



8 MARS
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES
FEMMES



La crise sanitaire et maintenant la crise ukrainienne ne seront pas sans conséquences sur la situation des femmes. Les budgets étant contraints, les femmes seront les premières à devoir encore patienter pour atteindre une véritable égalité.

À l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, nous vous présentons une nouvelle photo de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France et à Air France.

NOUVEL ACCORD 2022-2024 PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le nouvel accord 2022-2024 portant sur l'égalité Professionnelle entre les Femmes et les hommes a toutefois été validé par une large majorité d'organisations syndicales représentatives, dont l'Unsa-Aérien.

Les négociateurs de l'Unsa ont porté un nombre conséquent de revendications qui ont été largement retenues. S'il reste encore du chemin à parcourir, ce nouvel accord devrait apporter un certain progrès sur la question de l'égalité professionnelle.

Nos principales revendications retenues par la Direction portaient sur :

- Le congé de paternité et accueil de l'enfants : le versement par Air France d'un complément de salaire aux indemnités journalière sur toute la durée du congé paternité.
- Le plancher collant, le plafond de verre, les indicateurs de promotions par niveau et par groupe avec un focus sur les temps pleins et temps partiel et nombre d'autres indicateurs qui nous permettront une analyse plus fine.
- 35% de femmes dans les Comités de Direction à l'horizon 2027, puis 40% de femmes cadres et dans les Comités de Direction à l'horizon 2030.
- La formation à la non-discrimination rendue obligatoire pour tous les managers et les chargés de recrutement.

Même si cet accord apporte des avancées comparé au précédent, les femmes devront encore faire preuve de patience !

OÙ EN SOMMES-NOUS AVEC LES INÉGALITÉS À AIR FRANCE ?

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points obtenue par cumul pondéré de 5 indicateurs.

À Air France, l'index n'a pas été communiqué pour 2021. La Loi prévoit en effet que les indicateurs ayant trait aux salaires ne soient pas calculés dans le cas où il n'y a pas eu d'augmentations de salaires.

Evolution de l'index égalité Femmes Hommes			
mars-19	mars-20	mars-21	mars-22
Création de l'Index	↗	↘	Non Communiqué
89/100	94/100	89/100	?

La Direction a cependant communiqué 3 indicateurs ce qui nous permet déjà de faire certaines observations.

Indicateur sur la mesure de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 39 /40

Prenons l'exemple d'une femme qui gagnerait 2.000€ et un homme 3.000€ (un tel écart sur un même poste n'existerait pas mais ces chiffres permettent de mieux comprendre l'entourloupe). On peut alors dire que l'homme ne gagne "que" 33% de plus que la femme... mais surtout que la femme touche 50% de moins que l'homme !

Or l'indicateur est calculé en cumulant les pourcentages d'écarts de salaires et pour cela, la loi retient le plus faible pourcentage. En l'occurrence dans notre exemple un écart de 33%.

Il s'agirait de considérer que l'écart réel est de 50% puisque le salaire des hommes ne sera jamais baissé de 33% ! puisqu'il ne s'agit pas de réduire le salaire des hommes mais de mettre à niveau celui des femmes !

Pour les bas salaires qui concernent la majorité de nos collègues, les femmes ont dans certains cas des salaires supérieurs mais sur des montants limités. Ainsi en minorant les pourcentages de différences et grâce à un phénomène de compensation entre les catégories socio-professionnelles, on nous fait parvenir au score de 39/40 pour l'indicateur 1 !

Indicateur sur la mesure l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 15/15

Cet indicateur indique qu'en 2021, autant de femmes que d'hommes ont eu accès à des promotions. Sauf que... il n'indique pas de quels niveaux de promotions il s'agit !

Indicateur sur la mesure le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

0/10, cela veut dire qu'à Air France il n'y avait en 2021 aucune ou qu'une seule femme parmi les 10 plus hautes rémunérations !

Lors des négociations de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'UNSa a demandé de nouveaux indicateurs pour :

- **Le plancher collant** : la part des femmes dans les 10% des postes les moins rémunérés pour le personnel au sol par CSP, et aussi le pourcentage de répartition de la masse salariale FH dans ces 10%.
- **Le plafond de verre** : la part des femmes dans les 10% des postes les plus rémunérés pour le personnel au sol par CSP, et aussi le pourcentage de répartition de la masse salariale FH dans ces 10%.

La Direction a accepté de fournir la répartition des F et des H mais pas le pourcentage de la masse salariale.

Il est certain que cette information pourrait montrer, par exemple, qu'il y a autant de femmes que d'hommes dans les plus hautes rémunérations mais ces dernières avec une masse salariale bien plus faible. Ce qui vaut pour les 10 plus hautes rémunérations pourrait se voir aussi dans les 10% des plus hautes rémunérations !