

ÉGALITÉ MIXITÉ : LA CFE-CGC MOBILISÉE

LE
BILAN
2016
2018

CE QUE LA CFE-CGC A OBTENU :

- Le rééquilibrage des rémunérations,
- L'augmentation des promotions non cadres, non cadres à cadres, positions II à IIIB.

CE QUE LA CFE-CGC CONSIDÈRE COMME NON ATTEINTS :

- 
- Les promotions non cadres à cadres pour les personnels administratifs,
 - Les promotions à la fonction L4,
 - Le recrutements et l'équilibrage des salaires pour les « Maitrise d'Atelier »,
 - Le recrutement de personnels féminins cadres (31,4 % au lieu de 33 % prévu au 31/12/2018),
 - Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations,
 - Les 40 % de femmes obligatoires dans le COMEX (16,7 %)

Comex + C.A. =
Irréductibles machistes !

Comex =
Entreprise Masculine

Prix *Citron* du **Plafond de Verre**

Source : Etude Skéma 2019



CE QUE LA CFE-CGC REVENDIQUE :

- Pour le **personnel administratif** : **évolution professionnelle** par la formation qualifiante
- Pour les **L4** mise en place de **coaching/mentoring/tutorat**,
- Recrutement : accéder à **33 % de personnels féminins** dans toutes les « short list »,
- **Conciliation vie-privée/vie professionnelle** : 2 axes à harmoniser et développer au niveau du groupe :
 - Moyens de **garde** en faveur de la **petite enfance**,
 - **Aidants-Familiaux** :
 - **crédit de congés rémunérés** pour : un conjoint, ascendant/descendant, proche en fin de vie, un proche handicapé. Mise à disposition de 5 jours par an cumulables sur 4 ans dans la limite de 20 jours. Maintien des mesures pour enfants malades et handicapés.
 - **Aménagement d'horaire** individualisé pour un salarié ayant à charge un enfant, un conjoint ou un proche handicapé.

A la vue des challenges à atteindre, la CFE-CGC s'appuiera sur son réseau de militants engagés sur ce thème, dans l'entreprise et dans les instances nationales, pour faire progresser l'égalité professionnelle chez AIRBUS

La CFE-CGC, un syndicat humain, légitime et crédible.

TÉLÉCHARGEZ NOTRE APPLICATION My CFE-CGC Airbus Avions

