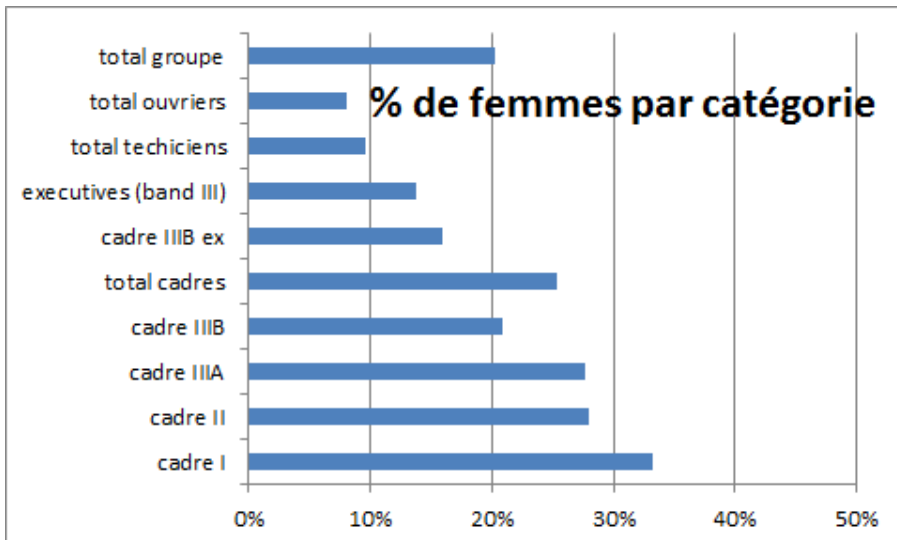


## Négociation égalité professionnelle et mixité AIRBUS group

Les négociations sur l'égalité professionnelle et mixité ont commencé au niveau du groupe. Il y aura ensuite des négociations pour chaque entreprise

La direction a annoncé son objectif d'atteindre la parité femmes-hommes sur la population salariée du groupe



**Nous en sommes encore loin : les femmes ne représentent en 2018 que 20% au niveau du groupe, avec un taux bien inférieur pour les cadres supérieurs et les catégories techniciens et ouvriers.**

Au rythme actuel, la parité n'arrivera pas avant 2056 !

- Le taux a néanmoins augmenté de 27% à 33% en 2 ans pour les jeunes cadres.
- Le taux de cadres supérieur a également légèrement augmenté.

La raison est fortement liée au précédent accord, signé par la CGT, qui comprenait un plancher d'embauche de 33% de femmes cadres, et un taux de passage cadres sup' de 33% de femmes. Ces objectifs ont été atteints en 2018, la CGT s'en félicite.

Pour les autres catégories, les planchers sont actuellement définis par entreprise ( 20% d'embauche de techniciens à Airbus Defence & Space)

**La direction propose de supprimer tous ces taux plancher !**

**Au contraire, la CGT considère qu'il faut des éléments contraignants pour faire avancer la parité et demande à renforcer les quotas pour les recrutements et les promotions.**

Suite à sa demande de garder des taux plancher de femmes pour le recrutement dans toutes les catégories, les autres organisations syndicales reprennent cette revendication. Affaire à suivre...

Sur l'égalité de salaire, à iso-catégorie et au même âge, les femmes et les hommes ont un niveau de salaire équivalent, contrairement à beaucoup d'autres entreprises. Le problème à Airbus réside dans les freins sexistes pour le déroulement de carrière des femmes, les difficultés des salariés à concilier la vie professionnelle et personnelle, pour les jeunes parents ou les aidants familiaux à concilier leur vie familiale et leur carrière.

La CGT a également rappelé que pour lutter contre pour le plafond de verre et les discriminations dans la carrière, il est nécessaire d'instaurer des règles contraignantes, au-delà de la simple sensibilisation contre les stéréotypes.

La CGT a été la seule organisation syndicale à exprimer ses revendications lors la première réunion de négociation. Les voici :

**Afin d'avancer efficacement vers la parité, la CGT revendique :**

Un taux plancher de femmes pour les recrutements de chaque catégorie, dont un minimum de 40% pour les cadres et cadres supérieurs, et 20% pour les techniciens et ouvriers

**Afin de lutter contre le plafond de verre, la CGT revendique**

- Quota minimum de femmes pour les promotions dans chaque catégorie avec un taux significativement supérieur au taux de femmes de la catégorie inférieure
- Même objectif pour les postes de managers, à mettre en place lors des réorganisations en particulier, pour les postes d'expert et chef projets
- Vigilance sur les short lists pour les recrutements internes et externes

**Sur la parentalité et la conciliation vie pro/vie perso et familiale, la CGT revendique**

- Maintien du salaire à 100% pour les parents d'enfants de moins de 3 ans passant à temps partiel 80%
- Congé paternité abondé à 1 mois dont 15 jours garantis par une adaptation du travail
- Mise en place d'une garantie de promotion des temps partiel égale à celui des temps pleins
- cotisation employeur à hauteur de 100% pour les temps partiels

**Contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes et, la CGT revendique**

- Une enquête globale et indépendante dans toutes les entreprises du groupe sur un diagnostic sur le sexisme et les discriminations
- Une formation obligatoire pour tous les salariés (à minima du niveau de ce qui a été mis en place sur la lutte contre la corruption)
- Un plan d'actions associé

**Sur ce sujet important, faites nous part de vos avis sur [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com) ou contactez un de vos élus CGT**

