

Accord Égalité professionnelle Femmes - Hommes

Après les intentions de la direction, nous attendons des actes concrets. Car les faits sont têtus et, en France, une femme doit travailler en moyenne 60 Jours supplémentaires pour percevoir la même rémunération qu'un homme, à qualification égale. (Source INSEE 2017)

Dans l'UES (ACS-Région Parisienne, Angoulême, Beaumont-le-Roger, Carros, Chasseneuil-du-Poitou, Dijon, Évreux, Grenoble, Lattes, Le Vaudreuil, Limoges) des écarts de salaires dépassant les 10 % sont constatés.

Des raisons variées, souvent sexistes, mettent en lumière un mode de management ayant globalement intégré que les femmes ne seraient pas en mesure d'effectuer efficacement les tâches affectées à des hommes.

D'ailleurs, les chiffres communiqués lors des NAOs et notamment la répartition des postes en fonction du sexe, (figurant dans les bilans sociaux) démontrent que les femmes sont souvent confrontées au « plafond de verre ».



Des témoignages réguliers sur plusieurs sites nous sont remontés

- « Je n'ai pas eu d'augmentation car je n'ai pas le même diplôme que mon collègue, mais je fais le même travail que lui depuis quinze ans... »
- « Je suis responsable de service depuis 10 ans et j'ai 15 % de moins qu'un autre responsable de service homme qui est arrivé il y a 5 ans... »
- « Mon collègue m'a dit que je ne pouvais pas comprendre car j'étais une femme... »
- « 20 ans que je suis à ce poste, j'aimerais changer, on ne me propose rien... »
- « J'aimerais postuler à ce poste, j'ai été formé, mais on ne me propose pas de formation pour arriver aux exigences demandées... »

La direction répond par des intentions de façade

- Politique d'embauche de femmes en CDI de l'ordre de 42 % (pour la CGT l'objectif devrait être au minimum de 50 % pour inverser la tendance).

De plus, embaucher « de l'ordre de 42% de femmes », c'est graver une inégalité de fait dans le marbre d'un accord ! INNACCEPTABLE ! C'est dire si cette inégalité semble naturelle pour nos dirigeants.

- Formations E-Learning en direction des managers.



- Systèmes de parrainage, marrainage pour les évolutions de carrière.
- (Autres propositions qui restent en deçà des attentes de la CGT).

Ces intentions de façade ne sont pas suffisantes pour résoudre les problématiques constatées.

Rappel des revendications CGT :

- Calcul d'un budget cohérent pour la **résorption totale** des écarts de salaires (ne plus se contenter du 0,1 % imposé lors des NAOs).
- **Étude (au cas par cas)** de situation de salariées (et de salariés) demeurant plus longtemps au même coefficient que la moyenne des salarié(e)s occupant le même poste.
- **Reconnaissance du coefficient** et du **salaire** afférents au poste pour toutes les salariées et tous les salariés.
- **Propositions** plus soutenues de **formation** permettant des changements de poste et des évolutions de carrière.
- **Sanctions des discours honteux** et des **propos sexistes** et misogynes encore présents au sein de Schneider-Electric.

En 2013 déjà, la CGT a fait condamner Schneider-Electric, pour un accord Égalité Professionnelle dépourvu d'objectifs suffisamment précis.

N'hésitez pas à vous rapprocher d'un élu CGT pour faire remonter vos expériences et de vos propositions.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : Nom : Prénom :

Prendre contact Adresse :

Me syndiquer

Code Postal : Ville :

Age : Profession :



Bulletin à remettre à un élu Cgt