

# Négociations RELOAD

## Egalité mixité diversité



Novembre 2023 à Airbus, je vote :

La négociation du statut social du groupe Airbus continue avec l'égalité professionnelle femmes-hommes (F/H) et la diversité des chances. La CGT avait signé l'accord égalité professionnelle de 2019 et l'accord diversité de 2011. Le sujet du handicap sera également traité lors de cette négociation. Ces négociations devront se dérouler tous les 4 ans.

L'accord 2019 sur l'égalité professionnelle portait sur les thèmes du recrutement, de la formation, de la rémunération, de la promotion et de l'articulation entre vie professionnelle & personnelle. Les thèmes conditions de travail et sécurité/santé au travail seront aussi traités en 2023 dans une négociation dédiée.

**La CGT vous propose son analyse du bilan Airbus et vous invite à échanger avec vos représentants CGT.**



La CGT demande d'ajouter le thème de la classification afin d'établir un bilan de l'égalité F/H sur le déploiement de la nouvelle classification.

Ce tract fait le bilan\* de la situation à fin 2022 sur les thèmes:

- effectifs et recrutements
- classification et promotions
- rémunération
- temps partiels
- congés paternité et congé d'éducation parental
- handicap



### Que dit la loi sur l'égalité professionnelle?

1- L'égalité professionnelle est concrètement réduite au thème de l'égalité femmes/hommes. La loi dit que c'est « l'interdiction de prendre en considération le sexe ou la grossesse en matière d'embauche, renouvellement de contrat, licenciement, rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. » et elle permet des : « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier **en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes** » (L.1142-4) C'est le seul moyen de rétablir l'égalité là où elle est absente, sauf à attendre des dizaines ou centaines d'années... **L'égalité professionnelle, c'est aussi l'obligation de lutter contre le sexisme.**

2- l'inclusion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap continuent de dépendre de négociations au niveau entreprise.

3- Les autres discriminations (racisme, homophobie etc...) ne font pas l'objet d'actions contraignantes en raison de la loi qui empêche les statistiques sur ces critères.

La CGT revendique des actions concrètes pour lutter contre le sexisme, le harcèlement sexuel et toutes les autres formes de discrimination (racistes, sexistes, homophobes...) : écoute, protection immédiate des victimes, visibilité et lisibilité des dispositifs d'alerte, un diagnostic sur l'état du sexisme et des discriminations dans le groupe Airbus et un plan de formation pour tous.

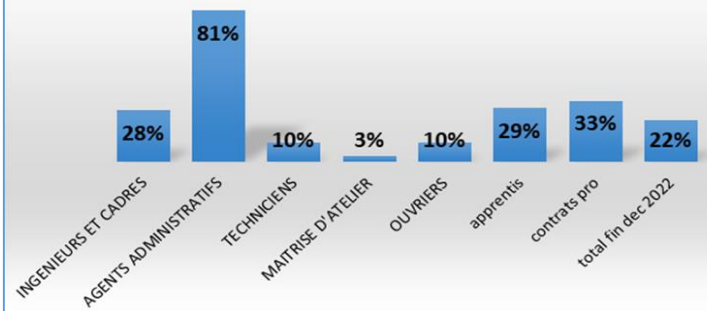


# Mixité des effectifs et des recrutements

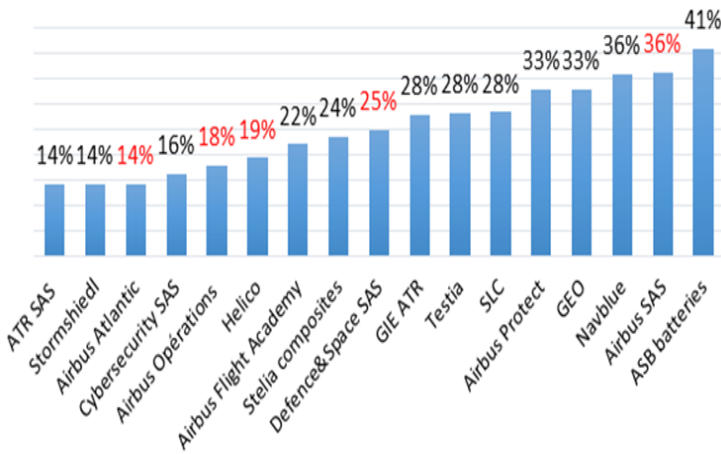
Les objectifs de l'accord de 2019 ont toutefois permis d'améliorer de 2% la mixité par des embauches avec en moyenne une proportion d'environ 30% de femmes recrutées (sauf en 2021).

