

Principales conclusions – Personnel au Sol

- Promotion et avancements
 - Globalement, l'analyse ne démontre aucune différence importante entre les promotions des femmes et des hommes excepté en commercial vente et informatique en matière de promotion .
 - Les écarts, quand ils existent, quelque soit le sens, sont toujours inférieurs à 0,4 promotion

Principales conclusions – Personnel Navigant Commercial / Personnel Navigant Technique

Le salaire fixe

- Pas d'écart significatif de salaire fixe entre les femmes et les hommes quels que soient les emplois/fonctions :
 - Aucun écart de salaire fixe en défaveur des femmes parmi les emplois PNC
 - Les écarts pour le PNT s'expliquent par la prise en compte de l'ancienneté (OPL : 6%; Cadets : 0%)

Possibilités d'évolution de carrière (impact sur l'évolution du salaire fixe)

- Féminisation
 - Un taux de féminisation du PNT en augmentation, mais qui reste faible
 - Une population de cadets relativement féminisée (13% de femmes)
 - Seulement 0,5% à 7% de femmes dans les autres fonctions
 - Un taux de féminisation du PNC qui augmente significativement pour les CG3 depuis 9 ans, mais sur un effectif très réduit : de 25% en 1998 (3/12) à 39% en 2005 (7/18)

Principales conclusions – Personnel Navigant Commercial / Personnel Navigant Technique

- **Avancements et promotion**
 - Moins de promotions femmes et moins de candidatures femmes aux postes de CC et CCP

Principales conclusions – Personnel Navigant Commercial/Personnel Navigant Technique

* Avancements et promotions

— Moins de promotions femmes et moins de candidatures femmes aux postes de CC et CCB

Suggestions d'explications de certains écarts et d'actions possibles

Explications d'écart de salaire fixe (TMF TMB)

Quelques éléments d'explications possible de ces écarts pour ces filières/groupes:

■ AMO

- *Impact des Parcours professionnels : une sélection sur les compétences avec des origines professionnelles très variées*
- *Un Responsable Systèmes d'information et un département AMO par direction*
- *Production PN*
 - *Impact des Parcours professionnels : on constate que les PNC reclassés au sol, notamment des femmes, entrent avec un niveau d'ancienneté plus bas que les hommes présents, plus anciens*
 - *Effets statistiques des cas extrêmes entraînant une hausse du TMF moyen des hommes*
- *Logistique Production*
 - *Impact des Parcours professionnels mettant en évidence des provenances de filières aéronautiques pour les hommes, à compétences techniques réglementées, et de filières administratives pour les femmes. Pour celles-ci, l'entrée dans la filière représente généralement une évolution positive.*

Explications d'écart de salaire fixe (TMF TMB)

Quelques éléments d'explications possibles de ces écarts pour ces filières/groupes:

- **Exploitation CGI**

- *Effet des extrêmes : A moins de 10 ans d'ancienneté, on note que les promotions jeunes cadres ont été plus masculines, à plus de 30 ans d'ancienneté, on remarque une grande mobilité géographique dans le parcours des cadres*
- *Entre 10 ans et 30 ans d'ancienneté, il n'y a pas de décalage*

- **Marketing CGI**

- *l'impact jeunes cadres : les jeunes cadres ont une ancienneté faible qui ne peut être comparée aux cadres issus de la promotion interne. Les entrées de jeunes cadres concernent deux fois plus d'hommes*

Quelques besoins d'éclairages complémentaires pour pouvoir définir le plan d'action

- Dans les secteurs exploitation et logistique , informatique et commercial vente
- Pour les cadres
- Sur les non candidatures des femmes en CC et CCP
- Sur la raison des taux de féminisation décroissant avec les niveaux et les possibilités équitables de promotion entre femmes et hommes
- Sur l'existence de liens entre promotion / âge / et congés maternité, CEP , TPE... /
- Sur le temps partiel