

Schneider Electric

Historique / Contexte de mise en œuvre

Schneider Electric est un groupe industriel exclusivement dédié à la distribution électrique et aux automatismes et contrôles. Le cœur de métier du groupe s'appuie donc largement sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques. Compte tenu des orientations professionnelles historiquement choisies par les hommes et les femmes, lesquelles entraînent une présence masculine importante dans les métiers techniques, Schneider Electric fait face aujourd'hui à un déséquilibre structurel dans la composition de ses catégories et fonctions professionnelles.

Pour accompagner les récentes évolutions sociales, Schneider Electric Industries et les organisations syndicales signataires ont souhaité favoriser la progression de l'activité féminine, dont elles reconnaissent l'importance et la nécessité.

La situation comparée hommes – femmes est systématiquement abordée lors d'un point annuel dans le cadre du bilan social (présentation au Comité Central d'Entreprise avec les partenaires sociaux). A plusieurs reprises, les organisations syndicales ont attiré l'attention de la direction sur le sujet, et en particulier au niveau des disparités effectives de traitement professionnel et salarial entre hommes et femmes.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont constitué un **groupe de travail paritaire**, dont l'objectif consistait à effectuer un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes, sur la base de critères définis d'un commun accord. Au cours de leurs six réunions de travail, les membres du groupe paritaire ont ainsi élaboré des analyses approfondies autour des quatre grands thèmes suivants :

- Le taux de féminisation dans le recrutement
- L'accès des hommes et des femmes aux différents niveaux de responsabilité
- Le niveau de rémunération
- L'accès à la formation continue

A l'issue de ce diagnostic, le groupe de travail a établi un **Protocole de conclusions** qui a été signé le **01/03/2004** par les représentants de la Direction d'une part, et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives (CAT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) d'autre part, aboutissant *in fine* à la signature d'un **Accord sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**.

Date de mise en œuvre

L'Accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de Schneider Electric Industries SAS a été signé le **14/12/04** et mis en œuvre depuis le **01/01/05**.

Cible (s)

Les dispositions de l'Accord mis en œuvre ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise Schneider Electric Industries SAS, quelle que soit leur catégorie professionnelle ; c'est-à-dire aux Ouvriers, Techniciens, Agents de Maîtrise et Ingénieurs et Cadres.

Cet Accord s'applique donc dans l'ensemble des établissements de l'entreprise situés en France, pour le personnel de Schneider Electric Industries.

Objectifs

Schneider Electric a choisi de prendre des engagements dont le but est de poursuivre et d'améliorer la progression des femmes dans l'ensemble des métiers du groupe, et de garantir le respect du principe de non discrimination entre les sexes.

On peut citer comme objectifs de l'Accord :

- Résorber les écarts de rémunération en 5 ans
 - ✓ Ex : atteindre des écarts inférieurs à 1 %
- Mettre en œuvre des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes spécifiques
 - ✓ Ex : cursus de formation qualifiant et/ou diplômant pour au moins 200 ouvrières volontaires sur une période de 3 ans
- Développer la mixité des métiers
 - ✓ Ex : s'assurer que les recrutements de femmes et d'hommes sont proportionnels aux candidatures reçues
- Améliorer la reconnaissance des compétences dans les métiers tertiaires
 - ✓ Ex : développer la reconnaissance des BTS tertiaires
- Faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilité
 - ✓ Ex : accroître la proportion de femmes dans les postes à partir du groupe 18

Description

Les mesures adoptées dans le cadre de l'Accord sur l'Egalité Professionnelle s'articulent autour de cinq thèmes :

- **Recrutement** : les femmes s'orientent encore peu vers des métiers techniques ou industriels.
 - ✓ Développer la mixité dans les recrutements
 - ✓ Garantir un traitement équitable des candidatures
 - ✓ Garantir des offres d'emploi asexuées
- **Développement de la formation et de la mixité des emplois** : les ouvrières bénéficient de moins d'heures de formation que les ouvriers ; l'absence de « bagage technique » freine l'évolution des femmes vers de nombreux métiers de l'entreprise.
 - ✓ Conduire des actions spécifiques vis-à-vis des ouvrières
 - ✓ Réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation
 - ✓ Rappeler aux responsables hiérarchiques la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes d'une même catégorie professionnelle
 - ✓ Favoriser l'accès des femmes aux métiers du domaine technique
 - ✓ Permettre le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes
 - ✓ Proposer les postes à pourvoir en interne dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes ayant les compétences requises y compris en cas de mobilité géographique
- **Rémunération et politique salariale** : dans presque tous les niveaux de responsabilité, on observe des écarts de rémunération, qui apparaissent majoritairement après 10 ans d'ancienneté
 - ✓ Résorber les écarts moyens de salaire par groupes de poste constatés lors du diagnostic
 - ✓ Répartir les augmentations individuelles proportionnellement
 - ✓ Neutraliser l'impact de la maternité et des congés parentaux

