



**GROUPE
EADS**

COORDINATION FTM-CGT GROUPE EADS

263 rue de Paris – Case 433 - Montreuil - 93514
cedex

☎: 01 48 18 21 42

☎: 01 48 59 80 66

☎: 06 89 95 46 80

@: coordinateur.cgt@eads.net

mardi 1er octobre 2013

Accord cadre *Egalité Mixité*

Signature CGT et des réserves

CONTEXTE DE NEGOCIATION

L'égalité de traitement entre les Femme et les Hommes dans le monde du travail est toujours à gagner. Sans considérer que la situation est identique dans tous les établissements, il n'en demeure pas moins que des inégalités demeurent sur tous les aspects de la vie professionnelle. Dans EADS, après déjà plusieurs accords la situation a certes évolué positivement mais pas toujours de façon homogène dans tous les établissements ou dans toutes les catégories. Lors des précédents accords nous avons déjà soulevé un manque d'ambitions dans les objectifs.

Ce nouvel accord triennal (2013 – 2015) est dans la continuité des précédents, sans élément majeur de rupture pour changer les choses. Ainsi, la direction constatant que les objectifs chiffrés du précédent accord n'ont pas été atteints (par exemple dans le domaine de la féminisation des filières cadre ou technicien), elle propose dans le nouvel accord de les supprimer carrément.

C'est ce déficit d'objectifs chiffrés, pourtant prévus dans les textes de loi, qui nous semble la plus grande faiblesse de cet accord. En effet, ils constituent des marqueurs permettant d'évaluer objectivement l'évolution de la situation.

La direction générale EADS s'est retranchée derrière l'argument qu'il était difficile de définir des objectifs chiffrés dans un accord cadre groupe du fait de sa composition multi sociétés d'envergure différentes. Cet argument peut être recevable à la seule condition **que nous retrouvions alors des objectifs chiffrés lors de la déclinaison de cet accord dans les filiales.**

C'est le sens des réserves que nous avons jointes à notre signature de cet accord : « **ouverture de véritable négociation dans chaque filiale** et non simple adhésion à cet accord cadre groupe. » **Cet accord peut servir de point d'appui pour les représentants et les salariés pour faire évoluer les consciences et les situations concrètes.**

DES REPERES POUR GAGNER UNE VERITABLE EGALITE :

- + **Politique de formation** : Egalité de traitement par catégorie et durée. Prise en charges sous certaines conditions des frais de garde d'enfants
- + **Politique salariale** : Egalité de la répartition budgétaire des AI par catégorie entre les femmes et les hommes
- + **Politique de promotion** : dans chacune des catégories professionnelles respect de la proportion entre les femmes et les hommes. Attention particulière pour le franchissement de certaines étapes professionnelles : accès au forfait ou aux responsabilités d'agent de maîtrise, promotion de non cadre à cadre, accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants.
- + **Parentalité** : des aménagements d'horaire à compter du 3^{ème} mois de grossesse. Garanti de la prime variable lors du départ en congé maternité. Un crédit de congés rémunérés pour enfant malade amélioré.

UN PLAN D'ACTION TRIENNAL 2013 -2015:

- + **Sur les promotions** : Axes d'amélioration d'accès au niveau Cadre Supérieur (au-delà de III Bex) et au niveau maîtrise d'atelier et AF3.
- + **Sur la Formation** : Axes de développement dans le secteur de l'encadrement. Pour le secteur de la production améliorer l'accès à la catégorie Agent de Maîtrise.
- + **Sur les conditions de travail** : seulement une analyse
- + **Sur les aspects de conciliation vie familiale/vie professionnelle** :
 - ✓ Etendre le télétravail (mesure non pertinente selon nous dans un tel accord)
 - ✓ Viser une Adaptation du CET dans le cadre de la parentalité

DES INDICATEURS

Une partie traite d'indicateurs de suivis. La Direction Générale a mené la négociation dans un but de limiter la liste des indicateurs. Argument « la mise en œuvre pour l'entreprise est coûteuse », donc « si vous en ajoutez un, vous en retirez un, en sachant aussi qu'il faut en diminuer le nombre ! ». Nous sommes également intervenus pour l'intégration d'indicateurs manquants et pourtant imposés par la législation dans les rapports annuels sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

AVIS ET SIGNATURE DE LA CGT

La CGT a été force de propositions et d'argumentation tout au long de cette négociation à partir de situations vécues dans les différentes filiales. La Direction Générale n'a que très peu consenties des avancées par rapport à l'accord précédent.

Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur cette revendication : lorsque qu'un retard est constaté et rattrapé pour un ou une salarié-e, les préjudices antérieurs ne sont pas pris en compte. La direction s'est également opposée à la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser pour les retraites sur la base d'un temps plein.

Toutefois le contenu de l'accord, les objectifs doivent constituer des points d'appuis pour l'égalité et la mixité dans nos établissements.

C'est sur cette analyse que les syndicats CGT du groupe EADS se sont prononcés pour la signature de cet accord cadre avec deux réserves :

- **Que des négociations soient réellement ouvertes dans chaque filiale afin d'inscrire des axes d'améliorations spécifiques et des objectifs chiffrés.**
- **Que l'accord soit pris en compte dans toutes les entreprises du périmètre social du groupe EADS (c'est-à-dire détenues à plus de 50% par EADS) alors que la direction voudrait en écarter certaines.**