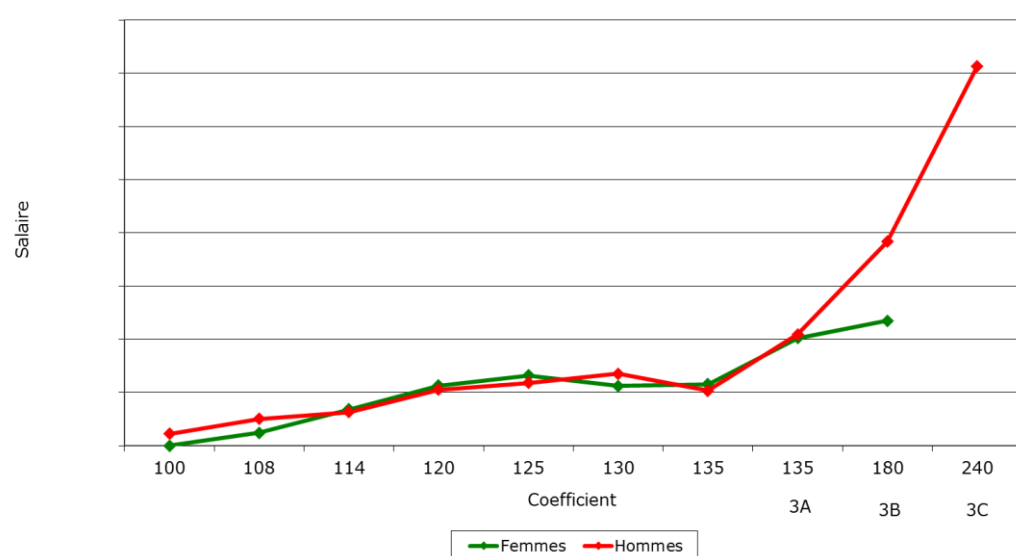


Vers l'Egalité Femmes/Hommes à Ericsson France

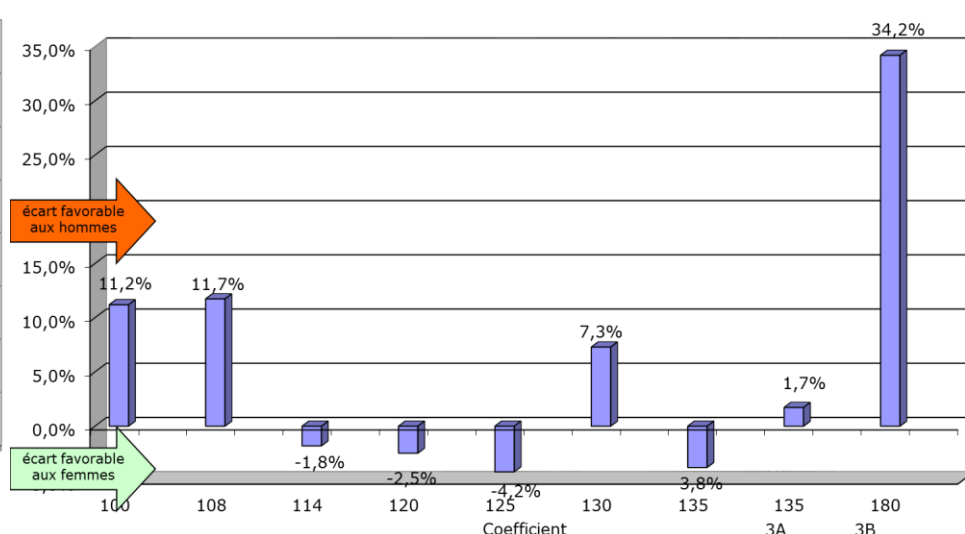
A l'occasion de la journée internationale des Droits des Femmes, la CGT vous informe et publie ici quelques données chiffrées et illustrées qui permettent d'avoir une vision synthétique des salaires de l'année 2016 chez Ericsson France.

