



Ingenieurs  
Cadres  
Techniciens  
**UGICT**  
La référence syndicale

Courbevoie le 16 mars 2017

## L'IN-EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES CHEZ CANON FRANCE



### ARTICLE L.3221-2 DU CODE DU TRAVAIL

- « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Les différentes réunions de négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, destinées à conclure un accord d'entreprise, ont révélé des différences de traitements sexués chez CANON France.

**La Direction n'a pas su fournir de chiffres et d'explications cohérentes sur ces différences de traitement**, c'est pourquoi vos élus du CE ont décidé de mandater un expert (SEXTANT) afin d'obtenir une étude qui nous permette de comprendre, d'analyser, le contexte actuel sur les inégalités hommes/femmes et négocier ainsi sur des bases réelles.

En effet, selon les dires de la Direction, **seulement 8 collaboratrices percevraient une rémunération inférieure pour un même métier, à leurs homologues masculins sur un panel de 147 métiers sur 350 salariés de CANON France !**

L'expert a rendu son rapport lors du CE ordinaire du 26 janvier dernier, les conclusions de ce rapport sont **édifiantes**. Nous vous en délivrons quelques extraits, vous pourrez ainsi juger de la « bonne foi » de notre chère Direction.

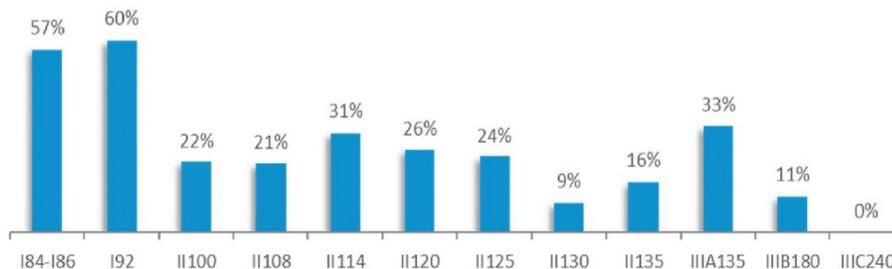
Le rapport de l'expert s'appuie sur les documents suivants :

- le Bilan Social 2015
- les rapports de situation comparés 2014, 2015 entre les hommes et les femmes fournis par la Direction
- le document remis dans le cadre dans la réunion de négociation n°2 (30/11/2016), Fichier .xla des salaires au 31/12/2016 (matricule, date de naissance, date d'ancienneté, sexe, emploi, coefficient, taux d'activité, salaire de base théorique, booster, bonus divers, prime challenge, prime technique, prime d'activité, commission, POS, variable minimum garanti, autres, primes exceptionnelles, POP, PAT, prime de rattrapage).

- *Les résultats sont présentés exempts de tout jugement d'ordre sexué.*

## Les femmes sont prépondérantes dans les niveaux les plus bas du statut cadre, mais absentes des classes supérieures (IIB180 et IIC240)

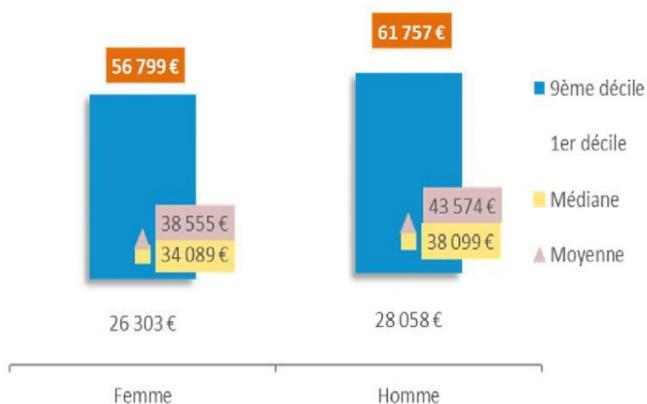
► Part des femmes parmi les salariés cadres (CDI présents au 31/12/2016)



|       | I84-I86 | I92 | II100 | II108 | II114 | II120 | II125 | II130 | II135 | IIIA135 | IIIB180 | IIIC240 |
|-------|---------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|
| Femme | 4       | 18  | 18    | 18    | 33    | 25    | 17    | 6     | 25    | 15      | 2       |         |
| Homme | 3       | 12  | 64    | 66    | 73    | 72    | 55    | 60    | 135   | 30      | 16      | 11      |
| Total | 7       | 30  | 82    | 84    | 106   | 97    | 72    | 66    | 160   | 45      | 18      | 11      |

