



Ce lundi 9 mai, 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 d'autre part des « axes de progrès » pour la période 2016-2018.



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 s'efforcera de les réduire.



Promotions

Le Groupe intensifiera son effort pour favoriser l'accès des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs : 33 % de femmes dans les promotions cadres supérieurs : III Bex, III C et Executive. Afin d'arriver à ces 33 %, le Groupe s'engage au travers de ses filiales à fixer des objectifs annuels chiffrés en termes de promotions III A et III B. Les filiales devront également porter une attention particulière sur les passages non cadre à cadre, promotions au V-2 et l'accès à la maîtrise d'atelier. Elles surveilleront le temps passé dans la position hiérarchique concernée.

Mandat Syndical « léger » : Une attention particulière sera portée sur le déroulement de carrière du personnel féminin exerçant un mandat léger.

Des mesures maintenues :

- le congé maternité et d'adoption.
- les aménagements relatifs au congé Parental.
- le congé pour enfant malade.
- la rémunération du congé paternité.
- la désignation d'un référent égalité mixité et égalité professionnelles.



Nouvelle Mesure



Recrutement

33 % de femmes cadres seront recrutées à l'externe sur les postes ingénieurs et cadres.



Formation

- Un objectif minimum de 20 % de femmes dans les formations Expand et Achieve et de 25 % des femmes dans les formations Fast, Start et Evolve est prévu.

- Formation hors temps de travail : Les frais de garde d'enfants liés à ces heures de formation seront pris en charge par la Direction.

Filières administratives (tifs) : Le groupe soutient les projets de reconversion des personnels administratives (tifs) vers les emplois techniques et de production.

Don de jours de RTT pour un enfant gravement malade

Le principe général étant de céder en interne des jours de congés à un parent d'enfant gravement malade (5^{ème} semaine de congés payés, congés d'ancienneté et d'âge, jours de RTT, CET Autres Droits). Tout cela est considéré comme temps de travail effectif (TTE). Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie du *maintien de sa rémunération*



Cet accord est un accord positif avec des avancées significatives pour l'ensemble des personnels et plus particulièrement pour les populations « administratives/tifs et cadres ».

En plus des différents points ci-dessus obtenus par la CFE-CGC, un volet temps partiel a été ajouté.

Celui-ci précise que : le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein aux augmentations salariales ainsi qu'à la mobilité professionnelle.

En conséquence, la CFE-CGC apposera sa signature pour le nouvel accord cadre égalité et mixité professionnelles 2016-2018.