**Bilan :** Fin 2022, les femmes ne représentent que 22% des effectifs du groupe, avec de grands écarts selon les entreprises et les catégories.

proportion de femmes par catégorie



pourcentage de femmes par entreprise



## Objectif de l'accord 2019 :

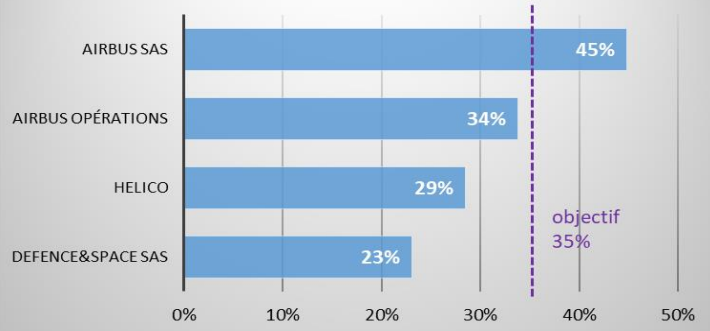
**35%** minimum de femmes recrutées dans la catégorie cadre et **15%** minimum dans les populations techniciens, ouvriers et maîtrise d'atelier.

**Bilan :** Les objectifs de l'accord ont été presque atteints en 2022 avec de fortes disparités selon les entreprises. Si la volonté mise en œuvre à Airbus SAS (Blagnac) était la même partout, la mixité serait nettement améliorée.

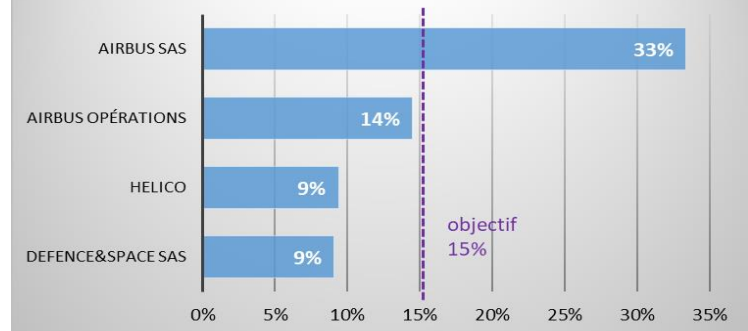
La CGT revendique des objectifs plus exigeants (40% pour les cadres, 20% pour les techniciennes et ouvrières) à décliner avec suivi régulier et contraignant au niveau de chaque division. La CGT demande une vigilance accrue sur les recrutements internes et externes.



embauches de femmes cadres en 2022



embauche de techniciennes en 2022



## Bilan: les femmes à Airbus sont

- à 73% cadres,
- à 11% techniciennes,
- à 8% administratives,
- à 4% ouvrières et 4% apprenties.

## Bilan: Les hommes à Airbus sont

- à 55% cadres,
- à 29% techniciens,
- à 10% ouvriers,
- à 3% apprentis et 2% agents de maîtrise.

La CGT revendique davantage d'embauche dans les catégories ouvriers et agents de maîtrise et une proportion minimum de femmes recrutées en CDI dans ces catégories.



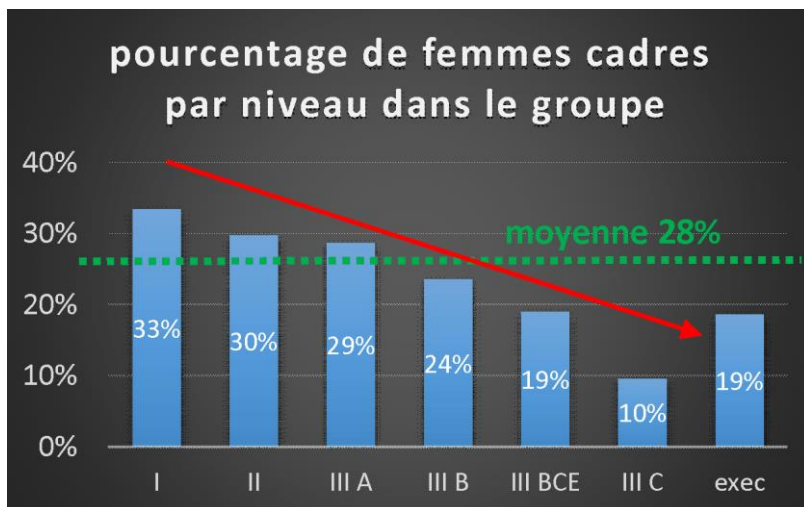
# Classifications et plafond de verre

Les femmes, en particulier cadres (73% de la population féminine chez Airbus), restent confrontées au plafond de verre. Leurs carrières avancent moins vite que leurs collègues masculins quand elles ne restent pas collées aux niveaux les plus bas de leur catégorie (plancher collant).