## Le salaire de base moyen des femmes est inférieur de 13 % à celui des hommes (tous statuts confondus)

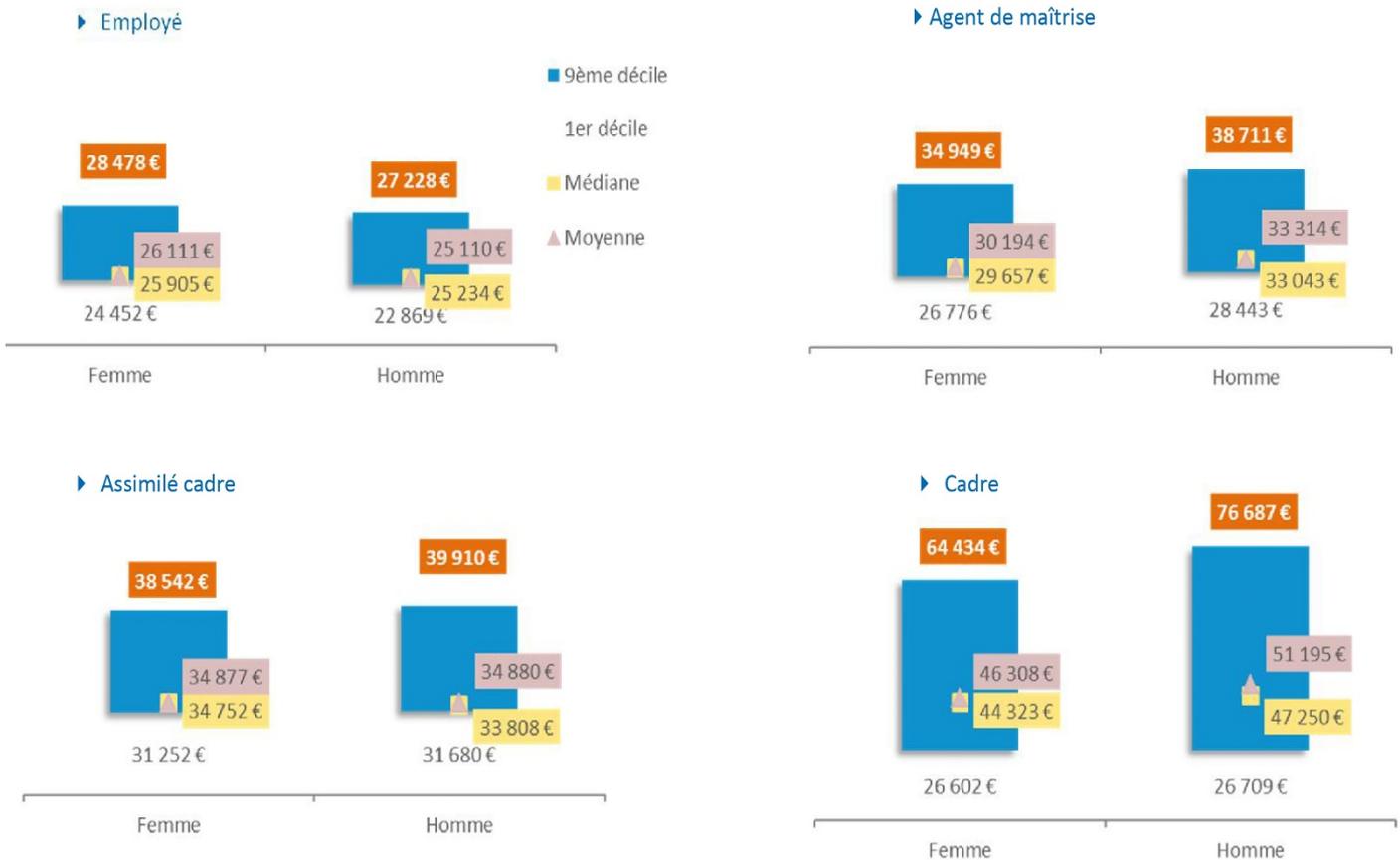
► Dispersion du salaire de base théorique des salariés en CDI présents au 31/12/16



### UNE DISPERSION PLUS IMPORTANTE POUR LES SALAIRES DE BASE DES HOMMES

- Les salaires de base moyen et médian des hommes sont supérieurs de 12% à ceux des femmes.
- 10 % des femmes ont un salaire de base inférieur à 26K€, contre 28K€ pour les hommes.
- Si ces chiffres sont favorables aux hommes, il est nécessaire de les analyser plus finement : par statut et coefficient, les femmes étant plus nombreuses parmi les coefficients les plus bas de la classification.

