



**Accord sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein de la société
Airbus SAS**

Entre d'une part,

La société Airbus SAS, dont le siège social est 1 Rond-Point Maurice Bellonte à Blagnac, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Marc Jouenne,

Ci-après dénommée « Airbus »,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives dans la société,

A été conclu le présent accord d'entreprise sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein de la société Airbus SAS.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

C.L
CM
NJ
MB
AS



PREAMBULE

Depuis plusieurs années, les accords et plans d'action mis en place au niveau d'Airbus Group et d'Airbus SAS ont permis d'élaborer un cadre politique et des règles témoignant d'une volonté forte de la société d'appliquer de manière concrète le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dès leur embauche et tout au long de leur parcours professionnel.

Ces engagements sont rappelés dans l'accord cadre sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein du Groupe en France du 23 mai 2016 auquel Airbus SAS a adhéré le 20 octobre 2016.

Au vu des réalisations constatées durant les années précédentes mais également sur la base d'une analyse comparative de la situation du personnel féminin et masculin dans le Groupe, la définition d'orientations et actions stratégiques pour la période triennale 2016-2018 s'inscrivent dans cinq domaines d'action prioritaires :

- ✓ La rémunération effective ;
- ✓ Les recrutements ;
- ✓ Les promotions ;
- ✓ La formation ;
- ✓ Le développement de la mixité au sein des organisations syndicales.

OBJET

Tout en s'inscrivant dans les orientations générales du Groupe, l'objet du présent accord est de définir et de décliner les orientations et actions propres à Airbus SAS, en cohérence avec le contexte spécifique à la société.

Cet accord marque donc la volonté d'Airbus SAS et des partenaires sociaux de s'inscrire dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes :

- A partir du bilan effectué sur la période 2013-2015 ;
- De contribuer au respect des engagements pris par le Groupe dans ce domaine ;
- D'identifier les orientations spécifiques à Airbus SAS afin de fixer des objectifs supplémentaires qui seront suivis au sein de la société dans les cinq domaines prioritaires ;
- Et enfin définir les indicateurs qui permettront de suivre l'évolution des différentes actions.

Par ailleurs, au-delà des axes de progrès et des objectifs retenus pour la période triennale 2016-2018, ledit accord prévoit des mesures pérennes visant à favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle au sein de l'entreprise.

P-L E.M
G
M
NJ



TITRE 1 : AXES DE PROGRES POUR LA PERIODE 2016-2018 EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

1.1.1 Bilan 2013-2015

Dans le cadre du bilan de l'accord triennal, l'analyse statistique réalisée dans chacune des catégories professionnelles a permis de constater que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, quand ils existent, peuvent être expliqués par des éléments objectifs tels que les écarts d'âge ou d'ancienneté.

Les données chiffrées de cette analyse sont portées en *annexe 1* du présent accord.

1.1.2 Axe de progrès 2016-2018 pour la rémunération effective

Disposition du Groupe :

Le Groupe poursuit sa politique de vigilance à l'égard des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en veillant à ce que ces écarts ne se dégradent pas compte tenu des différences d'âge et d'ancienneté constatées et s'efforçant de les réduire encore.

Disposition Airbus :

Chaque année de la période triennale, une analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sera partagée avec les représentants du personnel sur la base des indicateurs ci- dessous et, si nécessaire, un plan d'action correctif sera mis en œuvre.

1.1.3 Indicateurs de suivi :

Pour chacune des catégories Cadres I à IIIB – Cadres IIIBEX à IIIC – Techniciens – Administratifs – Ouvriers :

- ✓ Delta entre le salaire médian femme et le salaire médian homme ;
- ✓ Delta entre l'âge médian des femmes et l'âge médian des hommes ;
- ✓ Delta entre l'ancienneté médiane des femmes et l'ancienneté médiane des hommes.



1.2 LES RECRUTEMENTS

1.2.1 Bilan 2013-2015

Dans le cadre de la présentation du bilan triennal, il a été fait le constat que la proportion de femmes dans l'entreprise est en légère augmentation sur 3 ans. Elle est de 31,28% à fin 2015.

Par ailleurs, concernant les embauches réalisées en 2015, 23,53 % des embauches réalisées en tant qu'ingénieurs et cadres ont concerné des femmes.

1.2.2 Axe de progrès 2016-2018 pour les recrutements

Dispositions du Groupe

Le Groupe se fixe pour priorité de renforcer sa politique de recrutement de femmes sur les postes d'ingénieurs et cadres. A ce titre, elle se fixe comme objectif de recruter 33% de femmes sur les postes « ingénieurs et cadres » ouverts au recrutement externe.

