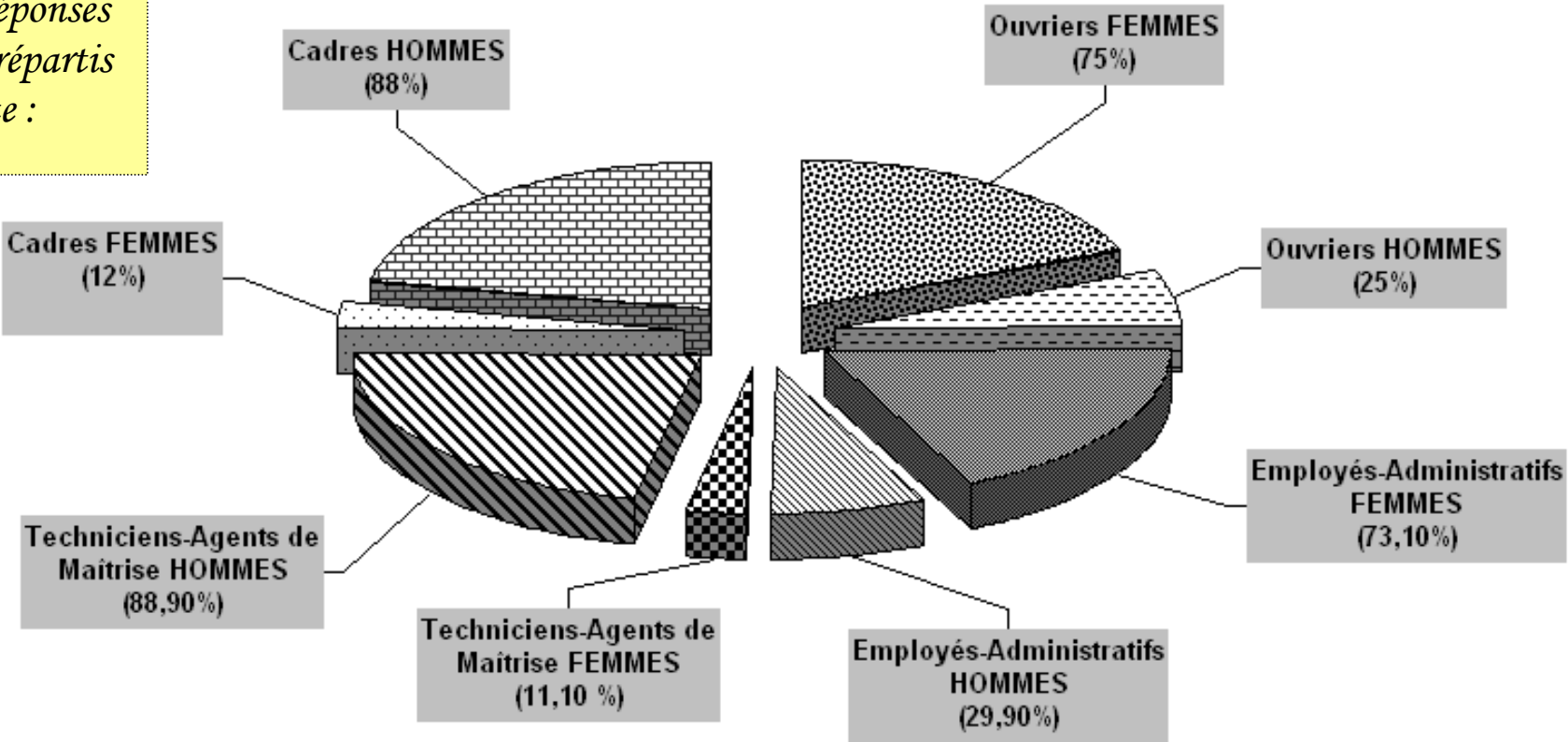


L'enquête a été initiée par la section syndicale CFDT Thales Communications Cholet, en collaboration avec la Confédération Nationale CFDT et l'Union Régionale CFDT des Pays de la Loire. 144 réponses sur 300 questionnaires distribués (67,4% hommes- 32,6% femmes) Presque deux tiers des réponses proviennent d'hommes, répartis de la façon suivante :

Restitution de l'analyse du TEQ (Travail En Question) Enquête papier réalisée en fin d'année 2008



