

# Mixité et Egalité Professionnelles

## Des points d'appui pour des avancées concrètes

### Le cadre de la négociation

Constatant les écarts de situation entre les femmes et les hommes, le législateur impose des négociations dans les Groupes et les entreprises pour les résorber.

Au niveau du Groupe AIRBUS, la négociation d'un accord cadre triennal permet de mettre en place des mesures générales pour l'ensemble des entreprises et de fixer des axes de progrès dans 4 domaines majeurs : les rémunérations, les recrutements, les promotions, la formation.

L'accord Groupe devra être décliné dans toutes les entreprises en fixant des objectifs chiffrés lors de négociations annuelles spécifiques sur ce sujet. Dans chaque entreprise, la négociation pourra, en fonction des situations, aborder aussi d'autres aspects de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

### Des mesures de gestion de la parentalité et de mixité qui deviennent pérennes

Tous les trois ans, nous reconduisons des mesures sur la gestion de la parentalité. Le nouvel accord prévoit qu'elles deviennent pérennes et donc qu'elles ne soient pas remises en cause tous les 3 ans. C'était une revendication de la Cgt. Il s'agit :

- d'améliorations concernant les congés de maternité et d'adoption ;
- d'aménagements relatifs au congé parental ;
- des congés pour enfant(s) malade(s) ;
- la rémunération à 100% du congé de paternité ;
- d'un nouveau dispositif de don de congés au profit d'un salarié dont l'enfant est gravement malade ;
- de la mise en place d'un référent mixité dans chaque établissement ;
- de la procédure de recours interne pour un salarié s'estimant victime d'une discrimination professionnelle à caractère sexiste.

### Rémunération : ne pas relâcher l'attention

Au niveau du Groupe des écarts de rémunération existent entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle. Ces écarts semblent cohérents des écarts de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne.

Des indicateurs sont mis en place au niveau de chaque entreprise du groupe et pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, administratifs, techniciens, cadres I à IIIB, cadres supérieurs) pour surveiller les écarts de rémunération : delta entre le salaire médian femmes et hommes ; delta âge moyen femmes et hommes ; delta entre ancienneté moyenne femmes et hommes.

Chaque année, dans chaque entreprise, la négociation annuelle sur la mixité pourra, si nécessaire, mettre un place un plan d'actions correctif. La Cgt a obtenu que le budget spécifique aux rattrapages s'ajoute au budget de la politique salariale négociée par ailleurs.

## Recrutements : un certain manque d'ambition !

L'objectif de féminiser les ateliers, fixé lors du précédent accord, n'a pas été atteint. La direction voulait purement et simplement supprimer cet axe d'amélioration. Sans sous-estimer les stéréotypes véhiculés dans la société, la CGT estime qu'un Groupe comme le nôtre a un rôle à jouer pour les combattre. Si nous n'avons pas réussi à imposer des objectifs chiffrés, nous avons toutefois obtenu que les efforts engagés soient poursuivis.

La CGT sera offensive dans les négociations au niveau des entreprises pour que des plans d'actions et des objectifs chiffrés soient mis en place.

La direction mise essentiellement sur les embauches de femmes dans la catégorie ingénieur/cadre pour augmenter la proportion de femmes dans les entreprises du Groupe.

## Promotions : à suivre de près...

Le constat partagé est que les femmes ont des difficultés à atteindre les postes à responsabilité quel que soit le niveau. Pour y remédier, l'accord prévoit de s'attaquer au blocage constaté lors des étapes charnières de l'évolution de carrière.

L'accord prévoit que 33% des promotions dans la catégorie des cadres supérieurs (à partir de III Bex) soient attribuées à des femmes.

Pour les autres catégories, l'accord groupe impose qu'au niveau de chaque entreprise des objectifs chiffrés soient établis annuellement (accès à la maîtrise d'atelier, passage au niveau V.2, passage de non-cadre à cadre, passage au niveau IIIB).

## Formations : insuffisant !

Outre la reconduction des mesures pour la reconversion du personnel administratif dans les métiers techniques et la prise en charge, sous conditions, des frais de garde d'enfants lors des actions de formation en dehors du temps de travail, l'accord ne donne des objectifs que pour la participation de femmes aux formations de la filière encadrement.

Pour la Cgt cet objectif est nettement insuffisant. Si on veut favoriser le déroulement de carrière des femmes alors il faut favoriser l'accès aux formations qualifiantes à tous les niveaux. Sur ce point, nous n'avons pas réussi à infléchir les positions de la direction.

## **Les syndiqués CGT des différentes entreprises d'Airbus Group ont décidé majoritairement de signer cet accord triennal.**

C'est une façon de s'engager positivement sur les négociations annuelles sur la mixité qui se dérouleront dans chacune des entreprises.

Bien sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle ne concernent pas uniquement les femmes. Toutefois, nous profitons de ce tract pour leur adresser une invitation à se rapprocher du syndicat CGT de leur entreprise et y prendre toute leur place.

Comme l'a montré le dernier congrès de la confédération CGT où l'instance de direction élue est à stricte parité femmes / hommes, nous avons la volonté que les femmes s'investissent pleinement dans la vie sociale de l'entreprise en participant à la vie syndicale.

---

*« La première égalité, c'est l'équité »*

*Victor Hugo*

---