► Dispersion du salaire de base théorique des salariés en CDI présents au 31/12/16 par statut



L'analyse du salaire de base devrait être faite en fonction de la classification des salariés dans la convention collective de la métallurgie, ce qui n'est pas le schéma suivi par CANON France. Le fichier transmis par la Direction à l'expert comptabilise **plus de 160 « familles de métiers »**. **Parmi ces familles, seules 8 sont composées de plus de 5 salariés par sexe. Ainsi, l'analyse par famille de métiers n'est pas possible puisqu'elle écarterait 75 % des effectifs.**

Pour information, chez ORANGE (société de plus de 20 000 collaborateurs, il existe une petite dizaine de familles de métiers...).

Ce constat nous amène à nous interroger sur la façon dont est fixé le salaire de base en fonction de la classification conventionnelle.

Pourtant la Direction persiste à ignorer l'article L3221-2 du code du travail, et 2 arrêts de la Cour de Cassation :



**ARRÊT DU 6 JUILLET 2010**

- La Cour de Cassation réaffirme que l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes impose de ne pas s'arrêter à l'intitulé des fonctions mais de se livrer à une analyse comparée des fonctions et responsabilités effectivement exercées par les salariés de sexe différent et de rechercher si des fonctions, bien que différentes, sont de valeur égale.

**ARRÊTS DE 2014**

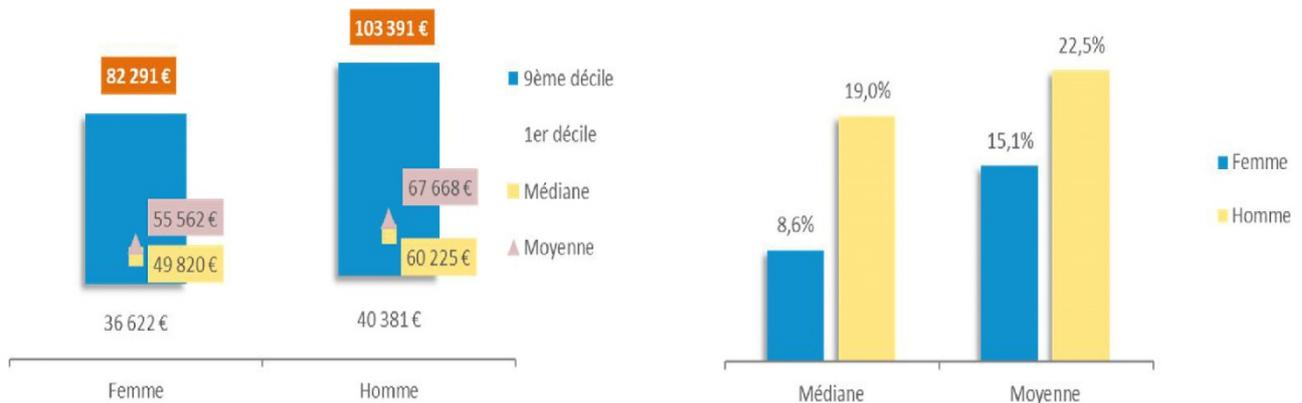
- En 2014, la Cour de Cassation dans deux arrêts confirme qu'il faut étendre le principe d'égalité de traitement à des salariés effectuant un « travail de valeur égale » et non se restreindre à des salariés occupant des fonctions similaires.