Ingénieurs et Cadres (hors comité de direction) 309 salariés _ 235 hommes & 74 femmes (24% de femmes)

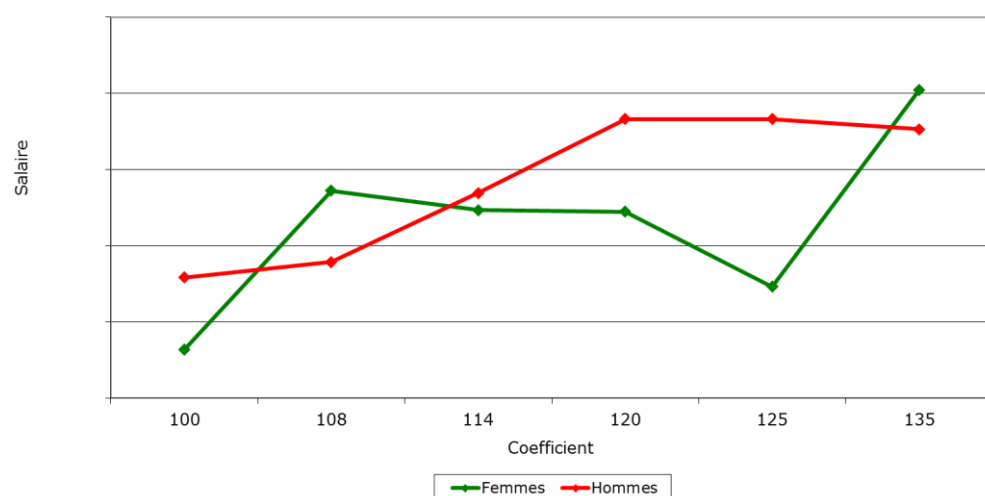
IC AUTONOMES ET DIRIGEANTS
RÉMUNÉRATION ANNUELLE THEORIQUE MOYENNE AU 30/06/2016



