

# Accord groupe égalité professionnelle. diversité et inclusion, Des occasions manquées



Novembre 2023 à Airbus, je vote :

La CGT, après consultation de ses adhérentes et adhérents, a refusé de signer le nouvel accord de groupe Airbus sur l'égalité professionnelle femmes-hommes auquel ont été ajoutés les thèmes de la diversité et de l'inclusion mais aussi handicap et neurodiversité. **Un accord fourre-tout** alors que certains sujets méritent une attention particulière que la CGT n'a cessé de réclamer. Toutes les autres organisations représentatives, comme à leur habitude, ont signé sans hésiter et en refusant d'aborder des thèmes essentiels et surtout, comme répété toute la négociation, **en refusant toute action contraignante pour les entreprises du groupe.**

**L'égalité professionnelle et la non-discrimination, à Airbus, c'est au bon vouloir de chacun.**

La CGT liste dans ce tract toutes les occasions manquées dans cette négociation et cet accord:



Refus de discuter de la nouvelle classification et de ses impacts en termes d'égalité professionnelle: l'*éléphant dans la pièce qu'il ne faut pas voir*

La direction et les autres syndicats ont obstinément refusé d'aborder le thème de la classification et d'établir un bilan comparatif du déploiement de la nouvelle classification.

Alors même que la première inégalité entre femmes et hommes et envers les salariés en situation de handicap réside dans les freins au développement de carrière (stagnation, promotions bloquées, freins à la mobilité).

Pourtant, dans de nombreuses équipes, pour un même type d'emploi, la cotation a été plus faible pour les femmes, les temps partiel (choisi ou subi médicalement) ou les salariés RQTH.



Refus de discuter d'égalité de rémunération : *circulez y'a rien à voir!*

□ La direction se satisfait des écarts existants. À titre d'exemple, les femmes cadres à Airbus gagnent, en salaire, en moyenne 7% de moins que les hommes à équivalent temps plein. Pourtant **les signataires de l'accord « n'identifient pas d'actions correctives particulières à mettre en place » en la matière.**

□ La loi parle d'égalité de rémunération, ce qui inclut les primes, pourtant les signataires refusent d'intégrer un indicateur de suivi en matière d'égalité femmes hommes sur les primes.



Refus d'actions contraignantes sur les embauche de femmes : *c'est plus facile de les culpabiliser*

Les entreprises du groupe sont loin des objectifs d'embauche de l'accord (35% de femmes cadres et 15% de femmes techniciennes, ouvrières et agent de maîtrise) . Plutôt que de décliner ces objectifs contraignants à chaque entreprise, internaliser les métiers féminisés et de veiller à la parité dans les short lists, l'accord préfère rejeter la faute sur les femmes qui refuseraient de postuler !

L'accord propose ainsi de « Renforcer la confiance des jeunes filles en elles-mêmes et en leur avenir professionnel » 🙄





## Refus de rémunérer les congés parentaux d'éducation et d'améliorer les conditions de retour de maternité et paternité

- Les congés d'éducation parentaux ne sont couverts que par la sécurité sociale (pour un montant très faible et indépendant du salaire). La direction d'Airbus s'obstine à refuser tout complément de rémunération, au détriment également des droits qui y sont liés (retraite, complémentaire santé ...). Ce refus a déjà été entériné dans Reload et les signataires refusent de revenir dessus.
- De trop nombreuses femmes ne bénéficient d'aucun suivi médical au travail au retour de la maternité, la direction refusant de se coordonner avec les médecins du travail. Pourtant ces visites de reprise sont bel et bien obligatoires, La CGT a demandé de revoir ce sujet pour permettre des conseils aux salariées et d'éventuels aménagements de poste: la direction considère que « la maternité est une maladie et est donc soumise au secret médical »!



## Les violences conjugales et familiales: l'affaire de tous, mais pas d'Airbus

Le ministère de la justice a annoncé en mai 2023 de nouvelles mesures de protection des victimes de violences conjugales, qui se déclenchent dès le dépôt de plainte.

Le trou dans la raquette de ces mesures réside dans le fait que les agresseurs retrouvent leur victime en les suivant à la sortie du travail. La balle est dans le camp des entreprises: la CGT a donc demandé à mettre en place un dispositif de protection des victimes ayant porté plainte pour adapter leurs horaires ou lieux de travail, voire des jours d'absence rémunérés. Les signataires de l'accord ont refusé tout débat sur ce sujet. C'est bien connu, le nuage de Tchernobyl des violences conjugales s'arrête à la frontière des salarié-e-s d'Airbus.



## Lutte contre les discriminations, contre le harcèlement et les violences sexuelles aucune action concrète envisagée

La CGT a tenté à chaque réunion de négociation de débattre de ce sujet afin d'améliorer les dispositifs de suivi, d'alerte et de remédiation. Pour la direction le dispositif Ethics And Compliance se suffit à lui-même, malgré les retours catastrophiques des salariés qui y ont recouru.

Les représentants CGT, sur chaque site d'Airbus, sont là pour vous aider et vous conseiller si vous êtes confronté à une telle situation.



## Embauche et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap aucune action concrète dans cet accord

Cet accord groupe ne permet pas, contrairement aux accords d'entreprise, de faire bénéficier Airbus d'exonérations de cotisations, cotisations dues en raison du non-respect de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. En l'absence d'intérêt financier pour Airbus sur les exonérations, cet accord n'aborde ni efforts à réaliser en termes d'embauche en particulier en réinternalisant certaines activités, ni en termes de maintien dans l'emploi.

A Airbus les salariés doivent être compétitifs. Faire de l'argent ou veiller à la responsabilité sociale des entreprises, pour Airbus ce n'est pas compatible.

**Venez débattre sur vos sites avec la CGT. L'égalité professionnelle et la non-discrimination sont le combat de toutes et tous**

Novembre 2023 à Airbus, je vote :