Le Groupe se fixe également comme objectif la promotion des métiers d'atelier et de l'industrie aéronautique auprès des écoles.

Dispositions Airbus :

Airbus s'inscrit dans la démarche du Groupe en se fixant comme objectif de recruter 33% de femmes sur les postes ingénieurs et cadres ouverts au recrutement externe.

De plus, Airbus s'engage à augmenter la proportion de femmes dans les métiers techniques, en augmentant en particulier le vivier de femmes et en s'attachant à assurer un environnement inclusif et propice à la mixité.

- Concernant le vivier, elle entend promouvoir le lycée Airbus auprès des collèges et des lycées afin d'attirer des jeunes filles à présenter le concours d'entrée, grâce notamment à des initiatives comme « les Elles du Futur » (deux fois par an), le « Parcours des métiers », des partenariats spécifiques entre le Lycée et des collèges, et également l'influence de la fonction « Ingénieur pour l'Ecole » (salarié(e) de l'Entreprise détaché(e) au Rectorat).

PL EM
CS
NB NJ



- Concernant l'environnement inclusif, Airbus compte travailler avec les secteurs de Production et le lycée Airbus pour sensibiliser les (futurs) salariés à la nécessité d'observer de bons comportements pour assurer l'inclusion de mixité dans ces secteurs. A cette fin, une charte des bons comportements sera déployée pour libérer la parole tout en garantissant le respect de la personne, et la protection de son intégrité physique et morale, prérequis indispensable au fonctionnement des équipes. Ce besoin n'étant pas spécifique au milieu de la production, le dispositif associé sera déployé largement dans l'ensemble des fonctions.

1.2.3 Indicateurs de suivi :

- ✓ Pourcentage de femmes parmi les nouveaux entrants sur les postes « ingénieurs et cadres » ;
- ✓ Pourcentage de femmes au sein de la catégorie « ingénieurs et cadres » par année ;
- ✓ Pourcentage de femmes au sein de l'effectif global en France chaque année.

1.3 LES PROMOTIONS

1.3.1 Bilan 2013-2015

Grâce aux mesures déployées depuis plusieurs années, l'exercice de transparence partagé chaque année au moment des négociations salariales, fait apparaître que le pourcentage de femmes promues est au moins équivalent au pourcentage d'hommes promus dans chacune des catégories.

1.3.2 Axes de progrès 2016-2018 pour les promotions

Dispositions Groupe :

Selon l'accord cadre de Groupe, la proportion de femmes sur les postes à responsabilité apparaît insuffisante.

Afin de corriger cette situation, le Groupe s'engage à avoir 33% de femmes dans les promotions « cadres supérieurs » et « Executives »

CL EM MB
CJ PP NJ



Dispositions Airbus :

Afin de s'inscrire dans la démarche de l'accord de Groupe, Airbus SAS s'engage à accorder une attention particulière à la promotion des femmes lors de certaines étapes charnières de leur évolution de carrière : promotion aux niveaux cadre IIIA-IIIIB.

Dans ce cadre, Airbus SAS s'engage à respecter une proportion de femmes promues au moins équivalente à la proportion qu'elles représentent dans la position inférieure.

Sur la base des proportions de femmes représentées dans chaque catégorie à fin 2015 (chiffres Bilan Social 2015) la société se fixe ainsi les objectifs suivants :

- 33% de femmes dans les promotions IIIIB ;
- 35% de femmes dans les promotions IIIA.

Concernant les passages non cadres à cadres et promotions au niveau V2, les parties conviennent que les femmes étant déjà très fortement représentées dans ces catégories il n'y a pas lieu de s'engager sur des mesures incitatives spécifiques mais de maintenir le niveau de promotion actuel, soit 39% de femmes dans les nominations cadres et 31% de femmes pour les promotions au niveau V2.

Afin de contribuer à l'objectif de promouvoir plus de femmes sur des postes à responsabilité, Airbus souhaite mettre en place des actions spécifiques visant à lever les barrières et les freins.

L'action de mentoring/tutorat sera mise en place pour lever les barrières et freins sur certains métiers, notamment à travers le réseau WiN (Women Innovative Network) pour l'ensemble des fonctions.

La société organisera au minimum deux évènements par an pour lever les freins et prendre conscience des stéréotypes associés à la diversité de genre. Ces évènements pourront se matérialiser sous forme de conférences, d'expositions photo, d'enquêtes, d'ateliers de travail par exemple.

