

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent ensemble de l'importance et de la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de l'Entreprise.

Les signataires souhaitent en préalable réaffirmer la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, et reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu stratégique du développement des personnes comme de l'Entreprise.

La société Schneider Electric Industries ayant pour activité principale la distribution électrique, la conception d'automatismes et le contrôle industriel, le cœur de son métier s'appuie largement sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques.

Compte tenu des orientations professionnelles historiquement choisies par les hommes et par les femmes, entraînant une forte présence masculine dans les métiers techniques, l'Entreprise 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 souhaitent favoriser la progression de l'activité féminine, dont elles reconnaissent l'importance et la nécessité.

Conscients de cette situation, et désireux de connaître l'exacte réalité au sein de l'Entreprise, 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 réalisé des analyses approfondies autour des 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 d'autre part.

Les conclusions aboutissent aux constats suivants :

1. Les processus définis par Schneider Electric Industries dans la gestion de ses Ressources Humaines ne sont globalement pas discriminants, dans la mesure où ils sont appliqués de la même façon pour les femmes et les hommes ;
2. Malgré ce constat, un déséquilibre subsiste dans la situation comparée des femmes et des hommes, induit notamment par des phénomènes sociaux extérieurs à l'Entreprise mais reflétés par elle, tels que le choix des filières scolaires et professionnelles, la répartition actuelle des tâches domestiques entre les femmes et les hommes ainsi que certaines représentations socioculturelles.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent que, même si ces représentations socioculturelles ont un impact dans la vie professionnelle des salarié(e)s, Schneider Electric Industries doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui participent à son développement, mais aussi être un vecteur d'évolution des comportements.

A cet effet, l'Entreprise choisit de prendre des engagements dont le but est de poursuivre et d'améliorer la progression des femmes dans l'ensemble des métiers qu'elle propose, et de garantir le respect du principe de non discrimination entre les sexes. Schneider Electric Industries s'engage à inscrire ce principe dans l'ensemble de ses accords collectifs à venir, ainsi qu' à assurer l'application des textes actuels sans discrimination fondée sur le sexe.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord 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, Administratifs, 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.

ARTICLE 2 – RECRUTEMENT

Lors de l'élaboration de leur diagnostic partagé, les membres du groupe paritaire ont constaté que les processus mis en œuvre dans le cadre du recrutement, à la fois externe et interne, étaient appliqués de la même façon pour les femmes et les hommes.

L'Entreprise souhaitant aller au delà des résultats constatés s'engage à adopter les mesures ci-dessous détaillées.

Article 2.1- Offres d'emplois asexuées

Afin de poursuivre sa démarche et d'en assurer la pérennité, Schneider Electric Industries s'engage à garantir l'application des mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes, c'est-à-dire des critères de sélection exempts de tout caractère sexué mais fondés notamment sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du(des) diplôme(s) détenu(s) par le(la) candidat(e) et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

A cet effet, Schneider Electric Industries veillera à ne jamais « sexuer » ses offres d'emplois, aussi bien dans le cadre d'un recrutement externe que pour un recrutement interne (mutations); chaque poste vacant fera donc l'objet d'une offre à pourvoir sans indication sur le sexe souhaité du(de la) candidat(e), permettant ainsi aux femmes et aux hommes d'y postuler.

Article 2.2 – Traitement des candidatures

Dans le but de renforcer la représentation des femmes dans l'ensemble de ses métiers, Schneider Electric Industries s'engage, dans ses processus de recrutement externe, à examiner plus particulièrement le rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues et le nombre de recrutements féminins réalisés.

Pour garantir cet engagement, l'Entreprise présentera chaque année au Comité Central d'Entreprise un bilan concernant les recrutements externes d'Ingénieurs et Cadres effectués sur la période écoulée ; ce bilan sera présenté en même temps que le rapport annuel relatif à la situation comparée des Femmes et des Hommes dans l'entreprise.

Concernant les recrutements externes des autres catégories socioprofessionnelles, c'est-à-dire des Ouvriers, Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise, un point sera effectué annuellement au niveau de chaque Comité d'Etablissement

Article 2.3- Développement de la mixité dans les recrutements

Afin de favoriser la mixité de ses emplois, Schneider Electric Industries souhaite recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui occupés en majorité par des hommes et inversement.

