



EGALITE ET MIXITE PROFESSIONNELLES



Les propositions du

La 1ère réunion de négociations a eu lieu le 14 juin à Paris. Il nous a été présenté et commenté les indicateurs égalité professionnelle. La priorité pour la CFE-CGC est toujours l'égalité salariale (salaires et promotions). Mais il faut aussi qu'EADS s'adapte en fonction du rajeunissement des effectifs et de la nouvelle notion de couple. Vous trouverez ci-dessous par domaine, le constat et les propositions CFE-CGC pour la 2^{ème} réunion de négociations prévue le 28 juin 2010.

EFFECTIFS ET MIXITE PROFESSIONNELLE

NOS PROPOSITIONS

<p>18,5 % de femmes en 2009 (+ 0,5 %) par rapport à 2008 ; 21,6 % de cadres ; 9 % de techniciennes ; 4,6 % d'ouvrières</p> <p>Nos métiers de l'Aéronautique Espace et Défense sont trop méconnus du grand public et des filles en particulier.</p>	<p>Embaucher davantage de femmes cadres et techniciennes mais de façon plus homogène chez EADS.</p> <p>Se rapprocher de l'Education Nationale via des forums où interviendraient les partenaires de l'entreprise y compris les syndicalistes ainsi que les techniciens et cadres d'EADS.</p>
--	--

EMBAUCHES

NOS PROPOSITIONS

<p>25,8 % d'embauches de femmes sur 3 ans. 10,4 % de techniciennes : un chiffre à améliorer</p>	<p>'Aller chercher' dans les écoles les candidates féminines qui sont techniciennes, continuer les embauches de femmes cadres</p>
---	--

REPARTITION BUDGET AUGMENTATIONS

NOS PROPOSITIONS

<p>Des écarts globaux infimes mais ils se creusent selon les différentes entités d'EADS et le niveau hiérarchique.</p> <p>La CFE-CGC constate une volonté d'équité dans la distribution des augmentations individuelles.</p> <p>Pas d'indicateur sur les primes annuelles</p>	<p>Faire appliquer la loi de mars 2006 qui oblige l'employeur à résorber les écarts de salaire avant fin décembre 2010.</p> <p>Comblé le retard salarial pris depuis de longues années qui entraîne pour les femmes une difficulté pour passer à l'échelon supérieur.</p> <p>Bien veiller à ce qu'il n'y ait pas de dérives d'écarts de salaire dans certaines entités.</p> <p>Examiner individuellement toutes les situations particulières. Le montant moyen des augmentations individuelles doit être le même que l'on soit une femme ou un homme.</p> <p>Neutraliser au moment de l'attribution de la performance dans P&D la notion d'absence pour maternité, temps partiel, congé pour enfants malades car cela a un impact négatif sur l'attribution de la prime annuelle.</p>
---	--

REPARTITION DES PROMOTIONS

NOS PROPOSITIONS

<p>Plus de promotions pour les femmes chez les cadres (+ 0,6 %) et (+ 3,1 %) chez les administratives (normal avec 70 % d'effectif féminin !)</p> <p>Moins de promotions pour les femmes techniciennes (-1,3 %) et (-2,3%) chez les ouvrières</p>	<p>Remettre à niveau les salaires pour promouvoir une femme comme un homme à un échelon supérieur (les femmes sont trop souvent loin des 'minis' de la catégorie supérieure).</p> <p>Encourager les femmes techniciennes, trop peu nombreuses dans la filière, en les aidant à passer à l'échelon supérieur.</p>
---	--

Dans l'encadrement supérieur il y a peu d'évolution par la venue des femmes. Les statistiques démontrent un tassement de la courbe de la carrière après 15 ans. Cela démontre l'impact indéniable de la maternité. Aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations, peu ou pas dans les instances « dirigeants ». Le phénomène de plafond de verre est partout, une politique volontariste en matière d'embauche ainsi qu'un suivi de ces personnels sont nécessaires...

