

Déclaration suite à Index Égalité présenté à la commission Égalité Professionnelle du CSE-C d'Airbus le 13/02/25

L'index Égalité 2024 a été présenté à la commission Égalité Professionnelle par la Direction le 13 février 2025. Créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'Index de l'égalité professionnelle est une contrainte légale, conçue pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Le périmètre concerné est l'UES Airbus Commercial Aircraft composée des établissements d'Airbus Opérations Toulouse et d'Airbus SAS, soit un effectif total de 27 107 contre 26 611 en 2023. Le nombre de femmes est de 7089, soit 26,15 % de l'effectif total.

La note globale est, pour la deuxième année, de 94/100, ce qui est un résultat très satisfaisant.

➤ L'indicateur 1 mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet écart pondéré étant inférieur à 1 %, nous obtenons la note de 39/40 (écart pondéré de 0.76 % en faveur des hommes).

➤ L'indicateur 2 mesure l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes, cet écart « pondéré » étant inférieur à 2 %, nous obtenons la note maximale de 20/20 (écart pondéré de 0.65 % en faveur des femmes).

➤ L'indicateur 3 mesure l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes, cet écart « pondéré » étant inférieur à 2 %, nous obtenons la note maximale de 15/15 (écart pondéré de 0,16% en faveur des hommes, contre 0,8 % en faveur des hommes en 2023).

➤ L'indicateur 4 mesure le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, il est égal à 100% nous obtenons la note maximale de 15/15, 209 salariées sont concernées.

➤ L'indicateur 5 est le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, nous obtenons, pour la première fois, une note de 5/10 puisqu'il y a 3 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, soit une femme de plus qu'en 2023.

Pour la deuxième année depuis que l'index existe, nous sommes largement au-dessus des 90/100. Avec une note qui reste à 94/100, le résultat est très satisfaisant.

La loi RIXAIN du 24 décembre 2021, dans le cadre d'une féminisation accrue des cadres dirigeants des grandes entreprises, crée une obligation de représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes. À compter du 1er mars 2026, il devra y avoir au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et en 2029 le pourcentage minimum passera à 40 %. L'indicateur 5 semble aller dans ce sens.

Les indicateurs 1, 2 & 3 (rémunérations, augmentations, promotions) sont encourageants mais il faut maintenir les efforts et rester vigilant. La politique Inclusion et Diversité profite aux jeunes générations, ce qui est très bien, mais il ne faut pas oublier la population plus âgée, les plus de 50 ans, dont les écarts sont toujours présents, malgré les efforts consentis sur les augmentations individuelles de ces derniers en 2024.

On peut noter favorablement les efforts consentis sur la catégorie socio-professionnelle des ouvriers : en effet, on voit une nette diminution de l'écart de taux d'augmentation et de l'écart de taux de promotion. Néanmoins, les écarts de rémunérations demeurent, restant assez nettement en faveur des hommes. Au regard de la population Femmes dans cette catégorie (qui est de 10 %), un effort plus important doit être fait pour réduire ces écarts et rendre ainsi ces milieux de production plus attractifs.

Toulouse, le 24 février 2025