1.3.3 Indicateurs de suivi

- ✓ Nombre et pourcentage de femmes promues par catégorie (IIIA-IIIIB, NC à C, V2) ;
- ✓ Suivi du temps passé dans chaque position hiérarchique concernée et comparer la situation des femmes et des hommes sur ce point.

EL EM duB
GJ MF MJ



1.4 FORMATION

1.4.1 Bilan 2013-2015

Le bilan a fait apparaître que, malgré les mesures mise en place sur la période triennale, des efforts restent à faire pour améliorer l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

1.4.2 Axes de progrès 2016-2018 pour la formation

Dispositions Groupe

La société s'engage à contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe par la poursuite de l'identification des femmes ayant le potentiel requis pour prendre des fonctions d'encadrement et par la mise en œuvre des actions destinées à accompagner leur développement, notamment par la formation.

A titre de rappel le Groupe se fixe des objectifs minimum de participantes dans les programmes de formation et de développement dédiés :

- 20% de femmes participantes dans les formations Expand et Achieve ;
- 25% de femmes participantes dans les formations FAST, START et EVOLVE.

Dispositions Airbus

- Faciliter la formation hors temps de travail

Lorsque des actions de développement des compétences, à l'initiative de l'entreprise ou validée par elle, se déroulent partiellement en dehors du temps de travail, dans les conditions définies par la loi, Airbus SAS prend en charge les frais de garde d'enfant (s) liés à ces heures de formation sous réserve de leur validation préalable et moyennant production de justificatifs.

Ces dispositions sont portées à la connaissance du personnel concerné au moment de l'inscription dans cette action de formation.

- Reconversion professionnelle du personnel administratif dans les métiers techniques

Airbus s'engage également à soutenir les projets de reconversion professionnelle du personnel administratif dans les métiers techniques

PL EM duB
GJ TP10



- Plan d'action sur les stéréotypes

Suite à l'étude « Stéréotypes en Production », un plan d'action sera déployé autour de cinq axes :

- ✓ Communication ;
- ✓ Sensibilisation ;
- ✓ Collaboration ;
- ✓ Focus sur les rôles-modèles ;
- ✓ Inclusion.

1.4.3 Indicateur de suivi

- ✓ Un bilan des actions suite à l' « étude sur les stéréotypes » ces actions sera présenté annuellement dans le cadre de la commission égalité et mixité professionnelles.

1.5 MIXITE AU SEIN DES ORGANISATIONS SYNDICALES

1.5.1 Axes de progrès 2016-2018

Une attention particulière sera portée au déroulement de carrière des femmes exerçant des mandats légers tels que définis dans l'accord de groupe sur le Droit syndical et le dialogue social.

1.5.2 Indicateurs de suivi

- ✓ Pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes exerçant un mandat léger par rapport au pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux hommes exerçant un mandat léger.
- ✓ Pourcentage de femmes exerçant un mandat léger ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par rapport au pourcentage des hommes exerçant un mandat léger ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.

ES et d13
(1) PJ RJ



TITRE II : MESURES PERENNES RELATIVES A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les parties rappellent qu'Airbus SAS ayant adhéré à l'accord cadre de Groupe sur l'égalité et la mixité professionnelle du 23 mai 2016, applique les mesures pérennes prévues au titre III de l'accord.

Par le présent accord, les parties affirment leur souhait d'adhérer au dispositif permettant aux salariés de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade.

2.1 DISPOSITIONS AIRBUS

Airbus s'engage à contribuer à l'objectif global visant à faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle au travers des mesures suivantes :

- Attribution d'un congé au bénéfice des salariés ayant une personne handicapée fiscalement à charge et/ou un conjoint handicapé et/ou un ascendant handicapé (justificatif à produire), de 4 jours rémunérés par an cumulables sur 3 ans dans la limite de 12 jours. Ces jours pourront être utilisés par journée ou demi-journée.
- Pendant toute la durée de la scolarité, il est accordé, par année scolaire, un crédit de 4 heures à usage scolaire à la mère ou père de famille, quel que soit le nombre d'enfants plafonné aux 16 ans de l'enfant.
Cette limite d'âge n'est pas applicable aux enfants handicapés.
- Faciliter l'accès via communication interne à la formation sur les aidants familiaux proposée par Airbus afin de mieux permettre aux salariés la possibilité de travailler et aider un proche dépendant.
- Dans le cadre de la parentalité, l'entreprise souhaite faciliter l'accès à un horaire de jour aux salariés qui viennent d'être parent et qui pratiquent des horaires décalés en équipe. Cette mesure pourra être appliquée, sur demande du salarié avec accord de la hiérarchie, dès la naissance de l'enfant et jusqu'à 12 mois après la naissance.

