



ÉGALITÉ / DIVERSITÉ / INCLUSION

LA VOLONTÉ et

L'AMBITION

22 mai 2023

La Direction a réuni ce jour les organisations syndicales représentatives pour une 3ème réunion de négociation sur le chapitre "Égalité, Diversité, Inclusion" du projet RELOAD. Un état des lieux des accords actuels avait été fait lors de la première réunion, et des axes de réflexions avaient été proposés par la Direction lors de la deuxième.

Depuis 2002, Airbus s'est engagé dans une démarche vertueuse pour un équilibre social plus juste. Il s'agit principalement dans nos accords de l'égalité hommes / femmes pour le recrutement, la rémunération et la promotion sociale, de l'égalité des chances pour les salariés porteurs d'un handicap, ou bien encore des actions en faveur de la diversité sociale (milieux défavorisés notamment).

La Direction propose aujourd'hui de préciser dans ce nouvel accord Groupe son ambition de promouvoir d'autres formes de diversité et de rappeler les fondamentaux en matière d'inclusion et de non discrimination.

Cette approche globale se veut en cohérence avec la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) et les règles d'éthique prônées par le Groupe.



A FO, nous sommes convaincus que la mixité, la diversité, et l'inclusion sous toutes ses formes sont une richesse pour l'entreprise, quels que soient le genre, l'origine sociale, le handicap, la diversité neurologique ou cognitive, l'orientation sexuelle, l'appartenance religieuse ou politique des salariés.

INCLUSION

RICHESSSE





La loi impose des obligations de résultat sous peine de sanctions pour l'entreprise. Depuis des années, le groupe Airbus, **FO** et certaines Organisations Syndicales représentatives ont négocié et signé des accords plus ambitieux que les exigences légales avec des résultats en progression significative.

MIXITE

Pour autant, si l'ambition et la volonté sont réelles, force est de constater s'agissant de la mixité que l'objectif attendu de 33% d'embauches de femmes reste difficile à atteindre, stable à 30%.

Ainsi, les femmes ne représentent à ce jour que 22% des effectifs au global.

De même, à titre d'exemple, Airbus doit encore progresser sur le nombre de femmes chez les cadres dirigeants (cible de 25% en 2025), ou bien encore concernant la part des femmes dans les plus hautes rémunérations.

Les mentalités ont évolué, la féminisation de nos métiers aussi, même si nombre d'idées reçues caricaturales subsistent notamment sur les activités de production.

Ce constat n'est pas propre à Airbus, il est le reflet de la société en général et du nombre de femmes formées à nos métiers de l'industrie.



REVENDICTIONS

A cette fin, **FO** a notamment revendiqué en séance :

- ❑ La poursuite d'une stratégie offensive avec des actions de sensibilisation et de promotion de nos métiers vers les écoles, l'ensemble des organismes d'orientation et de formation en lien avec les décideurs politiques locaux, les OPCO (opérateurs de compétence).
- ❑ Le lobbying dans toutes les structures externes (salons, universités, écoles d'ingénieurs, lycées professionnels, CFA...)
- ❑ Des indicateurs Hommes/Femmes en nombre et %, spécifiques à chaque formation « talents » (« start », « evolve », « fast », « expand »...), pour s'assurer d'un taux d'accès a minima équivalent pour les femmes à ces formations au regard de leur représentativité, et progresser à terme sur le nombre de femmes chez les cadres dirigeants.
- ❑ Un suivi Hommes/Femmes sur les "promotions" (évolution vers une classe supérieure) en nombre et % relatifs à leur représentativité dans les différents groupes d'emploi, en lien avec la nouvelle classification applicable au 1^{er} janvier 2024 et plus particulièrement les passages vers le forfait horaire (\geq classe 9), vers le statut cadre (\geq classe 11), cadre supérieur (\geq classe 16) et executives (\geq classe 17)

- ❑ Un indicateur Hommes/Femmes sur les "managers" par groupes d'emploi, en nombre et % relatifs à leur représentativité dans les différents groupes d'emploi.
- ❑ L'accès au management de production pour les femmes.
- ❑ L'ajout de la parentalité comme "condition particulière" pour favoriser l'accès au temps partiel (au-delà du congé parental d'éducation possible jusqu'au 4 ans de l'enfant et déjà réalisable à temps partiel)
- ❑ Que soit reprécisé le rôle du référent "harcèlement sexuel et agissements sexistes" des CSE, ainsi que son positionnement afin qu'il ait les moyens de mener à bien sa mission

La parentalité représente aussi parfois un frein à ces évolutions vers plus d'égalité.

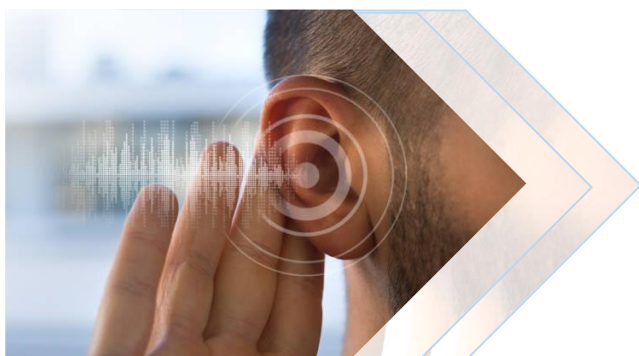
FO rappelle avoir obtenu, par le Dialogue Social en négociant puis en signant RELOAD, la création de nouveaux droits pour tous, hommes et femmes, pour mieux accompagner et faciliter la parentalité.

- L'indemnisation à 100 % des 14 derniers jours du congé paternité
- La prolongation des congés maternité, paternité et adoption (+5 Jours)
- Les 12 jours supplémentaires pour congés enfants / parents malades et aidants familiaux.



INEGALITE

De même, pour réduire certaines inégalités Hommes/Femmes, il ne suffit pas comme certains de faire des constats, mais il faut également se donner les moyens en négociant et en signant des accords de bon niveau dans le cadre de la Politique Salariale. Ce sont ces moyens qui permettent les avancées, preuve en est sur la diminution constante des écarts de rémunérations H/F dans le Groupe ces dernières années.



HANDICAP

Concernant les salariés handicapés, là aussi Airbus ne doit pas se contenter de satisfaire à l'obligation légale de 6% mais élargir une réflexion globale, notamment par des analyses ergonomiques pour que ce ne soit pas, trop souvent encore, le salarié porteur d'un handicap qui s'adapte à l'outil, mais l'inverse.

FO ne peut accepter le constat d'inaptitude au poste.

DIVERSITE

Sur le sujet de la diversité sociale, **FO** ne doute pas de l'ambition et de la volonté. Il est bien sûr nécessaire d'aller vers des actions de sensibilisation et de promotion vers les populations socialement défavorisées pour l'égalité des chances, sans jugement de valeur. De même, concernant la neurodiversité et la diversité cognitive, **FO soutient cette démarche d'inclusion qui permettra d'enrichir la diversité des talents et des compétences dans Airbus.**



Vos représentants **FO** continueront de défendre au travers de nos Accords ces valeurs de respect, de liberté, de dignité et d'égalité.

C'est en luttant contre toute forme de discrimination, que l'inclusion de chacun dans la Communauté Airbus sera garantie, sans stigmatisation ni segmentation de "minorités", mais autour de valeurs qui nous rassemblent.

Ce sera le sens que donnera FO à cette négociation.



FO, le syndicat de tous les salariés !