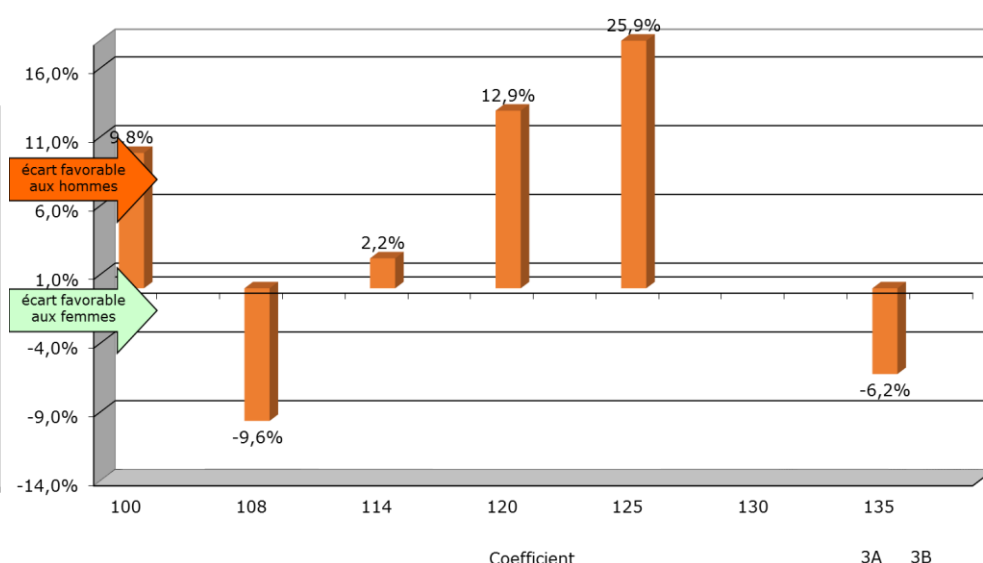
IC AUTONOMES ET DIRIGEANTS, ECART DE RÉMUNÉRATION H/F SALAIRE ANNUEL MOYEN



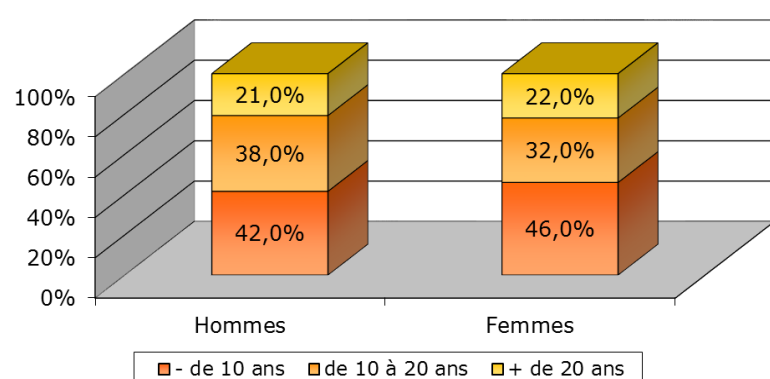
IC INTEGRES
RÉMUNÉRATION ANNUELLE THEORIQUE MOYENNE



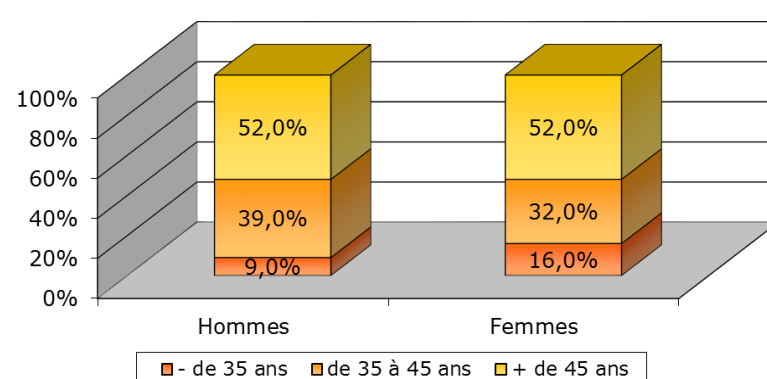
IC INTEGRES, ECART DE RÉMUNÉRATION H/F SALAIRE ANNUEL MOYEN



ANCIENNETÉ DES INGÉNIEURS ET CADRES

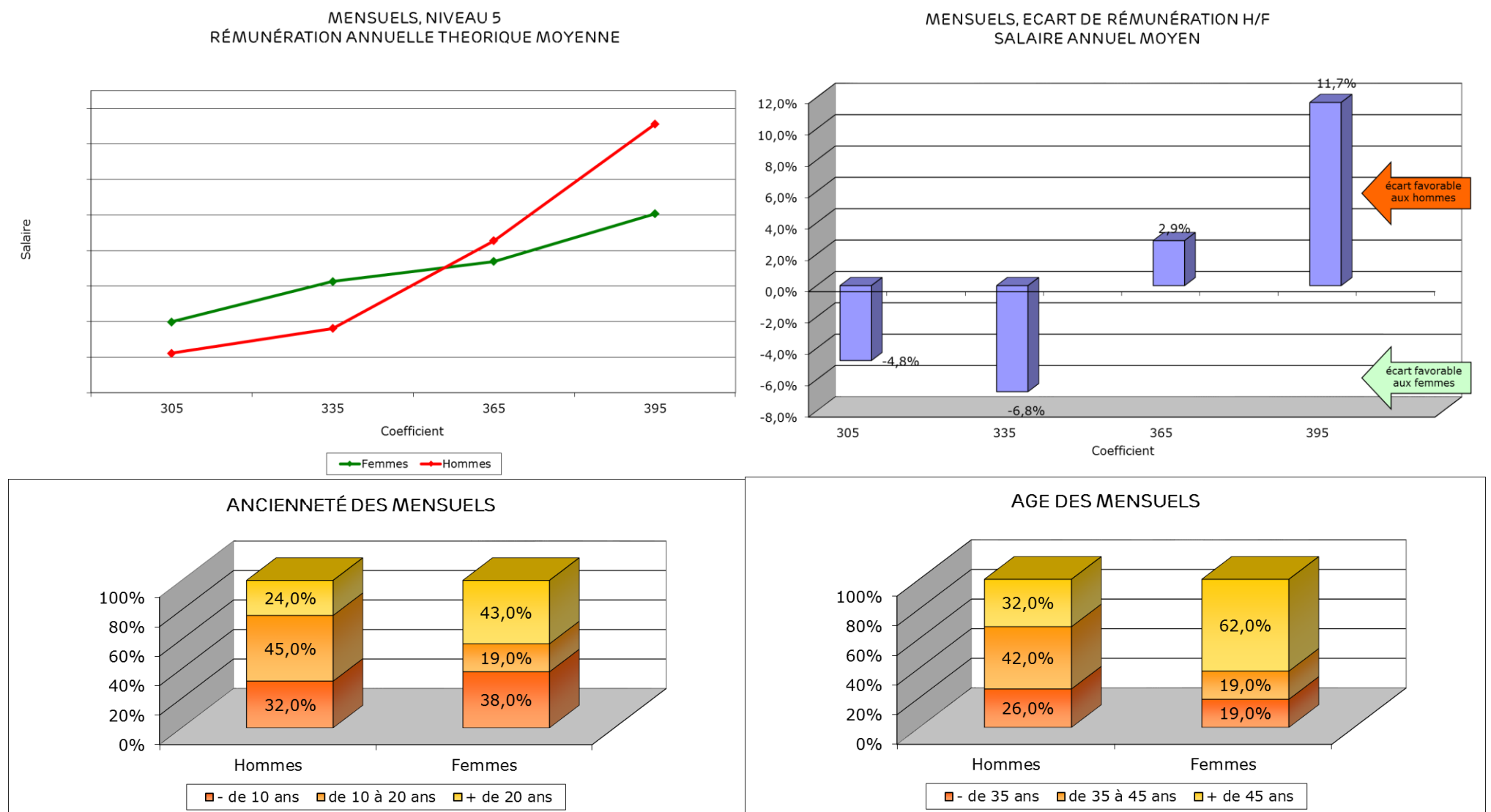


AGE DES INGÉNIEURS ET CADRES



Mensuels, niveau 5

54 salariés _ 35 hommes & 19 femmes (35% de femmes)



L'angle de vision choisi permet d'établir des comparaisons entre les moyennes des salaires des hommes et des femmes. Pour cela, trois populations ont été retenues : les mensuels de niveau 5 (ETAM) ; les ingénieurs et cadres intégrés ; les cadres autonomes et dirigeants (hors LT).

Nous donnons les chiffres pour le **salaire brut annuel théorique moyen à 100% d'objectifs atteints** au 30.06.2016 communiqués par la direction (certains chiffres sont estimés).

L'analyse n'a pas pu être complète car la direction a refusé de communiquer : le **salaire annuel effectif** (variable compris), les salaires médians, les salaires d'embauche, les statistiques relatives au personnel en absence longue durée, aux impatriés, aux *hosted* et aux **membres du comité de direction** (exclus des statistiques !), les informations relatives aux **interruptions de carrière** et au **temps partiel** (86% de femmes), les données par métier et échelon CCM (*job role/job stage*) et *compa-ratio* et celles permettant de comparer **l'évolution professionnelle** (étude comparative des coefficients et salaires d'embauche par rapport aux coefficients et salaires actuels, ancienneté moyenne dans le coefficient et dans la catégorie), ainsi que le plan d'actions 2016 en faveur de l'égalité F/H et le bilan associé. Ces éléments sont pourtant légalement obligatoires afin d'établir un constat préalable aux négociations.

