

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes : l'(in-)égalité professionnelle doit encore rester une priorité !

A cette occasion, **FO** vous rappelle quelques points de nos Accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Qualité de Vie au Travail, ainsi que l'index d'égalité professionnelle mis en place en 2018.

Accords d'entreprise en vigueur depuis 2019 pour 4 ans

En 2018, une ambition collective des pouvoirs publics et des partenaires sociaux a mis sous tension les entreprises sur la question des écarts salariaux. Chez Schneider Electric, un accord spécifique a ainsi été mis en place pour **lutter contre ces inégalités en matière de rémunération mais aussi d'accès aux responsabilités et de conditions de travail.**

Des améliorations croissantes sont visibles, mais la Direction, les équipes RH, les managers, doivent continuer à leurs niveaux de surveiller l'application des bonnes pratiques afin de poursuivre la marche vers l'égalité réelle.



Quelques rappels des Accords

- **Progression salariale & maternité** : La rémunération des collaborateurs de retour d'un congé maternité doit être « majorée à la suite de ce congé, des AG ainsi que de la moyenne des AI perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des AI dans l'entreprise ». Votre manager doit vous informer.
- **Briser le plafond de verre** :
 - Un programme de formation au leadership au féminin est disponible pour les femmes managers.
 - Le pourcentage d'ingénieurisation des femmes augmente mais n'est pas encore à l'objectif de 30%, c'est le moment de vous lancer...
- **Équilibre vie personnelle / vie professionnelle** : Tout refus de demande de temps partiel devra être expressément motivé.
- **Égalité salariale** :
 - Les femmes ont tendance à moins bien négocier que les hommes leurs salaires d'embauche... l'accord renforce la veille afin que le salaire médian à l'embauche soit équivalent.
 - Un budget propre destiné à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes est en place.
 - Le salarié à temps partiel peut bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à la retraite.
- **Parentalité** :
 - Le congé parental d'éducation à temps plein peut-être pris par l'homme ou la femme.
 - A la suite d'un congé maternité, ou parental, une reprise de travail à 80 % peut être rémunérée à 90 %.
 - Le parent 1 bénéficie d'absences autorisées rémunérées pour les examens médicaux obligatoires et les examens nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation (PMA).
 - Le parent 2 peut bénéficier de trois absences rémunérées.
- **Sexisme** : Vous identifiez une problématique liée aux relations femmes-hommes dans un cadre professionnel, une formation sur le sexisme ciblée sur un collectif de travail peut être mise en place par la Direction. Vous êtes victimes de sexisme, contactez vos représentants **FO**.

Des questions ? Contactez votre équipe locale **FO**



Index d'égalité professionnelle : une ambition collective

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME



Créé en septembre 2018, l'index d'égalité professionnelle a été conçu comme un outil pour mettre fin aux écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Mais cet instrument peut encore être amélioré si l'on souhaite combattre une injustice qui persiste, envers et contre les lois adoptées en la matière depuis près de cinquante ans.

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Directcte).

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés. Plus les entreprises sont performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières.

Valeur des 5 indicateurs pour une entreprise de + de 250 salariés comme Schneider Electric :

- Écart de rémunération de base et variable avec les primes individuelles, entre femmes-hommes : 40 points
- Écart de répartition des augmentations individuelles : 20 points
- Écart de répartition des promotions : 15 points
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points
- Parité / Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 points

5 Principes :

- **Porteur de sens** : les indicateurs retenus doivent faire réfléchir et progresser sur l'égalité femmes-hommes.
- **Simple** : la plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).
- **Transparent** : un index unique favorise la transparence au niveau de l'entreprise et des partenaires sociaux au niveau global, la publication sur son site définira si l'entreprise répond à une logique d'engagement et de progrès sur l'égalité femmes-hommes.
- **Fiable** : l'utilisation de plusieurs indicateurs pour calculer l'index permet un traitement ajusté, un résultat pertinent et une évaluation de progression dans le temps.
- **Des actions correctives faciles à identifier** : les modalités de calculs des 5 indicateurs permettent aux employeurs comme aux partenaires sociaux d'identifier où l'effort doit porter pour améliorer le score.

Objectifs 2022 :

Les entreprises qui n'auraient pas atteint des résultats satisfaisants au 1er mars 2022 risqueront une sanction jusqu'à 1% de la masse salariale. La sanction sera proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans.

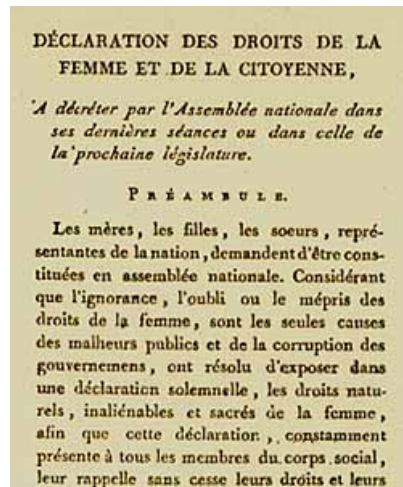
En 2020, chez Schneider en France : 30% de femmes dans les effectifs, et un index salarial de 94/100 = résultat des engagements en termes d'équité de rémunération, mais des efforts encore à faire dans l'employabilité des femmes...

Des questions ? Contactez votre équipe locale **FO**



L'histoire du droit des femmes en quelques dates

- 1791** : Olympe de Gouges publie la « Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne ».
- 1907** : Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.
- 1909** : Congé de maternité de huit semaines sans rupture du contrat de travail.
- 1919** : Création du baccalauréat féminin.
- 1924** : Création du baccalauréat unique.
- 1938** : Les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari.
- 1944** : Les Françaises obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.
- 1965** : Les femmes mariées peuvent exercer une profession, ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de leur mari.
- 1970** : Autorité parentale partagée.
- 1972** : Une loi sur le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 1974** : Première Secrétariat d'État à la condition féminine.
- 1982** : La France organise sa première « Journée internationale des femmes ».
- 1983** : Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 1984** : Congé parental et égalité des époux dans la gestion des biens du foyer et des enfants.
- 1992** : Loi sanctionnant l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail.
- 1995** : Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) remplacé en 2013 par Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- 2001** : Création du congé de paternité de onze jours.
- 2006** : Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 2011** : Loi Copé-Zimmermann visant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises, étendue en 2020 au moins 250 salarié(e)s.
- 2014** : Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoyant notamment une interdiction d'accès à la commande publique pour les contrevenants.
- 2016** : 1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle.
- 2019** : Féminisation des noms de métiers et de fonctions.
- 2020** : Index de l'Égalité professionnelle.



Des questions ? Contactez votre équipe locale **FO**