PLAFOND DE VERRE

NOS PROPOSITIONS

<p>Passage au forfait non cadre. Plus de femmes promues :(+ 1,2 %). C'est « le bâton de maréchal » pour trop de population administratifs (ves) et techniciens (nes). Exemple : Infirmiers (es) – Comptables – Acheteurs (euses) – Assistantes de Direction etc...</p>	<p>Permettre à une partie de ces personnels, d'accéder au statut cadre après le forfait et ainsi ne pas stagner au forfait. Une discussion avec les DRH est en cours sur ce sujet qui perdure. Certaines filiales innovantes ont ouvert au statut cadre le métier d'assistante de direction. C'est un exemple à suivre dans toutes les entités d'EADS.</p>
---	--

<p>Passage « non cadre » à « cadre » (Plus de femmes promues : (+0,7 %). Pourcentage trop faible au regard de la population féminine. Les stéréotypes sont criants à ces positions : (- 1%) chez les techniciennes et (+0,8 %) chez les administratives. C'est le premier plafond de verre</p> <p>Promotion pour les positions supérieures. Indicateur trop large (positions I à IIIB). Plafond de verre à partir de la position IIIB avec d'énormes difficultés pour évoluer.</p> <p>Tous ces indicateurs sont en défaveur des femmes : (-0,3 %) pour les positions I, II, IIIA et IIIB groupées. (- 0,4 %) pour les IIIBex Pas de chiffres pour les IIIC et cadres dirigeants car le chiffre est soit trop faible soit correspond à « 0 » ! Aucun cadre dirigeant 'femme' !</p>	<p>Changer les mentalités et le regard sur certains métiers considérés comme moins nobles que d'autres parce que pas « cœur de métier ». Il n'empêche que la responsabilité de certaines de ces populations est grande. Il faut Promouvoir des cadres en fonction de leurs compétences et ce quel que soit le métier.</p> <p>Il est indispensable d'avoir un indicateur détaillé par position jusqu'à IIIB et non pas regroupé.</p> <p>Maintenir et utiliser les viviers féminins permettant d'accéder au management intermédiaire puis supérieur</p> <p>Détecter les hauts potentiels féminins.</p> <p>Accompagner, former et suivre annuellement ces personnels est impératif si l'on veut promouvoir des femmes à des postes de dirigeantes. Tenir compte des différences spécifiques des femmes qui font la richesse de l'entreprise et « neutraliser » la maternité.</p> <p>Appliquer l'accord séniors pour les secondes parties de carrière des femmes.</p> <p>Créer un nouvel indicateur annuel pour suivre les femmes qui accéderont à l'encadrement intermédiaire puis supérieur.</p>
---	---

PARENTALITE

NOS PROPOSITIONS

Définition : La parentalité concerne les salariés (es) mariés (es), pacés (es), en union libre et parents isolés s'occupant d'enfants et/ou de leurs ascendants

<p>Congés pour enfants malades – Insuffisant, le nombre de maladies qu'attrape un enfant avant 6 ans est important. La population rajeunit chez EADS et de la notion de couple évolue. Trop de disparités chez EADS en nombre de jours accordés.</p> <p>Dépendance : Congé ascendant malade – Rien n'existe.</p>	<p>Augmenter les nombre de 3 à 6 jours pour les salariés (es) ayant un enfant de moins de 6 ans.</p> <p>Mettre en place un congé rémunéré de 3 jours pour ascendant malade au titre de la dépendance.</p>
<p>Handicap. Définition trop restrictive</p>	<p>Elargir la notion de handicap en rajoutant la notion d'accident et affection de longue durée.</p>

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

NOS PROPOSITIONS

<p>Temps de Travail : Aménager le temps de travail en fonction de l'évolution de la société.</p>	<p>Autoriser un aménagement du temps de travail pour les salariés (es) ayant des contraintes familiales et personnelles (exemple : garde alternée, dépendance et/ou fin de vie, enfant à scolarité particulière etc..) leur permettant ainsi de continuer une activité à plein temps.</p> <p>Pouvoir fractionner les congés par demi-journée.</p> <p>Mettre en place des règles de respect de la vie familiale (exemple pas de réunions trop matinales, trop tardives ou au moment de la pause repas).</p> <p>Mettre en place des règles régissant le télétravail pour les activités le permettant.</p>
<p>Temps partiel : Cet aménagement horaire pris majoritairement par les femmes doit être mieux accepté et respecté par tous. La charge de travail doit être en adéquation avec le temps de travail.</p>	<p>Proposer, sur la base du volontariat, aux personnes qui travaillent à temps partiel de cotiser sur la base du temps complet pour le maintien de leur retraite complémentaire.</p> <p>Mettre en place un accord Temps Partiel Groupe qui donnerait des fondamentaux incontournables (par exemple cotisations retraites sur salaire temps plein). Afin de concilier vie privée et professionnelle proposer un temps partiel entre 40 % et 90 % avec souplesse dans la gestion du temps.</p>

**Les représentants CFE-CGC défendront ces propositions le 28 juin prochain.
Merci à celles et ceux qui ont contribué avec le Réseau Equilibre à préparer ce dossier.**

Contact : marieline.brugidou@cfecgc.fr