Aussi, et compte tenu du déséquilibre des candidatures constaté, l'Entreprise, profitera des liens qu'elle a déjà largement développés avec l'Education Nationale et les autres acteurs de la formation en France, pour favoriser l'orientation des jeunes femmes vers les filières techniques et industrielles ; cette démarche passera notamment par la présentation des métiers de l'Entreprise dans les écoles et universités.

ARTICLE 3 - DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET DE LA MIXITE DES EMPLOIS

Article 3.1- Accès à la formation continue

Au cours de leurs travaux d'étude, les membres du groupe paritaire ont constaté que le nombre de femmes de l'Entreprise ayant eu accès à des heures de formation professionnelle continue était globalement inférieur aux hommes.

L'analyse approfondie de la situation a montré que cette différence pouvait en partie s'expliquer par la répartition de la population féminine dans les différentes catégories professionnelles.

Néanmoins, au sein de la catégorie des « ouvriers » il ressort que les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'actions de formation au cours des deux dernières années.

Dans ces conditions, Schneider Electric Industries s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les femmes et les hommes, notamment en rappelant aux responsables hiérarchiques la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes au sein d'une même catégorie professionnelle.

Par ailleurs, l'Entreprise veillera dans la mesure du possible à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation.

D'autre part, consciente de l'importance du rôle que joue la formation dans le développement des compétences et des possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, Schneider Electric s'engage à conduire des actions particulières à destination de la population ouvrière : ainsi, Schneider Electric Industries organisera des cursus de formation qualifiant et/ou diplômant au profit d'au moins 200 ouvrières volontaires, sur une période globale de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3.2- Mixité des emplois

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric Industries se fixe comme objectif d'assurer une plus grande mixité de ses emplois, en favorisant les processus de formation permettant aux hommes et aux femmes soit d'évoluer dans leur métier, soit de changer de métier.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à définir les plans d'actions de formation suivants:

1. Dans les fonctions et les postes très fortement féminisés (exemple : postes de secrétaires et d'assistantes), Schneider Electric Industries s'attachera à faciliter l'accès de ces femmes aux autres métiers de l'Entreprise, notamment ceux relevant du domaine technique.

A cet effet, Schneider Electric Industries s'engage à organiser, sur une période globale de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, des cursus de formation technique diplômant et /ou qualifiant, au profit d'au moins 50 candidates volontaires.

Par ces cursus, l'Entreprise s'attachera notamment à faciliter les évolutions du niveau IV vers le niveau V.

2. Considérant que la mixité des emplois est également freinée par des représentations socioculturelles qui conduisent encore les femmes et les hommes vers certains types de métiers,

Schneider Electric Industries affirme sa volonté de permettre le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes.

Pour atteindre cet objectif, Schneider Electric Industries s'engage à analyser, et modifier le cas échéant, les « appellations » et/ou intitulés de postes existant dans l'Entreprise afin de vérifier leur identité, qu'ils soient occupés par des hommes ou des femmes.

Par ailleurs, l'Entreprise proposera, notamment à l'occasion d'évolutions dans son organisation ou lors d'un changement d'affectation professionnelle, des actions de formations permettant le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement proposés aux femmes ; plus particulièrement dans les métiers de l'assistance, l'objectif consistera à augmenter significativement le nombre d'hommes employés sur ces postes dans un délai de 3 (trois) ans.

Enfin, Schneider Electric Industries encourage les femmes autant que les hommes à la mobilité professionnelle au sein du Groupe Schneider. Ainsi, les postes à pourvoir en interne, y compris les postes à responsabilités, doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences et connaissances requises, même lorsque la prise de poste s'accompagne d'une mobilité géographique ; en effet, aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer un poste vacant entraînant une mobilité à un homme ou à une femme.

ARTICLE 4 – REMUNERATION ET POLITIQUE SALARIALE

L'étude réalisée dans ce domaine par le groupe de travail a abouti à un double constat :

- d'une part, il existe des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilité de l'Entreprise, surtout après dix ans d'ancienneté ;
- d'autre part, et paradoxalement avec ce constat, les récentes campagnes salariales ont davantage favorisé les femmes dans l'attribution des augmentations individuelles.