Description de l'enquête en 3 termes et par catégories

CATEGORIES	FORMATION	SALAIRES	DUREE & ORGANISATION DU TRAVAIL
OUVRIERS	<p>En ce qui concerne leur formation professionnelle depuis 5 ans, la réponse la plus citée par les femmes est « j'ai suivi une formation que j'avais sollicitée ». La réponse la plus citée par les hommes est « j'ai suivi une formation que je n'avais pas demandée ». Pour les femmes comme pour les hommes, le type de formation le plus courant est la formation spécifique au métier ou d'adaptation au poste. Les effets de la formation sur le parcours professionnel : Alors que le type de formation le plus courant est le même pour les hommes et pour les femmes, 2/3 des hommes ayant suivi une formation ont obtenu une augmentation de salaire alors que la formation n'a eu aucun effet pour la moitié des femmes qui en ont suivi une.</p>	<p>Les femmes de cette catégorie perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15% à celui des hommes. Alors qu'environ 50% des hommes ont bénéficié d'une augmentation personnelle de salaire il y a moins d'un an, c'est le cas de seulement 30% des femmes de cette catégorie. De plus, environ 10% d'entre elles n'ont jamais eu ce type d'augmentation, alors que ce n'est le cas pour aucun des hommes ayant répondu à l'enquête.</p>	<p>Tous les salariés ont répondu que leur durée du travail leur convenait.</p>
EMPLOYES ADMINISTRATIFS	<p>En ce qui concerne leur formation professionnelle depuis 5 ans, la réponse la plus citée par les femmes est « j'ai suivi une formation que j'avais sollicitée ». La réponse la plus citée par les hommes est « j'ai suivi une formation que je n'avais pas demandée ». Là encore, il semble que l'entreprise attende que les femmes demandent à suivre une formation alors qu'elle la propose aux hommes. Pour la grande majorité des femmes et pour la totalité des hommes de cette catégorie, la formation suivie n'a eu aucun effet sur leur parcours professionnel.</p>	<p>Les femmes de cette catégorie perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 0,9% à celui des hommes. Dans cette catégorie, environ 40% des femmes et 20% des hommes ont bénéficié d'une augmentation individuelle il y a moins d'un an. La dernière augmentation individuelle de la majorité des salariés (hommes et femmes) remonte à entre 1 et 5 ans. Enfin, pour plus de 30% des hommes de cette catégorie, la dernière augmentation individuelle a eu lieu il y a plus de 5 ans alors que ce n'est le cas d'aucune des femmes.</p>	<p>La durée du travail convient à tous les hommes et à 78,9 % des femmes.</p>
TECHNICIENS & AGENTS DE MAÎTRISE	<p>Pour les femmes comme pour les hommes, le type de formation le plus courant est la formation spécifique au métier ou adaptation au poste. Il est intéressant de constater que seul les hommes sont concernés par la formation de management ou conduite de projet. Pour la majorité des salariés de cette catégorie, la formation suivie n'a aucun effet sur le parcours professionnel.</p>	<p>Les femmes de cette catégorie perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 8,6% à celui des hommes. Dans cette catégorie, la majorité des hommes comme des femmes ont bénéficié d'une augmentation individuelle il y a moins d'un an.</p>	<p>La durée du travail convient à toutes les femmes et à 94,9 % des hommes.</p>
CADRES	<p>La totalité des femmes et la majorité des hommes de cette catégorie ont suivi une formation qu'ils avaient sollicitée. Là encore, seul les hommes ont répondu avoir suivi une formation qu'on leur avait proposée. Les types de formations le plus couramment suivis sont dans l'ordre, la formation spécifique au métier et la formation de management/Conduite de projet. Pour 80 % des femmes et 48% des hommes de cette catégorie ayant répondu à l'enquête, la formation n'a aucun effet sur leur parcours professionnel.</p>	<p>Les femmes de cette catégorie perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 22,5% à celui des hommes. Alors qu'environ 70% des hommes de cette catégorie ont bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire il y a moins d'un an, c'est le cas d'environ 50% des femmes.</p>	<p>La durée du travail convient à 60% des femmes et à 79,1% des hommes. 20,9% des hommes de cette catégorie souhaiteraient travailler moins, contre 40% des femmes.</p>

