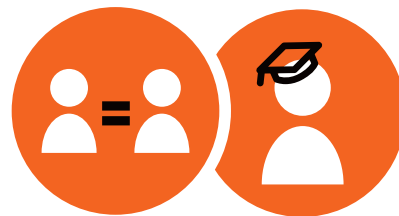




**AIRBUS DS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



ÉGALITÉ

FORMATION

07 Septembre 2023

# ÉGALITÉ MIXITÉ GEPP, HANDICAP

## Egalité ? Sommes-nous à égalité au travail ?

### LE CONSTAT : MENTION « PEUT MIEUX FAIRE » POUR ADS

Il n'est pas besoin d'éplucher les bilans sociaux pour se rendre compte que notre société est majoritairement masculine. La volonté affichée de féminiser le recrutement se heurte au déséquilibre démographique des candidates en école d'ingénieurs.

Mais une fois embauchées, l'égalité des chances est-elle au rendez-vous ? Ne ternissons-nous pas l'attractivité de nos métiers auprès des potentielles candidates par l'existence d'un « plafond de verre » ?

Et dire que ce plafond de verre s'accroît même ! De 2017 à 2022, la proportion de femmes cadres supérieurs (IIBx, IIC, HC) a baissé en passant de 11,4% à 10,8%, alors même que parmi l'ensemble des cadres, leur part est passé de 21,1 à 23,2%.

### L'ÉGALITÉ-MIXITÉ ET LA CFDT

La CFDT promeut l'égalité salariale, lutte contre les stéréotypes de genre, revendique une meilleure conciliation des temps de vie personnelle / professionnelle et veut

faire évoluer le congé parental d'éducation. Allonger le congé paternité à 2 mois doit également permettre aux pères / seconds parents de s'impliquer davantage dans la vie familiale tout en facilitant le retour en activité professionnelle des mères.

La CFDT promeut par ailleurs le Compte Epargne Temps Universel (transférable d'un employeur à l'autre), qui permettrait de poser des respirations dans sa carrière professionnelle.

Pas de plafond de verre à la CFDT, et ce depuis longtemps : dès 1992, nous avons été la première confédération syndicale de France à être dirigée par une femme. C'est à nouveau le cas depuis juin 2023. Les instances de la CFDT sont par ailleurs à parité. Autre fait significatif : au niveau national, parmi ses adhérents, la CFDT compte légèrement davantage de femmes que d'hommes (tout comme la population Française).



**A LA CFDT, L'ÉGALITÉ-MIXITÉ, ÇA NE SE LIMITE PAS À UN AFFICHAGE DE BONNES INTENTIONS!**

## Halte aux phobies, aux discriminations, aux harcèlements

Lutter contre le harcèlement, l'homophobie et la transphobie découle naturellement des valeurs de la CFDT, notamment l'émancipation et la solidarité.

Personne ne devrait subir de discriminations, de harcèlement, ni d'insultes du fait de son genre ou son orientation sexuelle.

En fait, personne ne doit subir de discrimination. Point.

La CFDT a ainsi obtenu à Toulouse qu'un **second référent** contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes soit nommé par le CSE-E (Olivier Nollet, élu CFDT), en plus de celui requis par la loi. Ainsi, pour être plus à l'aise et aborder ces questions - ô combien délicates - les salariés ont le choix de s'adresser à un homme ou une femme, pour les conseiller, les orienter ou simplement répondre à leurs questionnements.

## Déroulement de carrière : labyrinthe ou course d'obstacles ?

### Le casse-tête Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

Vu les désaccords engendrés par l'attribution de la nouvelle **classification** à chaque salarié, la CFDT s'alarme du frein à la mobilité qui risque de résulter de la manière rigide dont Airbus attache les classifications à chaque emploi, au mépris des spécificités de l'accomplissement par chacun de cette mission.

Qui sera volontaire pour postuler (ne serait-ce que temporairement, en attendant mieux après une fin de projet) sur un emploi moins bien classé si ce volontariat entraîne un déclassement pour le salarié ? Mieux vaut encore être réaffecté d'office et garder sa classification puisque la Direction ne peut pas imposer le déclassement (l'accord explicite du salarié est exigé par la

nouvelle convention de la métallurgie pour tout changement de classification).

Concernant les classifications, la CFDT a relayé la voix des assistantes vers la Direction, a soutenu la pétition à Astrolabe et, via ses permanences, a accompagné bon nombre de salariés.

Quant à la **formation** professionnelle, ne nous cantonnons pas aux formations « obligatoires », mais réfléchissons à quelle orientation donner à notre carrière (tant en interne qu'à l'externe), et donc au chemin pour y parvenir. **L'émancipation** est en effet une valeur clé pour la CFDT.

**Un avenir pour chacun** : la CFDT revendique plus de transparence dans l'attribution des formations couteuses ou hors catalogue.

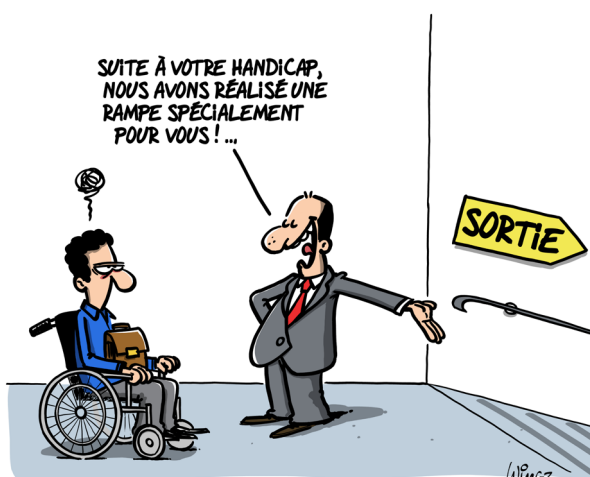
## Handicap : Quels actes derrière les beaux discours ?

Au-delà des actions de communication et de sensibilisation faites par la Direction, la réalité est que **ADS reste en dessous de l'obligation légale de 6%** d'effectifs porteur de handicap. Et le non-renouvellement de l'accord handicap au niveau ADS est de mauvais augure.

De plus, le récent accord groupe sur l'égalité, la diversité et l'inclusion, fixe un bien piètre socle commun dénué d'ambition en matière d'handicap.

**Pire même** : on a récemment vu à Toulouse un licenciement pour inaptitude de sala-

rié faute de trouver (ou créer) un reclassement adapté en interne. **La CFDT s'est opposée vivement en CSE-E à cette procédure de licenciement** contrairement à d'autres syndicats.



**Pour la CFDT, la solidarité et l'inclusion ne sont pas de vains mots.**

**VOUS PARTAGEZ NOTRE VISION  
D'UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ?**

**SUIVEZ-NOUS !**

<https://sites.google.com/airbus.com/cfdt-ads>

LinkedIn : CFDT Airbus Defence & Space

Mail : [CFDT\\_ADS@airbus.com](mailto:CFDT_ADS@airbus.com)

Appli CFDT Airbus DS



**UNE QUESTION ?  
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !  
RENCONTREZ-NOUS !**



Olivier NOLLET  
[olivier.nollet@airbus.com](mailto:olivier.nollet@airbus.com)  
07.78.02.32.43  
Toulouse CF2-054

Christelle LECOMTE  
[christelle.lecomte@airbus.com](mailto:christelle.lecomte@airbus.com)  
01 61 38 64 27  
Elancourt E2030