Article 4.1- Rémunération

Comme par le passé, l'Entreprise conservera des barèmes d'embauche strictement égaux entre les femmes et les hommes, et veillera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Schneider Electric Industries continuera ses efforts en vue de garantir l'évolution de rémunération des femmes et des hommes selon les mêmes critères, basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

Pour ce faire, l'Entreprise s'engage à résorber les écarts moyens de salaire par groupe de poste entre les femmes et les hommes constatés lors du diagnostic, sur une période de 5 années à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A cette échéance, les éventuels écarts subsistant devront être inférieurs à 1% (un pour cent).

Les principes ainsi définis s'appliquent à l'ensemble des éléments constituant la rémunération individuelle de chaque salarié(e) (salaire fixe, bonus, rémunération variable des vendeurs,...).

Article 4.2- Augmentations individuelles

Schneider Electric Industries veillera, puis contrôlera, chaque année à ce que la répartition budgétaire des augmentations individuelles soit au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine pour chaque catégorie professionnelle.

Cet engagement sera inscrit dans les consignes de mise en œuvre des Plans de Révision de Situation.

D'autre part, la fonction Ressources Humaines s'assurera localement du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de la rémunération.

ARTICLE 5 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle de chaque salarié(e) fait l'objet d'un suivi attentif par la hiérarchie tout au long de sa vie professionnelle au sein de Schneider Electric Industries, et notamment au cours de l'Entretien d'Appréciation dont il/elle bénéficie régulièrement. L'Entreprise continuera donc de veiller à ce que ces entretiens soient effectivement réalisés au profit de tous les salariés, femmes et hommes.

Article 5.1- Reconnaissance des qualifications

Les métiers de Schneider Electric Industries requièrent traditionnellement et dans leur grande majorité des connaissances et compétences techniques approfondies.

Néanmoins, certaines filières de métiers, comme celles relevant du domaine tertiaire, se sont profondément transformées avec l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et le développement de nouvelles formes d'organisation du travail rendant les activités des salarié(e)s concerné(e)s de plus en plus complexes.

Pour tenir compte de cette complexification, Schneider Electric Industries entend faire évoluer ses critères de classement pour les postes et fonctions concernés, permettant ainsi un positionnement adapté dans la grille de classification de l'Entreprise.

Les titulaires d'un BTS à finalité secrétariat qui seront embauché(e)s sur des postes en rapport avec cette formation initiale seront classé(e)s au coefficient 255, niveau IV échelon 1 ; après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, la qualification individuelle sera égale au coefficient 270, niveau IV échelon 2. Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise la qualification individuelle sera égale au coefficient 285, niveau IV échelon 3.

Dès la signature de l'accord, un chantier spécifique sera engagé afin de prendre en compte les impacts de ces évolutions dans le classement des postes, tout particulièrement pour les postes actuellement occupés par des salarié(e)s titulaires d'un BTS à finalité secrétariat.

Article 5.2- Evolution vers les postes à haut niveau

Le groupe paritaire de travail ayant constaté une sous-représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité (à partir du groupe de poste 18), Schneider Electric Industries affirme sa volonté d'améliorer cette situation.

Une communication sur ce point sera réalisée régulièrement auprès des responsables et de la fonction Ressources Humaines, afin que les postes à responsabilités soient proposés aux femmes et aux hommes ayant les compétences et qualifications requises, sans à priori sur la réponse que peuvent y apporter les femmes.

Par ailleurs, et toujours dans cet objectif, un plan d'actions sera mis en œuvre pour organiser davantage l'accès des femmes à la catégorie professionnelle des Ingénieurs et Cadres de position IIIC, correspondant à des postes de direction.

Enfin, Schneider Electric Industries réaffirme le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle ; ce principe consiste à appliquer un système d'évolution professionnelle sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes ; ces critères doivent notamment tenir compte des connaissances et compétences professionnelles, ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

ARTICLE 6 - CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société, et plus particulièrement concernant la répartition des rôles dévolus historiquement aux unes et aux autres dans la vie familiale, Schneider Electric Industries affirme sa volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée de ses salariés, hommes ou femmes.