VIE PROFESSIONNELLE

	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	PROMOTION PROFESSIONNELLE
FEMMES	<p>Environ 60% des femmes qui ont répondu à l'enquête estiment qu'il n'y a pas égalité de salaire entre les femmes et les hommes.</p> <p>De même les femmes estiment qu'il n'y a pas d'égalité entre F/H en matière de parcours professionnel, cependant elles estiment que l'égalité existe en matière d'accès à la formation professionnelle.</p> <p>La majorité des salariées pensent qu'un écart salarial entre F/H existe et qu'il est compris entre 10% et 20%.</p>	<p>25,5% des femmes qui ont participé à l'enquête n'ont jamais été promues. La majorité des femmes qui ont été promues l'ont été suite à une évaluation annuelle avec leur responsable hiérarchique.</p> <p>Il est intéressant de constater que les formations ont beaucoup moins d'effet sur le parcours professionnel des femmes.</p> <p>Ce sont les catégories "Employés Administratifs et Ouvriers" qui semblent avoir le moins de possibilités d'évoluer professionnellement.</p>
HOMMES	<p>Environ 40% des hommes qui ont répondu à l'enquête estiment qu'il n'y a pas égalité de salaire entre les femmes et les hommes.</p> <p>La moitié des hommes estiment qu'il n'y a pas d'égalité entre F/H en matière de parcours professionnel, cependant ils estiment que l'égalité existe en matière d'accès à la formation professionnelle.</p> <p>La majorité des salariés pensent qu'un écart salarial entre F/H existe et qu'il est compris entre 10% et 20%.</p>	<p>20,6% des hommes qui ont participé à l'enquête n'ont jamais été promus. La majorité des hommes qui ont été promus l'ont été suite à une évaluation annuelle avec leur responsable hiérarchique.</p> <p>Ce sont les catégories "Employés Administratifs et Ouvriers" qui semblent avoir le moins de possibilités d'évoluer professionnellement.</p>

ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE & VIE PROFESSIONNELLE

	INTERRUPTION DE CARRIERE	DIFFICULTES RENCONTREES	MOYENS SOUHAITES
FEMMES	<p>49% des femmes n'ont jamais connu d'interruptions de carrière au cours de leur vie professionnelle.</p> <p>14,9% ont connu une interruption de carrière pour un congé parental, et 10,6% pour un suivi ou un rapprochement de conjoint.</p> <p>Cela indique bien que les carrières féminines sont beaucoup plus soumises aux contraintes de la vie familiale que celles des hommes.</p>	<p>Les difficultés rencontrées par les femmes sont : l'organisation de leurs déplacements et leur charge de travail.</p>	<p>Les femmes souhaiteraient que les niveaux de salaires soient augmentés, que des aides individualisées pour la garde des enfants et l'entretien de la maison soient proposées.</p> <p>Le fait que peu de femmes aient répondu "Améliorer les conditions d'accès au temps partiel pour celles qui le souhaitent" indique bien que les répercussions financières qui découlent du temps partiel posent des difficultés. Il s'agit donc de trouver des solutions n'ayant pas d'incidences sur le niveau de salaire.</p>
HOMMES	<p>75% des hommes n'ont jamais connu d'interruptions de carrière au cours de leur vie professionnelle.</p> <p>Seul 1% des hommes ont connu une interruption de carrière pour un congé parental, et aucun pour un suivi ou un rapprochement de conjoint.</p>	<p>Les difficultés rencontrées par les hommes sont : la garde des enfants et les contraintes professionnelles de leurs conjointes.</p> <p>Ces réponses montrent bien l'évolution des rôles au sein du couple : les femmes sont de plus en plus actives et les hommes prennent une part de plus en plus grande dans la gestion des enfants.</p>	<p>Les réponses les plus citées sont "proposer des aides individualisées et/ou collectives pour la garde des enfants et l'entretien de la maison" et "augmenter les niveaux de salaire".</p>

LE RESSENTI DU PERSONNEL AYANT REPONDU A L'ENQUETE

Le ressenti des femmes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle, il faudrait agir en priorité sur :

- * La réduction des inégalités salariales,*
- * L'évolution des mentalités, la sensibilisation sur le sujet*
- * L'accès aux postes à responsabilité.*

Le ressenti des hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle, il faudrait agir en priorité sur :

- * La réduction des inégalités salariales,*
- * L'évolution des mentalités, la sensibilisation sur le sujet*
- * L'articulation vie professionnelle - vie privée.*

**Vous avez apprécié notre méthode
d'enquête et
cette pratique syndicale.
Vous êtes d'accord avec notre analyse
et nos revendications.
Rejoignez-nous,
Ensemble nous serons plus forts pour
faire bouger les choses à Thales
cholet.**



Bulletin d'adhésion CFDT (à remettre à vos élus avec un RIB).

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Tél. E-mail