



**Airbus Operations POUR LA CFE-CGC C'EST TOUTE L'ANNÉE !**

La CFE-CGC veille et travaille toute l'année au respect des Accords Egalité et Mixité Professionnelle négociés au sein d'Airbus.



## Au quotidien...

Vos élus interviennent auprès de la Direction, des HRBP et Managers dès qu'une situation d'inégalité est avérée : évolution de carrière ou salariale, remise en cause de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Privée.

## Index égalité Femmes / Hommes...

### Résultat Airbus Operations 89 / 100

- Ecart de rémunération entre femmes et hommes : 39/40 (écart en faveur des hommes).
- Ecart de taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes : 20/20.
- Ecart de taux de promotions entre femmes et hommes : 15/15 (écart en faveur des femmes).
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité : 15/15.
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10 (aucune femme).

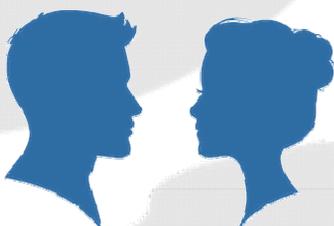
**Bien que l'index respecte la loi, les élus CFE-CGC continueront à agir afin de réduire les inégalités de rémunération femmes/hommes et d'augmenter le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations.**

## **2020** Des nouveautés

La nouvelle instance **Comité Social Economique Centrale (CSE-C)**, regroupant les 4 établissements Airbus en France (Blagnac, Nantes, Saint-Nazaire, Toulouse), intègre maintenant la **Commission Egalité Professionnelle**.

Cette commission :

- Instruit et étudie les données relatives à l'égalité professionnelle et plus largement les sujets liés à la diversité, les séniors, le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.
- Agit auprès de la direction pour mettre en place des plans d'actions afin d'améliorer la situation.



**Vos élu(e)s CFE-CGC restent mobilisé(e)s, à votre écoute et à votre disposition**

**S'opposer parfois Construire souvent Proposer toujours**