La CGT dénonce les écarts de développement de carrière liés au sexe et aux grossesses. Ils sont discriminatoires et donc illégaux. Les premiers retours du déploiement de la nouvelle classification montrent que les emplois d'équipes féminines sont parfois sous-cotés par rapport à ceux des équipes masculines, pour des mêmes métiers et responsabilités !

Rapprochez vous de la **CGT** pour plus d'information ou aide sur ce sujet

**Bilan** : Plus la classification augmente, moins nombreuses sont les femmes cadres



Si dorénavant, ce sont les emplois qui sont cotés, mais en pratique, ce sont bien encore des personnes qui occupent ces emplois. L'obligation d'égalité femmes-hommes en classification et promotion reste une obligation légale !

La CGT revendique un contrôle de l'égalité F/H du déploiement des classifications dans le groupe.



## Promotions

Si la direction avait mis en application l'accord de 2019, cela aurait permis de réduire les inégalités existantes en favorisant les femmes dans les campagnes de promotion.

Malheureusement, cela n'a pas été le choix de la direction et les femmes restent une demi-année de plus que les hommes dans leur position avant de passer au niveau supérieur, **6,5 ans pour les femmes contre 6,1 pour les hommes en 2022. Même écart qu'en 2019.**

**Bilan** : Non seulement Airbus n'a pas respecté l'esprit de l'accord qui aurait permis d'aller dans le sens de la correction des inégalités mais pour beaucoup de catégories, les campagnes de promotion ont été de nouveau discriminatoires en défaveur des femmes.

**Objectif de l'accord 2019** : Veiller à ce que le pourcentage de femmes promues corresponde à minima à leur part dans la population de référence dans chaque société du Groupe.

En particulier chez Airbus Atlantic, partiellement à Defence & Space et aux Hélico, où les femmes ont été nettement moins promues que leur part dans la population de référence. A l'inverse, aux avions l'accord a été respecté. Si c'est respecté dans les plus grandes entreprises, c'est possible partout.

La CGT persiste à demander la correction des inégalités existantes en classification et de permettre aux femmes d'accéder à des emplois mieux cotés, en particulier à des postes de manager, d'expert, chef projet ou chef d'équipe. A déployer systématiquement lors des réorganisations.



# Égalité de rémunération

La loi oblige une égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Il ne s'agit pas de salaire, mais **d'égalité de rémunération**, incluant primes y compris de performance, avantages en nature...

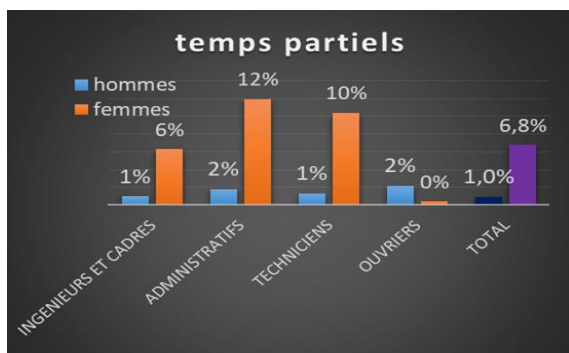
La loi définit **un travail de valeur égale** « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »

**Bilan** : Conséquence directe des plafonds de verre, des écarts de promotions et des discriminations à iso-niveau. **Les femmes cadres à Airbus gagnent en moyenne 7% de moins que les hommes en salaire à équivalent temps plein.** Environ 7000 € /an d'écart en fin de carrière.

Les primes sur objectifs sont une part importante de la rémunération des cadres. La CGT revendique une totale transparence F/H sur les primes et l'égalité F/H sur les primes sur objectifs.



## Temps partiels



**Bilan** : 1% des hommes sont à temps partiel contre 7% des femmes. Les temps partiels sont aux 2/3 des femmes.

La CGT revendique la garantie d'un taux de promotion et d'augmentation des temps partiels égal à celui des temps pleins.

La CGT revendique le déblocage de l'accès au temps partiel pour les ouvriers et ouvrières en atelier.



## Congé paternité, congé parental d'éducation

**Bilan** : 1/3 des jours de congé paternité n'ont pas été utilisés ces dernières années.

La CGT avait été le seul syndicat à revendiquer (et n'avait pas obtenu) en 2019 le paiement à 100% de tous ces jours. Cela va changer en 2024 : la CGT a d'ores et déjà obtenu la future indemnisation à 100% de tous les jours de congé paternité. **Mieux vaut tard que jamais !**

La CGT revendique l'indemnisation par l'employeur de tout ou partie de la rémunération pendant le congé parental d'éducation.



## Handicap et Non-discrimination

**Bilan** : Le taux de salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH) est de 4% dans le groupe alors que l'obligation légale est à 6%.

La CGT revendique des mesures radicales pour embaucher et maintenir dans l'emploi ces salariés.

La CGT est également attentive aux discriminations, en particulier de rémunération qui les touchent.



**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 :

