

Après une première réunion d'état des lieux sur ces thèmes le 27 avril, la négociation sur le chapitre **Égalité, Diversité, Inclusion** du projet **RELOAD** s'est poursuivie le 9 mai.

La Direction axe ses réflexions sur 3 thèmes :

1. Égalité / Mixité



- **S'inscrire dans la continuité de la dynamique actuelle des politiques RH :**
 - ✓ Sensibiliser, former, mobiliser les acteurs, suivre les indicateurs permettant de mesurer et de combler les écarts constatés entre les Femmes et les Hommes.
 - ✓ Lutter contre toute discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans nos entreprises.
- **Compléter et moderniser le plan d'actions pour tenir compte des dernières évolutions :**
 - ✓ Poursuivre la féminisation de nos métiers, renforcer l'attractivité, le développement et la valorisation du leadership féminin.

2. Diversité / Égalité des chances



- **Développer les actions sur la diversité sociale :**
 - ✓ Permettre l'ouverture à l'emploi.
- **Définir un socle commun en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap :**
 - ✓ Mutualiser les moyens.
- **Développer les actions sur la neurodiversité ou la diversité cognitive dans le Groupe :**
 - ✓ Enrichir nos talents et compléter nos compétences.

3. Inclusion



- **Mettre à jour et rappeler la politique et les mesures contre la discrimination, le harcèlement et pour la promotion du speak up.**

Considérations CFE-CGC



Égalité Mixité

Pour la **CFE-CGC**, l'accord **Égalité** de 2019 a apporté de la visibilité sur ce sujet et a permis de réduire les écarts entre les Femmes et les Hommes (rémunération, promotion...), sans toutefois atteindre les objectifs chiffrés. La **CFE-CGC** considère que le bilan des 5 dernières années montre une situation fragilisée par la période de crise sanitaire, dans des proportions différentes selon les entreprises.



Diversité Égalité des chances

Concernant la **Diversité**, Airbus se doit d'avoir une politique d'embauche et d'attractivité exemplaire pour aller chercher les compétences les plus diverses possibles et sans aucun préjugé. La **CFE-CGC** souhaite généraliser une véritable politique d'accompagnement des salariés en situation de handicap, au moment de leur recrutement ou au cours de leur vie professionnelle, sur le modèle Airbus Avions avec la Mission Handicap.



Inclusion

Dans le domaine de l'**Inclusion**, une véritable politique doit se quantifier par un nombre d'actions significatif permettant de suivre son efficacité. Le speak-up doit être efficace et reconnu et ne pas générer de la crainte.

La Direction souhaite négocier un accord de référence en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Tout au long de cette négociation, la **CFE-CGC** sera force de proposition pour renforcer les plans d'action et moyens associés sur l'ensemble de ces thèmes.

Revenir aux objectifs précédemment fixés et harmoniser le déploiement des mesures dans toutes les entités du Groupe doivent rester les deux premières priorités.

We are One



Prochaines réunions

-17 mai
-30 mai
-12 juin