- **Evolution professionnelle** : certains métiers tertiaires se sont profondément transformés avec l'arrivée des NTIC et de nouvelles organisations du travail
 - ✓ Faire évoluer les critères de classification pour intégrer l'évolution de ces métiers tertiaires
 - ✓ Reconnaître le BTS à finalité « secrétariat » à l'identique des BTS/DUT technologiques
 - ✓ Faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilité (notamment faciliter l'accès des femmes aux postes de direction)
- **Conciliation entre vie professionnelle et vie privée** : il persiste un déséquilibre important dans la répartition des rôles dévolus dans la vie familiale
 - ✓ Faciliter l'accès aux services de proximité
 - ✓ Neutraliser l'impact de la maternité et des congés parentaux dans les parcours professionnels
 - ✓ Veiller à ce que l'organisation du travail ne soit pas un obstacle à l'évolution des femmes
 - ✓ Faciliter la prise du congé paternité par les hommes

Moyens

- Déploiement d'une campagne de communication en direction des managers et des salariées
- Mise en place d'une Commission Egalité Professionnelle au niveau du Comité Central d'Entreprise
- Mise en place d'indicateurs pour suivre le respect des engagements, tels que :
 - ✓ Nbre de candidatures / Nbre de personnes embauchées par sexe
 - ✓ Nbre d'hommes et de femmes occupant des postes d'assistance ou de secrétariat

Leadership

La notion de leadership et d'implication du management est au cœur du dispositif, et se traduit à travers la composition de la Commission Egalité Professionnelle (12 représentants appartenant au Comité Central d'Entreprise).

Difficultés

Les principales difficultés identifiées concernent l'organisation du suivi de l'accord.

Facteurs clés de succès

Les principaux facteurs clés de succès pouvant être identifiés sont : la traduction concrète et la mise en œuvre rigoureuse des engagements pris dans le cadre de l'Accord (un projet de crèche est actuellement à l'étude), l'implication du Top management dans l'application des mesures relatives à l'Egalité hommes – femmes.

Bénéfices

Pour l'entreprise, la formalisation d'engagements au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes en son sein s'inscrit dans le cadre plus large des *Principes de Responsabilités* qu'elle a adopté :

Article 1 : « les hommes et les femmes de l'entreprise peuvent exprimer leur diversité culturelle et sont managés sans discrimination »

Article 2 « l'ambition de Schneider Electric est de donner à chacun des chances équitables de recrutement, d'emploi et de mobilité »

L'Accord sur l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes participe donc du développement de la responsabilité du groupe vis à vis de ses collaborateurs.

Evaluation

Une évaluation du dispositif a été réalisée en amont de sa mise en place, lors de la remise par le **groupe paritaire** de son **Protocole de conclusions**.

Indicateurs

Afin de suivre le respect des engagements pris dans le cadre de l'Accord sur l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes, des indicateurs ont été mis en place :

- Recrutement des ingénieurs et cadres
 - ✓ Nbre de candidatures / Nbre de personnes embauchées par sexe
- Recrutement OATAM
 - ✓ Nbre de candidatures / Nbre de personnes embauchées par sexe
- Mixité des emplois
 - ✓ Nbre d'hommes et de femmes occupant des postes d'assistance ou de secrétariat
- Formation
 - ✓ Bilan des actions de formation en direction des ouvrières
 - ✓ Bilan des actions de formation techniques spécifiques
- Evolution professionnelle
 - ✓ Taux de réalisation des EAA par sexe et par CSP
 - ✓ Taux de promotion par sexe et CSP à partir du groupe de poste 18
 - ✓ Taux d'ingénieurisation par sexe comparé aux effectifs du niveau 5
- Rémunération
 - ✓ Comparaison du salaire moyen de chaque sexe par groupe de poste
 - ✓ Evolution salariale des hommes et des femmes comparée
 - ✓ Réduction des écarts de salaire moyen entre les deux sexes
 - ✓ Bilan des évolutions salariales des salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption
- Divers
 - ✓ Présentation des différentes communications sur l'accord

Perspectives

En fonction des résultats, Schneider Electric procèdera chaque année à une réévaluation des objectifs, et envisage l'élargissement de la pratique au niveau du groupe.

Renseignements complémentaires

Peuvent être consultés en tant que documents complémentaires :

- ✓ L'Accord sur l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de Schneider Electric Industries SAS
- ✓ Le Protocole de conclusions du groupe paritaire
- ✓ Les Principes de Responsabilité de Schneider Electric