

Négociation Égalité Professionnelle



En Juin 2016, La **CFE-CGC** a signé l'Accord Cadre Airbus Groupe sur l'**égalité et mixité professionnelle** pour la période 2016-2018.

Au-delà des actions classiques pour s'assurer que l'égalité H/F est effective sur les salaires, rémunération, formation ..., cet accord répondait à une revendication forte de la **CFE-CGC** : Le **don de jours de repos** à un salarié pour un enfant gravement malade

Cet accord groupe devait être complété par un accord propre à AIRBUS Avion en France. Une négociation s'est tenue le 10 novembre afin de compléter l'accord Groupe.

A la demande de la CFE-CGC,

La Direction a proposé d'enrichir l'**accord Airbus Groupe** avec les mesures suivantes :

- Augmenter la proportion de femmes en milieu de production :
 - 20% de femmes dans les formations à nos métiers dans les entreprises d'intérim partenaires.
 - Promouvoir les métiers de l'industrie aéronautique auprès des femmes. Par exemple en travaillant avec écoles/lycées pour promouvoir le lycée AIRBUS.
- Favoriser l'accès des femmes à la « maîtrise d'atelier ».
 - Obligation d'avoir au moins une femme dans les plans de successions des maîtrises en production
 - Attention particulière aux nombres de femmes dans le processus de formation Fli (First line manager)
 - Permettre aux jeunes parents de passer en horaire de jour (pour une durée de 12 mois suivant la naissance) dans l'année qui suit la naissance d'un enfant.

*La **CFE-CGC** demande que cette mesure ne soit pas limitée au personnel « Maîtrise Atelier ».*

- Encourager les passerelles entre filière administrative et filière technique.
- Recruter 33% de femmes sur les postes ingénieurs et cadres ouverts au recrutement externe.
- Assurer une proportion de femmes promues dans les niveaux IIIA IIIB NC à C, V2 au moins équivalente à la proportion de femmes représentées dans la position inférieure.
- Actions de communications interne pour :
 - Faire connaître les métiers de la production
 - Faire connaître le remboursement des frais de garde d'enfant en cas de formation.
- Conciliation vie professionnelle/Vie personnelle :
 - Congé spécifique au bénéfice des salariés ayant une personne handicapée fiscalement à charge et/ou un conjoint handicapé et/ou un ascendant handicapé (justificatif à produire) = 4 jours de congés rémunérés par an cumulables sur 3 ans dans la limite de 12 jours.
 - Heures scolarité étendue au-delà de 16 ans pour les enfants handicapés.
 - Faciliter l'accès à la formation sur les aidants familiaux « travailler et aider un proche dépendant ».

*La **CFE-CGC** demande que ces mesures soient pérennes, au-delà de l'accord à durée limité.*

La **CFE-CGC** juge positivement ces propositions qui doivent maintenant être traduites dans le texte d'un accord.

Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter vos correspondantes de la commission « mixité égalité », Nathalie Viart – Marlène Rigabert – Audrey Bazerque – Heloise Médina