

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes : l'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 la Qualité de Vie au Travail...

Accords d'entreprise en vigueur depuis 2018, renouvelés en 2022

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 renouvelé en 2022 pour continuer de **lutter contre ces inégalités en matière de**

rémunération et d'accès aux responsabilités et de conditions de travail.

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

C'EST PARCE
QUE JE SUIS UNE
FEMME QUE JE
SUIS MOINS PAYÉE
QU'UN HOMME ?

PAS DU TOUT.
C'EST PARCE
QUE VOUS
N'ÊTES PAS
UN HOMME.



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 par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ».
- **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, 4 semaines payées 100% ou une reprise de travail à 80% peut être rémunérée à 90% (6 mois) ou 100% (5 mois).
 - Les parents 1 ou 2 bénéficient d'absences autorisées rémunérées à 50% pour les enfants malades.
 - Les parents 1 et 2 bénéficient d'un congé payé par enfant.
- **Egalité salariale** :
 - Les femmes ont toujours tendance à moins gagner, et à moins bien négocier que les hommes leurs salaires lors de leur embauche... l'accord renforce la veille afin que le salaire médian à l'embauche soit équivalent.
 - Un budget propre est destiné à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.
- **Briser le plafond de verre** :
 - Un programme de formation au leadership au féminin est disponible pour les femmes managers.
 - le programme de mentorat permet d'accompagner l'évolution professionnelle des femmes.
 - Le pourcentage d'ingénierisation des femmes augmente mais n'est pas encore à l'objectif de 30%, c'est le moment de vous lancer...
- **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**.
- **Réforme des retraites 2023** : L'impact de la réforme des retraites sur les femmes a quelques points positifs, comme la surcote parentale, la prise en compte des indemnités journalières de maternité dans le calcul de la pension, la majoration de la pension à partir du 3^{ème} enfant. Mais finalement les femmes restent les grandes perdantes de la réforme du fait de leurs carrières hachées et ont en moyenne des pensions bien inférieures à celles des hommes.

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



International Women's Day on 8 March: equality in the workplace must still remain a priority!

On this occasion, **FO** reminds you of some points of our Company Agreements for professional equality between women and men and the Quality of Life at Work...

Company agreements deployed since 2018, renewed in 2022

In 2018, a collective ambition by the public authorities and social partners put companies under pressure on the issue of the pay gap. At Schneider Electric, a specific agreement was renewed in 2022 to continue to **fight against these inequalities in terms of remuneration and access to**

responsibilities and working conditions.

Increasing improvements are visible, but management, HR teams and managers must continue to monitor the application of good practices and continue the march towards real equality.



A few reminders of the Accords

- **Salary Progression & Maternity:** The remuneration of employees returning from maternity leave must be "increased following this leave, the GA and the average IV received by employees in the same professional category".
- **Parenthood :**
 - Full-time childcare leave can be taken by either a man or a woman.
 - Following maternity or parental leave, 4 weeks paid 100% or a return to work at 80% can be paid at 90% (6 months) or 100% (5 months).
 - Parents 1 or 2 benefit from authorized absences paid at 50% for sick children.
 - Parents 1 and 2 receive paid leave per child.
- **Equal pay:**
 - Women still tend to earn less, and negotiate their salaries less well than men when they are hired... The agreement reinforces the monitoring so that the median salary at the time of hiring is equivalent.
 - A clean budget is intended to reduce the pay gap between women and men.
- **Hit the glass ceiling:**
 - A women's leadership training program is available for female managers.
 - The mentoring program supports women's professional development.
 - The percentage of women in engineering is increasing but is not yet at the 30% target, now is the time to get started...
- **Sexism :** If you identify a problem related to gender relations in a professional setting, training on sexism targeted at a work group can be set up by the Management. If you are a victim of sexism, contact your **FO** representatives.
- **Pension reform 2023:** The impact of the pension reform on women has some positive points, such as the parental premium, the inclusion of daily maternity allowances in the calculation of the pension, the increase in the pension from the 3rd child. But in the end, women remain the big losers of the reform because of their interrupted careers and have, on average, much lower pensions than men.

Any questions? Contact your local **FO** team

