Cfdt:
SCHNEIDER ELECTRIC
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR
SEI-SEF

12 OCTOBRE 2022

Nouvel Accord Egalité Professionnelle : Schneider peine à innover…

Après avoir dressé le bilan du précédent Accord, la Direction nous a présenté ses **propositions** qui sont **dans la lignée des précédentes**…
Depuis 2018, Schneider avait défini des objectifs pour remédier aux inégalités qui affectaient les femmes :

- 50% d'embauches de femmes en CDI d'ici la fin de l'accord
- 25% de femmes grades 10/11/12 = atteint
- 25% de femmes dans les 500 plus hautes rémunérations

-> *Une logique focalisée sur l'**embauche de jeunes femmes et sur leur promotion, surtout à des hauts niveaux …***

Certains hommes ont eu le **sentiment d'être mis de côté**, et certaines femmes d'être **obligées d'accepter** une évolution professionnelle non souhaitée.

Avec le Nouvel Accord, on constate que la Direction n'est pas intéressée par les **inégalités qui se construisent au cours de la carrière.**
Souvent en lien avec *la coordination de la vie quotidienne, qui repose majoritairement sur les femmes. Scolarité des enfants, puis accompagnement des petits-enfants, etc...*

La Direction se contente **d'élargir les dispositifs légaux offerts aux jeunes parents**
(*allongement de 4 semaines du congé de maternité ou d'adoption, rémunéré à 100% ou temps partiel à 80% payé 100% sur 5 mois*),

Pour plus d'équité, la **Cfdt** souhaiterait que ces 2 formules ci-dessus soient **ouvertes à tous** (homme ou femme, jeune parent ou senior), **peu importe le moment de la carrière professionnelle**.

Et de manière plus générale, pour une meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle, **ouvrir davantage le temps partiel**…

Rendre le temps partiel attractif pour Tous, passerait par :

- La **reconstitution du salaire** à temps plein pour le calcul des droits à la retraite.
- La mise en place d'un **pourcentage** de postes à temps partiel par service.
- La mise en avant de postes qui pourraient être tenus par 2 personnes au lieu d'1 (**job sharing**)
- La possibilité d'un temps partiel **annualisé** et d'un temps partiel **vacances scolaires.**

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr

1ER SYNDICAT EN FRANCE

Ne pas jeter sur la voie publique, merci.

-> Des mesures incitatives qui **pourraient** décomplexer les hommes et leur laisser une part active dans l'organisation de la vie familiale…

Dans ce nouvel Accord, la Direction promet de **communiquer** davantage sur des sujets qui touchent à l'égalité.
La **Cfdt** espère que ces communications permettront de faire **évoluer les mœurs**…

- Que l'on ne se sente pas mal à l'aise de réclamer la totalité de son **congé paternité** (28 jours).
- Que le support RH soit bien au courant que l'homme peut aussi bénéficier du **congé parental.**
- Que les propos sexistes, cessent enfin
- Etc...

La Direction souhaite également faire évoluer le **congé chargé de famille d'enfant de moins de 16 ans.**
Aujourd'hui 2 jours par an par enfant vers un congé de 1 jour par an et par enfant mais ouvert à tout **parent** (plus de notion de chargé de famille).

Plutôt que de généraliser ce congé (grignoté à 1 par enfant), pourquoi ne pas **proposer 2 jours de congé enfant malade rémunérés à 100%** ? (au lieu de 4 rémunérés à 50%)

Accorder plus de souplesse dans le choix du lieu de travail pour que le salarié avec des obligations familiales, puisse travailler officiellement sur d'autres sites plus proches de son lieu de résidence, si cela ne nuit pas au fonctionnement du service.

Accompagner et valoriser la parentalité au travail est un bon point mais cela ne suffit pas !

La Direction met en avant dans cet accord et dans l'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) des mesures qui favorisent **les parents d'enfants en bas âges** ou les **proches aidants**.
Mais les **parents d'enfants scolarisés ou grands-parents pourraient souhaiter bénéficier de temps** pour l'éducation ou les congés de leurs petits-enfants (favoriser le temps partiel et plus de souplesse pour le télétravail).

Dernier point qui nous tient à cœur : nous souhaitons un vrai travail sur la **rémunération !**

La **Cfdt** demande que soient réalisées des **études sur les grilles de rémunération du marché** et des métiers par bassin d'emploi en comparaison de ceux de l'entreprise.

Car l'égalité passe aussi par **la comparaison de la politique de rémunération avec les autres entreprises** !

Schneider doit innover davantage !
de nouveaux droits sont possibles.

1ER SYNDICAT EN FRANCE

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt: SCHNEIDER ELECTRIC
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS