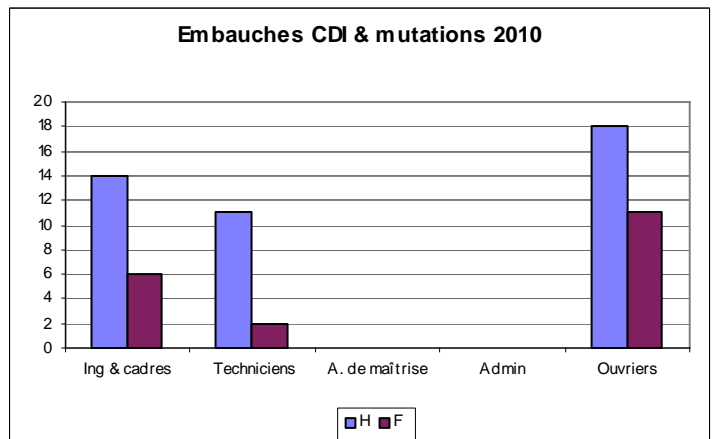
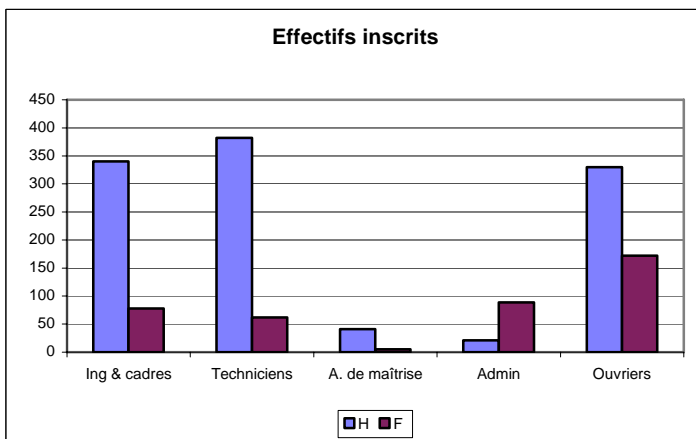
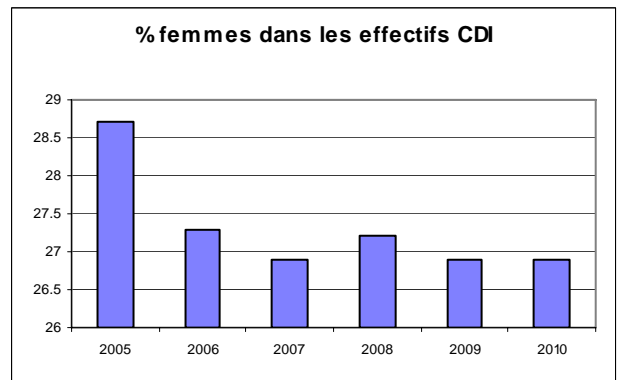


Rapport égalité TED 2010

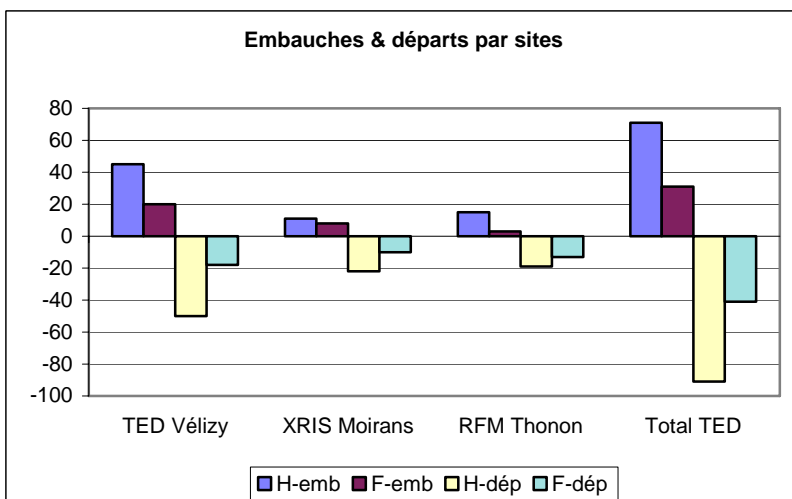
La mixité des effectifs reste au niveau 2007 avec **26,9% de femmes**.

L'écart ne peut se réduire puisque :

- Les femmes représentent **31%** des embauches (CDI + mutations) et **31%** des départs.
- Les embauches restent inférieures aux départs malgré une activité forte en 2010 : 62 CDI & mutations ainsi que 34 CDD pour 103 départs de CDI et 29 fins de CDD. Les retraites représentent la moitié des 103 départs, les mutations Groupe 25% avec des proportions hommes-femmes semblables à leurs représentations dans les effectifs. Comme en 2009, nous avons la tristesse de constater 4 décès en 2010. (voir tableau embauches & départs).
- La proportion des femmes dans l'entreprise reste très différente suivant les catégories professionnelles : elles ne représentent que **19% des cadres**, **14% des techniciens**, **11% des agents de maîtrise**, **80% des administratifs** et **34% des ouvriers**. TED est conforme à l'image de la société sur les métiers dits « féminins », pas de progrès cette année.



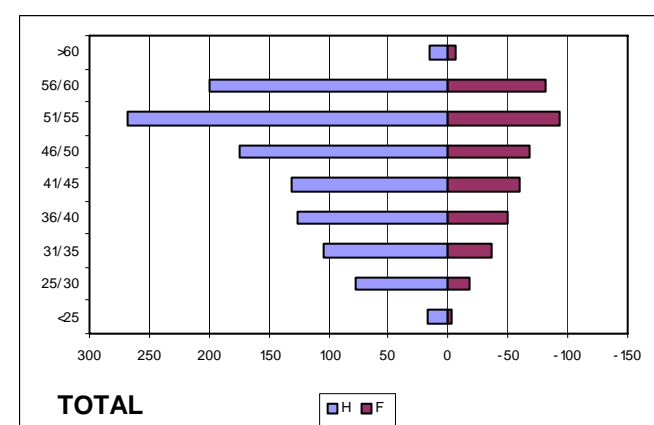
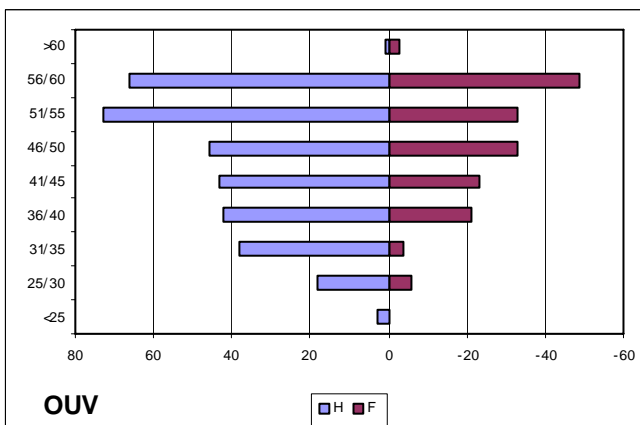
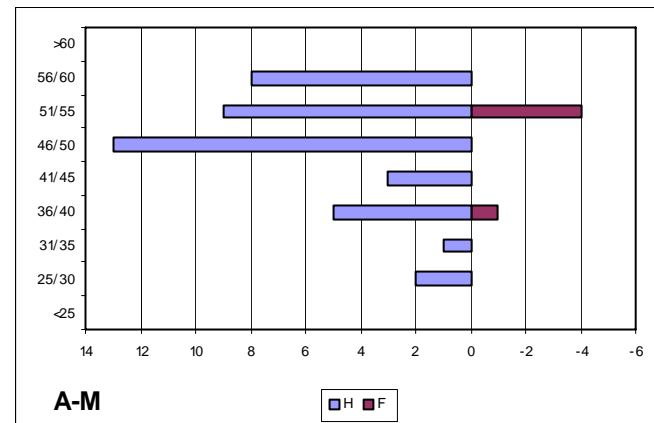
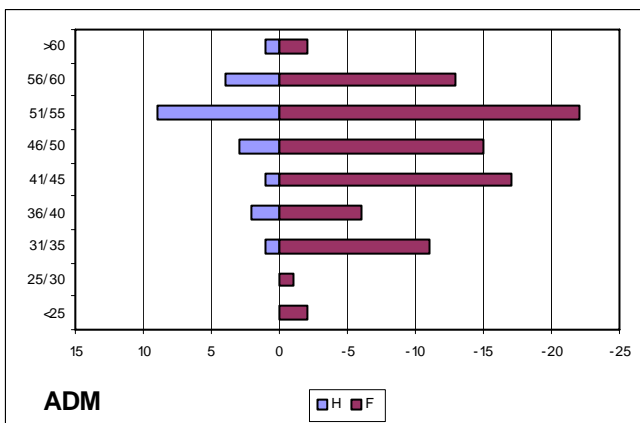
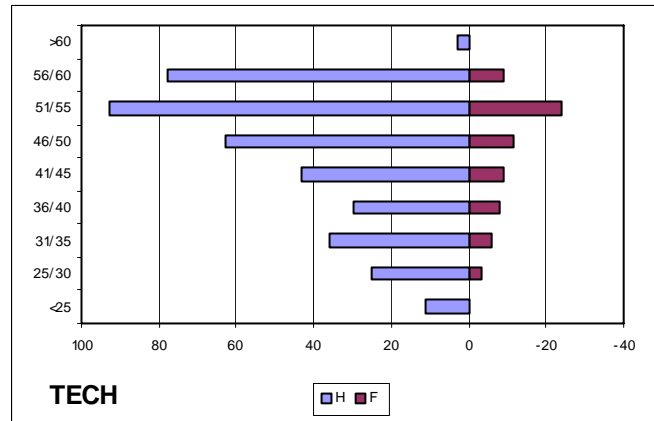
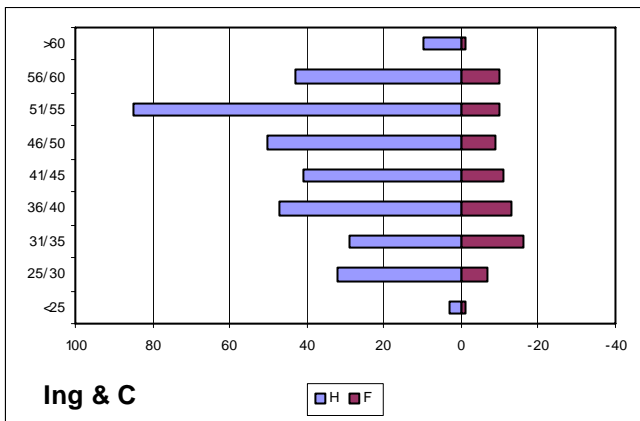
Embauches : La statistique sur les candidatures et les embauches montre une volonté d'avoir plus de femmes dans les effectifs. Sur 169 H et 58 F de candidats, il y a eu 42 % d'H et 53,4 % de F embauchés.



Sur le tableau ci-contre, sont intégrés tous les CDD (dont apprentis), CDI et mutations et tous les départs. La balance est encore négative en 2010.

TED est une entreprise à forte ancienneté, particulièrement vrai pour les femmes opératrices (**30,2% des opératrices ont plus de 30 ans d'ancienneté**) ainsi que pour les techniciens. Les femmes cadres sont quant à elles plus jeunes que leurs collègues masculins (47% 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 :



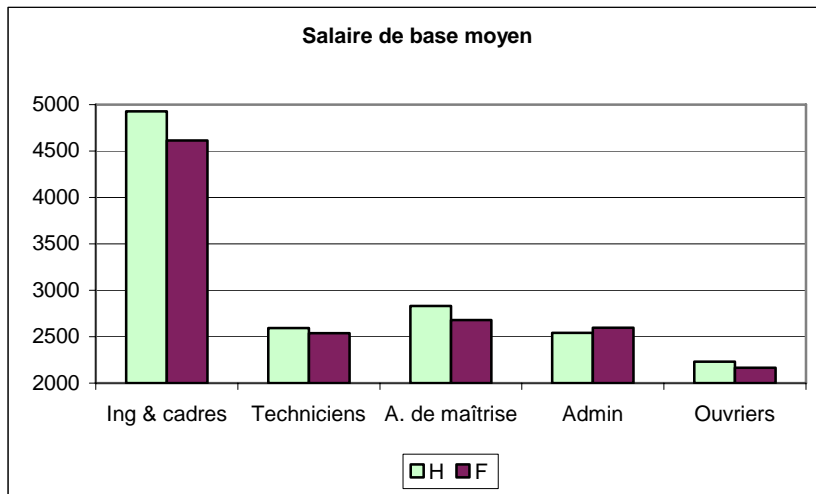
L'évolution de carrière des femmes reste une difficulté à TED, le décalage des classifications des femmes reste une caractéristique vérifiée pour toutes les catégories professionnelles, par exemple le pourcentage de femmes V3 est 2 fois moins important que celui des hommes, le constat est encore plus sévère chez les administratifs et la majorité des ouvrières stagnent au niveau III.3 alors que 38% des ouvriers sont au-dessus de cette classification versus 16% chez les femmes. La moitié environ (49%) des femmes cadres (plus jeunes aussi) sont position II alors que 44% des hommes se trouvent position IIIA. On remarque un effort de promotion pour les femmes techniciennes et cadres mais le pourcentage de femmes augmenté est moindre dans toutes les catégories professionnelles sauf les administratives. Toujours aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations.

Grâce à l'analyse pour l'attribution du budget spécifique 0,1%, trois femmes ont été promues en 2010 : une à Vélizy et 2 à Thonon.

Les écarts de salaires restent globalement en défaveur des femmes mais l'écart se réduit : en 2006 le total était de l'ordre de 22% et 16% en 2010. Le brut fiscal montre des écarts plus forts que le salaire de base car il intègre les primes et très souvent ce sont les hommes qui travaillent en horaires spéciaux.

67% des femmes ont été augmentées ou / et promues, contre 78% des hommes. Les agents de maîtrise et administratives sont les moins bien loties en 2010.

Le maintien du 0,1% de rattrapage a permis de diminuer ces écarts, il est impératif de le garder.



Dans ce tableau, ne sont pris en compte que les salaires de base moyen hors prime d'ancienneté pour les mensuels.

Chez les ingénieurs et cadres, l'écart est encore important (310 €) soit 6,7 % du salaire moyen des femmes.

Bilan des mesures de rattrapage 0,1% :

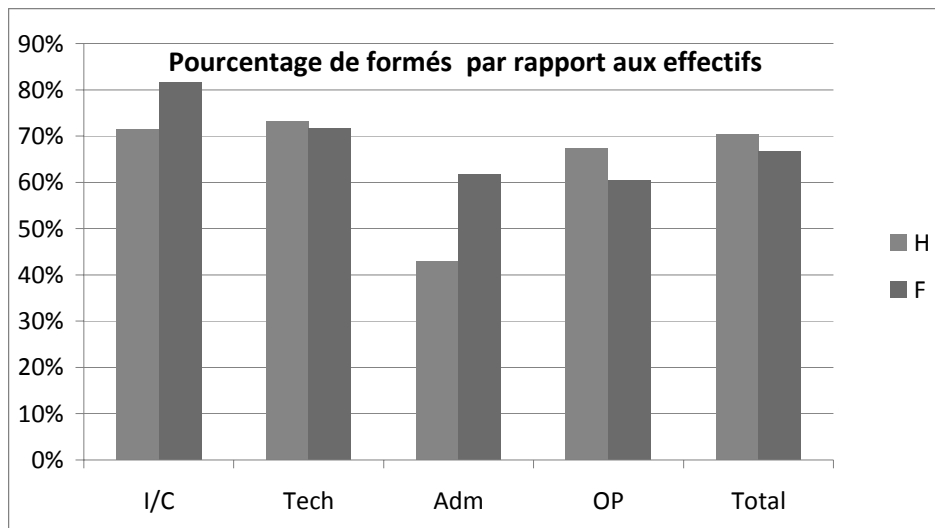
année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	sur 6 ans
volume utilisé		0,09%	0,07%	0,06%	0,05%	0,09%	0,07%
nombre de femmes concernées	36	35	45	30	30	55	231
Vélizy	15			19	19	33	
Thonon	10			7	7	14	
Moirans	10			3	3	8	
siège	1			1	1	-	
représente % effectif femmes	7,40%						57%
moyenne d'augmentation	4,33%			1,4 à 7,2%	2 à 5%	0,X à 10%	

Attribution 0,1% pour 2011 au 26 mai 2011

	Ouvrier	Technicien	Administratif	A. maîtrise	Cadre	TOTAL	PROMO
TED VELIZY	18	16	5	2	12	53	2
TED THONON	10	1	2		2	15	5
TED MOIRANS	2		1		5	8	
TOTAL	30	17	8	2	19	76	7

A noter que parmi les 76 salariés concernés en 2010, il y a 5 hommes. La même personne a pu être concernée par le rattrapage plusieurs fois depuis 2005.

Formation professionnelle : 26% de femmes parmi les formés, elles représentent 27% des effectifs. Le nombre d'heures par stagiaire est le plus faible pour les ouvrières 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 (environ 60% de formés parmi les effectifs administratifs et ouvriers versus 72% pour les cadres hommes et 82% pour les cadres femmes). Un gros écart sur les actions qualifiantes entre les hommes et les femmes : 13624 heures pour les hommes, seulement 3500 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 atteint 11% en 2010 (8% en 2009) chez les femmes opératrices. Il est primordial d'améliorer les conditions de travail. Au global le taux est 2,5 fois plus important pour 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 le regard porté sur les rôles.

Le **temps partiel** reste majoritairement féminin mais une évolution est à noter : en 2010, 74% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes pour 80% en 2009. Il est choisi par 18% des femmes mensuelles et 13% des femmes cadres alors que seulement 2% des hommes, quelque soit la catégorie professionnelle, optent pour le temps partiel. Il est plus difficile d'être cadre à temps partiel. En 2010 : 22 nouveaux temps partiels en 2009 (68% femmes) et 10 retours à temps plein (100% femmes)

Les salariés en équipes fixes sont pour 78% des hommes (idem 2009), les autres types d'équipe (alternantes, nuit) sont également davantage masculins.

Les cinq **congés parentaux** en 2010 concernent exclusivement des femmes alors que le congé sabbatique est masculin et les CET ont été utilisés pour 38% par des femmes, que la proportion dans les effectifs.

Un progrès pour la prise des **congés pour paternité** qui devrait être confirmé en 2011 car 5 jours sur 11 seront payés à 100%. (au-delà de l'indemnisation CAF plafonnée) Les jours sont utilisés à **90,5%** en 2010, ce sont les techniciens qui se censurent le plus avec seulement 86% de prise. Pour mémoire au global 83% de prise en 2009.

Pour la quatrième année, TED a réservé 7 berceaux dans la crèche pour les salariés de Vélizy et le projet de Moirans prend enfin forme avec 8 berceaux disponibles pour l'ensemble de XRIS & Trixell.

Une légère régression pour les **congés pour enfants malades** qui ne respectent pas les proportions hommes - femmes dans les effectifs, les pères ont pris 60% des jours pour 65% en 2009.

% congés enfants malades	% effectifs	Nombre de jours	
39,8%	26,9%	183,5	femmes
60,1%	73,1%	286,5	hommes
100,0%	100%	470	Total