# La prise en compte de la part variable amplifie les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes cadres, les hommes percevant en moyenne une part variable de 22,5 %, contre 15 % pour les femmes

Rémunération totale  
Cadres

► Amplitude de la rémunération totale (salaire de base + variable) des salariés cadres en CDI

► Part du variable dans la rémunération totale



## Focus sur les métiers comprenant plus de 5 salariés par sexe (1/3)

► Commerciaux

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 68 381 € | 80 658 € |

|              | Femme    | Homme     |
|--------------|----------|-----------|
| II100        |          | 2         |
| II108        | 1        | 3         |
| II114        | 1        | 9         |
| II120        | 3        | 12        |
| II125        |          | 7         |
| II130        |          | 3         |
| II135        | 1        | 8         |
| IIIA135      |          | 2         |
| <b>Total</b> | <b>6</b> | <b>46</b> |

► Compte clé CIG

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 71 115 € | 73 874 € |

|              | Femme    | Homme     |
|--------------|----------|-----------|
| II108        | 1        | 3         |
| II114        |          | 2         |
| II120        | 2        | 2         |
| II125        |          | 1         |
| II130        |          | 1         |
| II135        | 2        | 8         |
| <b>Total</b> | <b>5</b> | <b>17</b> |

► Contrôleur de gestion

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 48 610 € | 48 563 € |

|              | Femme     | Homme    |
|--------------|-----------|----------|
| I92          | 3         | 1        |
| II100        | 2         | 3        |
| II108        | 4         |          |
| II114        | 1         | 2        |
| II120        |           | 1        |
| II125        | 1         |          |
| II130        |           | 1        |
| II135        | 1         |          |
| IIIA135      | 1         | 1        |
| <b>Total</b> | <b>13</b> | <b>9</b> |

## Focus sur les métiers comprenant plus de 5 salariés par sexe (2/3)

### ► Gestionnaire clientèle

|              | Femme     | Homme     |
|--------------|-----------|-----------|
| I92          | 2         |           |
| II114        | 1         |           |
| II120        |           | 1         |
| II125        | 1         |           |
| II130        |           | 2         |
| II135        | 2         | 1         |
| III215       | 7         | 2         |
| III225       | 7         | 1         |
| III240       | 17        | 5         |
| IV255        | 10        | 2         |
| IV270        | 7         | 3         |
| IV285        | 10        | 1         |
| V305         | 4         | 2         |
| V335         | 5         |           |
| <b>Total</b> | <b>73</b> | <b>20</b> |

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 30 811 € | 31 668 € |

### ► Ingénieur affaire

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 74 557 € | 93 275 € |

|              | Femme     | Homme     |
|--------------|-----------|-----------|
| II108        | 1         | 1         |
| II120        | 2         | 4         |
| II125        | 2         | 4         |
| II130        |           | 5         |
| II135        | 5         | 10        |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>24</b> |

## Focus sur les métiers comprenant plus de 5 salariés par sexe (3/3)

### ► Ingénieur commercial

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 44 343 € | 49 627 € |

|              | Femme     | Homme     |
|--------------|-----------|-----------|
| I92          | 1         | 2         |
| II100        | 5         | 11        |
| II108        | 2         | 9         |
| II114        | 2         | 15        |
| II120        | 1         | 14        |
| II125        | 2         | 5         |
| II130        |           | 6         |
| II135        | 3         | 6         |
| <b>Total</b> | <b>16</b> | <b>68</b> |

### ► Responsable régional ventes

|                      | Femme    | Homme    |
|----------------------|----------|----------|
| Rému. totale moyenne | 60 194 € | 72 208 € |

|              | Femme    | Homme     |
|--------------|----------|-----------|
| II100        |          | 2         |
| II114        | 2        | 4         |
| II120        | 1        | 2         |
| II125        |          | 3         |
| II130        |          | 3         |
| II135        | 2        | 12        |
| <b>Total</b> | <b>5</b> | <b>26</b> |

La Direction avait fixé une nouvelle réunion avec les délégués syndicaux le 03 mars prochain pour poursuivre sur la base de ce rapport, les négociations en termes d'égalité professionnelle. Mais la Direction, sans doute quelque peu échaudée par les conclusions de l'expert, a décidé d'annuler cette réunion pour raison d'agenda.

Compte tenu de ce constat, il nous semble que nous ne nous dirigeons pas vers un accord du moins avec la CGT. Dommage, nous avons senti un frémissement de volonté de notre Directrice des affaires sociales sur ce sujet, nous verrons ce qui en découle à la prochaine réunion, gardons espoir...