EL EM HB
GD RP NJ



De plus, Airbus SAS pérennise les mesures prévues dans le précédent accord, à savoir :

- Le suivi de l'évolution de carrière des salariés à temps partiel en ce qui concerne les augmentations individuelles, les promotions et les primes annuelles de manière à favoriser l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel.
- La possibilité d'utiliser les congés enfants malades prévus par l'accord de groupe en demi-journées sur présentation d'un certificat médical.

2.2 INDICATEURS DE SUIVI :

- ✓ Le nombre de salariés ayant utilisé le congé pour personne handicapée. ;
- ✓ Le nombre de salariés ayant bénéficié de dons de jours de congés ;
- ✓ Suivi des augmentations individuelles, des promotions et de la prime annuelle des salariés à temps partiel par rapport à la population à temps complet.

TITRE III- MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

3.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société Airbus SAS.

3.1.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans courant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

A l'issue de cette période, il cessera de produire ses effets à l'exception des dispositions prévues au Titre II qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courrier ou courriel aux autres parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

3.1.2 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
E/C, G/H, J/K, L/M, N/O, P/Q, R/S, T/U, V/W, X/Y, Z



Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article R 2262-3 du Code du travail.

Le présent accord est établi en 8 exemplaires originaux.

Fait à Toulouse, le 9.12.2016

Pour la Société

Marc JOUENNE

Senior Vice-President Human Resources Airbus.
Directeur des Ressources Humaines Airbus SAS
et Airbus Operations SAS

Pour les organisations syndicales

- Pour la CFDT

- Pour la CFE/CGC

Ch. BEATHIAU
P. Leclerc

- Pour la CFTC

Eric MOYEN

- Pour FO

Claude DELAMAIERE



ANNEXES

ANNEXE 1 : REMUNERATIONS EFFECTIVES

Situation à fin 2015 pour chaque catégorie :

- ✓ Delta entre le salaire médian femme et le salaire médian homme
- ✓ Delta entre l'âge médian des femmes et l'âge médian des hommes
- ✓ Delta entre l'ancienneté médiane des femmes et l'ancienneté médiane des hommes

	Ecart de salaire (F-H)	Ecart d'ancienneté (F-H)	Ecart d'âge (F-H)
CADRES IIIBCE	- 225 €	- 2,1 ans	- 1,9 ans
CADRES IIIB	- 134 €	- 2,3 ans	- 2,7 ans
CADRES IIIA	- 170 €	- 1,2 ans	- 1,7 ans
CADRES PII	- 94 €	- 1,3 ans	- 2,4 ans
CADRES PI	0 €	0,3 ans	0,3 ans
ADMINISTRATIFS	23 €	- 0,9 ans	2,7 ans
TECHNICIENS	-173 €	- 4,7 ans	- 2,7 ans

EM PL
EM PL
chh



ANNEXE 2 : SYNTHÈSE DES INDICATEURS

REMUNERATION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Delta entre le salaire médian femme et le salaire médian homme ✓ Delta entre l'âge médian des femmes et l'âge médian des hommes ✓ Delta entre l'ancienneté médiane des femmes et l'ancienneté médiane des hommes
RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pourcentage de femmes parmi les nouveaux entrants sur les postes « ingénieurs et cadres » ✓ Pourcentage de femmes au sein de la catégorie « ingénieurs et cadres » par année ✓ Pourcentage de femmes au sein de l'effectif global en France chaque année.
PROMOTIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre et pourcentage de femmes promues par catégorie (IIIA-IIIB, NC à C, V2) ✓ Suivi du temps passé dans chaque position hiérarchique concernée et comparer la situation des femmes et des hommes sur ce point
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un bilan des actions suite à l' « étude sur les stéréotypes » ces actions sera présenté annuellement dans le cadre de la commission égalité et mixité professionnelles
MIXITE AU SEIN DES ORGANISATIONS SYNDICALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes exerçant un mandat léger par rapport au pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux hommes exerçant un mandat léger. ✓ Pourcentage de femmes exerçant un mandat léger ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par rapport au pourcentage des hommes exerçant un mandat léger ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.
MESURES PERENNES RELATIVES A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE VIE PERSONELLE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ le nombre de salariés ayant utilisé le congé pour personne handicapée ✓ le nombre de salarié ayant bénéficié de dons de jours de congés ✓ Suivi des augmentations individuelles, des promotions et de la prime annuelle des salariés à temps partiel par rapport à la population à temps complet

EM chB
CD DP TS
C-L