

mars 2025

8 MARS, DROIT DES FEMMES

DES CHIFFRES ET DES FAITS

La journée internationale des droits des femmes trouve son origine dans les luttes ouvrières et féministes du début du XX^{ème} siècle. Elle a été instaurée en 1910 et il est certain que des avancées ont eu lieu depuis. Mais beaucoup reste encore à faire pour avoir une équité dans tous les aspects de la vie.

RÉMUNÉRATION CHEZ ADS

A classification et âge égal, peu d'écart entre F/H...

La loi a instauré l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, de calculer et de publier annuellement avant le 1^{er} mars, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cet index permet d'évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de les réduire progressivement. Il se calcule sur 100 points à l'aide de 5 indicateurs :

Indicateur	ADS 2025
1. Écart de rémunération femmes-hommes	39/40
2. Écart dans les augmentations annuelles	20/20
3. Écart dans les promotions	15/15
4. Augmentations au retour de congé maternité	15/15
5. Part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise	5/10
TOTAL	94/100

Les entreprises concernées doivent calculer et publier cet index, sur [leur site internet](#) au 1er mars et également sur le [site public egapro](#).

Depuis que l'index existe, ADS a toujours obtenu la note de 94/100, sauf en 2022 (89/100) du fait de l'indicateur N°5 à zéro.

Une analyse fine de l'indicateur 1 montre que l'écart de rémunération H/F dans une même classification est minime pour les jeunes générations cadres de moins de 40 ans, fruit d'une vigilance accrue RH depuis quelques années. Au-delà de 40 ans, l'écart de rémunération reste faible mais augmente du fait de pratiques anciennes moins regardantes qui ont heureusement évolué dans le bon sens.

L'écart statistique moyen de rémunération toutes classifications confondues est de ~+0,8% en faveur des hommes. A classification égale, c'est pas si mal. Sur toute une carrière, peut mieux faire.

REPRÉSENTATIVITÉ F/H

... mais l'accès aux plus hautes responsabilités reste inégal



• **Fonctions exécutives chez ADS**

Visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, la loi Rixain de 2021 a instauré un quota de parité H/F parmi les cadres dirigeants pour les entreprises de plus de 1000 salariés avec obligation de publier les résultats annuels sur le [site internet de l'entreprise](#) et sur le [site public egapro](#).

Ces entreprises doivent atteindre un objectif chiffré en

matière de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants, de manière graduée, avec un pallier intermédiaire de 30 % minimum de personnes de chaque sexe à atteindre au 1er mars 2026 et un objectif final de 40 % minimum à atteindre au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

ADS Femmes cadres dirigeants, I17, I18	
2025	19,2%
2024	18,3%
2023	12,5%

On en est encore loin !!!

Parmi les sociétés du Groupe Airbus, ADS se place 2ème au coude à coude avec Airbus Hélicoptères, et derrière Airbus Avions.

• **Filière Expertise chez ADS**

Dans le groupe Airbus, il existe une filière d'Expertise parallèle à la filière Managériale. Elle comporte 3 niveaux : Expert, Expert Senior et Expert Exécutif.

Il y a ~230 personnes dans la filière expertise en France, dont 2 experts exécutifs, avec la répartition H/F suivante :

	Femmes
Experts	10%
Experts Senior	5%
Expert Exécutifs	0%
TOTAL Filière Expertise	8%

La représentativité des femmes dans la filière, 8%, est faible tout particulièrement pour les niveaux élevés, 5%, à comparer à la proportions de femmes cadres de 25%.

Contrairement aux idées reçues, l'Espagne a un pourcentage de femmes dans la filière expertise identique à la France alors que l'Allemagne et le Royaume Uni suivent loin derrière avec 3% et 0% respectivement.

• **CFDT**

Secrétaire Générale CFDT: Marylise LÉON

Sections CFDT ADS:

Adhérents : 28% femmes

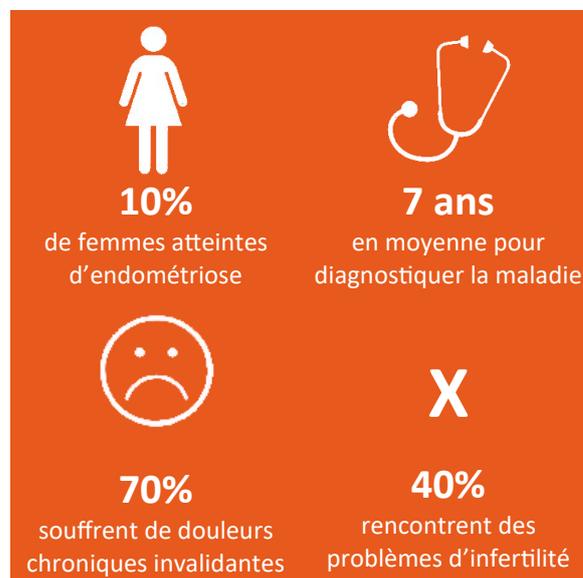
Mandats à responsabilité : 43% femmes

⇒ **Les femmes aiment la CFDT**

⇒ **La CFDT applique la parité F/H**

SANTÉ : FOCUS ENDOMÉTRIOSE

L'endométriose est une affection gynécologique inflammatoire qui touche 1 femme sur 10. L'un des principaux symptômes est la douleur pelvienne/lombaire. Parce que celle-ci peut être imprévisible et très intense, la vie quotidienne et au travail en est affectée:



Vu la prévalence de l'endométriose, l'Etat a mis en place une stratégie nationale de lutte sur 2022-2025 et depuis 2022, elle peut donner lieu à une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Le statut RQTH est obtenu auprès de la MDPH*. Si la salariée RQTH décide d'en informer la Direction, elle a droit automatiquement à:

- 3 jours de congés spéciaux « handicap »
- Des aménagements de poste pilotés par le médecin du travail (télétravail, horaires, mobilier bureau, type d'activité, . . .)

* **Maison Départementale des Personnes Handicapées**

Ce n'est pas toujours suffisant pour une salariée souffrant d'endométriose handicapante.

Il n'y a pas d'accord Handicap au niveau du Groupe et celui d'ADS est arrivé à échéance en 2023. **La CFDT réclame la négociation d'un nouvel accord Handicap** à minima au niveau ADS, où le sujet de l'endométriose et les sujets de santé au féminin ainsi que d'autres handicaps pourraient être abordés.

Un **serious game** est mis en ligne et permet de lever le tabou sur l'endométriose au travail...

A noter dans vos agendas :
Conférence sur l'endométriose prévue au CSE de Toulouse le 27 mars 2025 !

De nouvelles règles viennent restreindre la communication syndicale sur l'intranet Airbus.

Pour accéder aux nouveaux tracts CFDT sur intranet vous devez au préalable rejoindre ce Google groupe:

[DL-info-CFDT-ADS](#)

(A faire seulement une fois pour toutes. C'est confidentiel et sans engagement)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com