

Le 8 mars, la journée de la femme ?

**NON ! C'est la journée
des DROITS des femmes.**



La mobilisation du 8 mars 2018 a poussé le gouvernement à mettre en place des indicateurs avec une obligation de résultats et des sanctions pour les entreprises qui discriminent. Une avancée pour l'égalité professionnelle négociée pied à pied par la CGT. Malheureusement le patronat a réussi à en limiter la portée sur de nombreux aspects et cette disposition ne s'applique pas dans la fonction publique...

Les indicateurs «égalité salariale» comment ça marche ?

Concrètement, toutes les entreprises vont devoir publier leur note sur 100 en matière d'égalité salariale. Celles qui auront moins de 75/100 auront 3 ans pour mettre en place des actions de rattrapage. Si l'entreprise a toujours moins de 75/100, elle sera sanctionnée. La note résulte de 5 critères :

- **Ecart de rémunération (40 points)** : écart calculé par tranche d'âge entre les hommes et les femmes d'une même catégorie socioprofessionnelle. La CGT a gagné que l'ensemble de la rémunération soit prise en compte et ramenée à l'équivalent temps plein.
- **Comparaison du nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes (20 points)** : pour obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes. Malheureusement, on ne regarde pas le montant des augmentations (facteur discriminant pour les femmes) !
- **Comparaison des femmes promues par rapport aux hommes (15 points)** : pour obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passés à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.
- **Pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité (15 points)** : pour obtenir 15/15, il faut que l'ensemble des femmes aient eu une augmentation à l'issue de leur congé de maternité, dès lors qu'il y en a eu dans l'entreprise. Aucun montant minimum n'est défini. On est ici en dessous du code du travail, qui prévoit que les femmes de retour de leur congé doivent bénéficier du montant des augmentations générales ainsi que la moyenne de celles perçues par les salariés de la même catégorie socio-professionnelle. Rien n'empêche l'entreprise d'aller au-delà de ce qu'indique l'index.
- **Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)** : pour obtenir 10/10, il faut qu'il y ait 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Qu'en est-il chez Airbus Defence & Space ?

La Direction a présenté les résultats du calcul de ces indicateurs aux membres de la commission Egalité du CCE (France) pour l'année 2018. Les éléments retenus dans le calcul sont, pour toutes les catégories, le salaire de base, hors ancienneté pour les mensuels et avec part variable pour les cadres.

Ecart de rémunération:	0,03%	note obtenue : 40/40
Ecart des augmentations :	0,30%	note obtenue : 20/20
Ecart des promotions	2,26% en faveur des femmes	note obtenue : 10/15
Augmentation congé maternité :	100%	note obtenue : 15/15
10 plus hautes rémunérations :	1 femme (effet plafond de verre)	note obtenue : 0/10

→ Total obtenu : 85/100

Autres résultats publiés : Thalès Alénia Space : 94 ; Airbus Helicopters : 89 ; Airbus Operations : 89 ; Airbus SAS : 88.

Cela signifie-t-il que tout va bien chez Airbus Defence & Space France ?

Dans la même réunion, la Direction a présenté des chiffres sur les salaires moyens entre femmes et hommes par entité. Cette demande avait été faite par les membres de la commission égalité du CCE à la suite d'une analyse de la situation dans l'entreprise par un cabinet d'expertise.

Des anomalies ont été constatées avec des écarts significatifs si on compare les positions, l'ancienneté et l'âge. En effet si on sait que l'entreprise a mis des actions en place pour diminuer les différences de salaire entre les femmes et les hommes, c'est uniquement en comparant sur un-e même position/coefficient. Or on sait très bien que la problématique dans l'entreprise est le temps d'évolution pour les femmes et qu'elles restent beaucoup plus longtemps à un même échelon que les hommes.

Un exemple de ce que la CGT appelle une anomalie et que la Direction nomme un « point de vigilance » :

- constatation dans une entité pour les positions IIIA (chiffres en moyenne) :
+ 250€ en moyenne pour les hommes alors que
 - **5 ans de moins d'ancienneté**
 - **5 ans de moins en âge**

**Nous vous proposons d'en discuter ensemble, femmes et hommes,
A Elancourt le jeudi 14 mars de 12h30 à 13h30 au local CGT
Et à Toulouse le lundi 11 mars de 12h30 à 13h30 en Z 118**

C'est à nous tous de prendre les choses en main pour faire d'Airbus une entreprise modèle en terme d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Nous profitons de ce tract pour rappeler que les situations de violences sexuelles et les agissements sexistes au travail sont inacceptables.
Si vous pensez être concernée, il faut en parler !**