

Nouvel Accord Égalité professionnelle : des efforts faits pour améliorer l'équité !

- L'accord de 2018 a permis d'initier le rééquilibrage de la situation des femmes sur le plan salarial comme sur le déroulement de carrières. Le bilan de la Direction, positif mais encore contrasté, a amené des propositions d'amélioration, mais manquant d'ambition...
- Pour une réelle égalité professionnelle homme/femme, **FO** a été le premier à revendiquer de renforcer les premières mesures, d'aller plus loin bien sûr, et surtout d'élargir les droits pour tous, afin de valoriser la parentalité autant que l'équité dans l'emploi !

Depuis 2018, focus sur « la situation des femmes »...

Depuis 2018, Schneider a défini des objectifs et des actions pour réduire les inégalités qui affectaient surtout les femmes : + d'embauches de (jeunes) femmes en CDI, + de femmes en management, + d'ajustements de salaires des femmes, + de femmes dans les plus hautes rémunérations... objectifs partiellement atteints, et les mentalités ont toujours du mal à suivre...

Mais... cette logique, centrée sur l'embauche de jeunes femmes et sur leur développement « priorisé » de carrière, a mis en place d'importantes pressions sur certaines femmes, et aussi en parallèle de grandes incompréhensions auprès des hommes, salariés, managers, parents, développant un vrai sentiment d'inégalité dans l'entreprise.

Pour 2023-2027 : continuer les efforts, renforcer l'égalité des droits !

Les questions **d'égalité, de mixité, de parentalité partagée ou de monoparentalité, et aussi la réalité de l'emploi**, poussent à devoir aborder le sujet un peu différemment...

Le défi est toujours de pouvoir proposer plus d'emplois « masculins » aux femmes, en **continuant les efforts actuels auprès des femmes (formation / ingénierisation, attractivité, embauche, suivi de carrières)**, mais aussi de **renforcer le droit des hommes** et de **combattre les stéréotypes liés à la parentalité**.

Car chez Schneider, seulement 30% des salariés parents sont actuellement concernés par l'accord (surtout les femmes), et donc 70% (surtout les hommes) n'ont aucune aide de l'entreprise pour gérer leur vie de famille.

La Direction, consciente de la nécessité de renforcer ses efforts et dispositifs extra-légaux, a révisé ses propositions :

Accord 2018-2022



Nouveautés Accord 2023-2027 ⁽¹⁾

• Sensibiliser, former, promouvoir l'égalité professionnelle	+ Accompagner et favoriser une évolution de carrière équilibrable
• Après congé légal de maternité : - 6 mois (contiguës) à temps partiel 80% payés 90%	+ 4 semaines payées 100% OU 5 mois à temps partiel 80% payés 100% + 6 mois à temps partiel 80% payés 90% (<3 ans de l'enfant)
• Après congé légal de paternité : rien	+ 6 mois à temps partiel 80% payés 90% (<3 ans de l'enfant)
• Congé pour enfant malade : - 4 J payés 50% pour enfant <16 ans (Parent 1)	+ 4 J payés 50% pour enfant >16 ans (Parent 1 ou 2) + 5 J payés 50% pour enfant >1 an (Parent 1 ⁽²⁾ ou 2)
• Congé Parent-Enfant de -16 ans : - 2 J pour la mère (= 1400 enfants concernés)	+ 1 J pour la mère ⁽³⁾ + 1 J pour le père, 2 J si monoparentalité (= 6000 enfants concernés)

(1) Vérifier les conditions pour déclarer les congés supplémentaires. (2) Acquis dans la nouvelle CCNM. (3) Transition progressive pour les bénéficiaires actuels des 2 J.

La majorité des propositions de FO ont été retenues : flexibilité, meilleure prise en compte de toutes les réalités d'accès à la parentalité, meilleure équité des droits !

Pour ces raisons et afin de construire une égalité professionnelle réelle,

FO sera signataire de ce nouvel accord !