Un premier constat : des différences de salaire existent !

Pour les autonomes, les courbes le montrent aisément, le salaire moyen des hommes et des femmes est, à peu de chose près, équivalent, SAUF pour les plus petits coefficients et pour les coefficients les plus élevés, où la différence est systématiquement en faveur des hommes. Or, on sait que la progression d'un salarié tout au long de sa carrière lui fait parcourir les différents échelons de sa catégorie. Cette différence en faveur des hommes pour les plus hauts échelons semble donc montrer une différence de traitement dans le déroulement de la carrière.

L'écart de salaire moyen est de 18% en défaveur des femmes cadres. Aucune femme (hors comité de direction) n'est d'ailleurs au coefficient 3C, qui est le plus rémunéré, et, pour le coefficient 3B, le 2^{ème} le plus rémunéré, les femmes ne représentent que 13% de l'effectif et l'écart salarial en faveur des hommes est de ... 34% à âge et ancienneté moyenne globalement équivalentes. Chez les cadres intégrés, l'écart atteint 26% pour certains coefficients.

La différence est criante chez les mensuels : la courbe des hommes semble montrer une progression linéaire alors que celle des femmes est "tassée". De plus, la population n'est pas homogène en termes d'ancienneté et d'âge. Les femmes ETAM au coefficient 335 par exemple sont plus âgées (51 ans en moyenne pour 39 ans pour les hommes) et ont plus d'ancienneté (18 ans contre 15 ans pour les hommes). De même pour celles au coefficient 395 (58 ans en moyenne pour 43 ans pour les hommes et 36 ans d'ancienneté contre 22 pour les hommes), ce qui semble encore aggraver ce premier constat...

Pour certains départements, le salaire médian effectif a été fourni. Pour les CPM/SDM, celui des femmes est inférieur de 7.000€ à celui des hommes, au Supply de 9.000€, et chez les Commerciaux il est inférieur de ... 30.000€/an !

Une question : d'où viennent ces différences ?

Une fois ce premier constat partagé, il convient de le compléter, notamment pour comparer les progressions de carrière, et d'essayer de comprendre les causes d'une telle différence.

A première vue, il se pourrait bien que les femmes soient embauchées à un salaire plus bas (exemple coefficient 100), que leur progression de carrière soit freinée, et qu'elles aient plus de risques d'une stagnation salariale que les hommes. Les considère-t-on comme moins performantes, apportant une moindre contribution à la réussite de l'entreprise ? Y aurait-il une idée diffuse au sein du management qui laisserait croire que les femmes sont moins disponibles notamment du fait de leur vie familiale, du temps partiel ou d'un congé parental ?

Toujours pas d'accord Egalité F/H à Ericsson et pas de négociation en 2016, alors qu'elle est obligatoire depuis ... 2006 ! Lors des négociations à venir, nous inviterons la direction d'Ericsson à fournir les statistiques manquantes et pourtant légalement obligatoires, notamment sur l'évolution professionnelle, ainsi que des statistiques complémentaires par métier et échelon CCM (*job role/job stage*) et *compa-ratio*, indispensables pour regarder de plus près ces différences, catégorie par catégorie, filière métier par filière métier, afin d'avoir une vision claire d'éventuelles inégalités de traitement injustifiées entre les hommes et les femmes et surtout de corriger au plus vite avec effet rétroactif ces marques de discrimination à l'encontre des femmes.

Vous souhaitez témoigner sur votre situation ?

Vous avez des questions ?

Vous souhaitez adhérer au syndicat ?

Contactez vos élus CGT, écrivez-nous : cgt.esf@laposte.net

Suivez-nous sur twitter : [@CGT_Ericsson](https://twitter.com/CGT_Ericsson)