



Marignane, le 17 juillet 2019

EGALITE PROFESSIONNELLE FIN DES NEGOCIATIONS



Ce vendredi 12 juillet, a eu lieu la dernière réunion de négociation de l'accord-cadre sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein d'Airbus Group. Lors de cette ultime réunion, il a été acté des mesures appelées « pérennes » d'une part, et des « axes de progrès » d'autre part, pour la période 2019-2022.



Axes de progrès :



Rémunérations

Le Groupe veillera à ce que les écarts de rémunération femmes/hommes dans toutes les catégories professionnelles ne se dégradent pas, et si tel était le cas, la Direction ouvrira des négociations portant sur les mesures correctives.



Promotions

- Le Groupe poursuit ses efforts pour accompagner les femmes identifiées pour la promotion des cadres supérieurs via les programmes de formation et de développement Groupe spécifique.
- Chez les cadres Pos I à III B, vérifier la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans la position inférieure. Même principe chez les non cadres en mettant en place des actions pour mieux faire connaître les métiers liés à la production ou techniques.

Des mesures maintenues :

- **Accompagnement grossesse : possibilité de prendre 1 heure / jour dès le début de la grossesse.**
- **Aménagements relatifs au congé parental.**
- **Congé pour enfant malade.**
- **Rémunération du congé paternité : maintien du salaire à 100% pendant le congé paternité jusqu'au 11^{ème} jour. Nouvelle disposition avec allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation du bébé à sa naissance de 30 j avec maintien du salaire à 100% dans la limite de 15 jours.**



Nouvelles mesures

- **Congé accordé au bénéficiaire du salarié ayant un proche handicapée, gravement malade ou en perte d'autonomie, 4 jours/an rémunérés non cumulables,**
- **Mesures liées à la lutte contre les discriminations et le harcèlement,**
- **Don de jours de repos pour accompagner un enfant malade étendu pour un proche handicapé, gravement malade ou en perte d'autonomie,**
- **Attention particulière aux temps partiels,**
- **Faciliter l'accès en horaire de jour,**



Recrutement

35 % de femmes dans la population Ingénieurs et Cadres.

15 % de femmes dans les populations techniciens, ouvriers et maîtrises atelier.

Accroître la part des femmes retenues en short list par une sensibilisation des recruteurs et des managers.



Formation

- Vérification des équilibres secteur par secteur lors de la « ressource review » de manière à garantir un maximum de parité en matière de formation.

- Soutenir les projets de reconversion professionnelle du personnel administratif dans les métiers techniques et de production.
- Porter les dispositions relatives à la prise en charge des frais de garde d'enfants en cas de formation hors temps de travail

Moteur depuis la création de l'accord égalité professionnelle, la CFE-CGC n'a eu de cesse, au long de toutes ces années, de faire évoluer le statut des femmes dans l'entreprise (statut, salaires, promotions, formation) et la conciliation des temps de vie pour les femmes et aussi les hommes. Ce nouvel accord version « Group » 2019-2022 possède de nouvelles avancées en matière de lutte contre les discriminations et de nouvelles mesures liées à la vie professionnelle et privée. Cet accord est maintenant soumis à la signature...