la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite sans décote dès 60 ans.

Le passage progressif de la date de départ pour atteindre 62 ans en 2018, va être pénalisant, les trimestres pour enfant ne pouvant être pris en compte qu'à partir de l'âge de départ( 60ans aujourd'hui, 62ans en 2018 au mieux ).

De plus, très souvent, les congés parentaux sont pris par les femmes avec pour conséquence des trimestres manquants en fin de carrière ( depuis 2003, 12 trimestres validés au maximum, non cumulables avec les 8 potentiels par enfant, situation traitée au cas par cas ), et ayant pour effet une augmentation de la durée de travail afin de pouvoir avoir l'intégralité de leurs droits ( pas de décote ). Il leur faudra aller au delà de 62 ans pour avoir une retraite pleine et entière.

Autre point pénalisant, pour le calcul de la retraite sont prises en compte les 25 meilleures années et toutes les périodes de temps partiel (souvent ce sont les femmes qui les prennent) impactent le montant de la pension.

Augmenter la durée de cotisation (41,5 ans en 2018) et reculer l'âge de départ ( 62 ans en 2018 ) pénalise chacun d'entre nous mais plus les femmes que les hommes. Rien dans le projet de loi fait référence à la situation des femmes au travail.

On vote des lois sur l'égalité salariale qui ne sont pas appliquées, à l'inverse ce projet sera mis en place et les femmes le subiront de plein fouet.

**L'inégalité entre les hommes et les femmes existe dans le monde du travail et elle persiste après.**

Vélizy, le 25 juin 2010.