Les parties signataires rappellent et réaffirment les droits conventionnels déjà existant au sein de Schneider Electric Industries, et qui tendent à cet objectif de partage et d'égalité entre les deux sexes.

Article 6.1 – Rappel des mesures existant au profit des salariés femmes ou hommes:

➤ Salariées enceintes :

- A partir du 3^e mois de grossesse médicalement constatée, la salariée enceinte a droit à des temps de pause supplémentaires équivalents à 30mn par jour, ainsi qu'à des aménagements d'horaires possibles, notamment pour éviter les risques de bousculade aux heures d'entrée et de sortie du personnel pour lequel des horaires fixes de travail ont été arrêtés.
- Par ailleurs, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour tous les examens prénataux obligatoires ainsi que pour les séances de préparation à l'accouchement.

➤ Salarié(e)s assurant des charges de famille :

Les salarié(e)s, femmes ou hommes, assumant des charges de famille ont droit chaque année à 2 jours de congé supplémentaires pour s'occuper de leur(s) enfant(s) malade(s) âgé(s) de moins de 16 ans ; ils/elles peuvent également s'absenter à raison de 4 jours maximum par an pour soigner leurs enfants, leur rémunération leur étant alors versée à hauteur de 50%.

➤ Enfants handicapés :

Les chargé(e)s de famille ayant des enfants handicapés ouvrant droit à l'allocation spécifique de la Sécurité Sociale peuvent bénéficier de congés spéciaux pour se rendre à des visites médicales auprès de spécialistes.

➤ Rentrée scolaire :

Les chargé(e)s de famille qui ont des enfants âgés de moins de 12 ans, ont droit pour chaque rentrée scolaire à une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 heures.

➤ Congé Parental d'Education :

Dans l'Entreprise, le congé parental d'éducation est ouvert aux salariés femmes et hommes sans condition d'ancienneté minimale ; en outre, la totalité de la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour calculer l'ancienneté du(de la) salarié(e) et les avantages qui s'y attachent.

➤ L'ensemble des salarié(e)s de toutes catégories professionnelles, à l'exclusion des cadres au forfait - mission, peuvent bénéficier des dispositions de l'accord d'entreprise du 21 décembre 1999 relatif au travail à temps choisi, le travail à temps partiel ou à temps réduit constituant un droit pour les salariés de l'Entreprise.

Article 6.2- Dispositions supplémentaires liées à l'accord :

➤ Garde des enfants :

Schneider Electric Industries s'engage, partout où cela sera réalisable, à faciliter l'accès aux services de proximité permettant aux salarié(e)s de mieux articuler leur organisation professionnelle avec leurs besoins familiaux . Ainsi, l'Entreprise étudiera les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir et faciliter le développement de systèmes de garde d'enfants en bas âge.

Il s'agira notamment de participer à la mise en place ou au déploiement de systèmes de crèches interentreprises ou créées par les collectivités locales, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de déplacement pour les salariés utilisant les transports en commun.

➤ Places de parking

Dans les établissements et sites de Schneider Electric Industries dotés de parkings, des places spécifiques devront être réservées pour les femmes enceintes, afin de faciliter leur accès aux locaux de travail.

➤ Organisation du temps de travail

Schneider Electric Industries veillera à ce que les dispositions relatives au temps choisi soient remises en avant par les managers auprès de leurs équipes, afin de rappeler que l'accès à ce mode d'organisation du temps de travail est offert aussi bien aux hommes et aux femmes. La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès au travail à temps réduit notamment pour les hommes, ni prendre en compte ce mode d'organisation du temps de travail dans l'évolution professionnelle de ses collaborateurs et collaboratrices.

En matière de durée de travail, il est rappelé que chaque salarié doit bénéficier du respect de sa vie privée, en ce sens que les réunions de travail ou séminaires doivent, dans la mesure du possible, être programmés en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

➤ Congés liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants :

Les congés liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants ne doivent en aucun cas constituer un frein dans la carrière professionnelle des salarié(e)s, pas plus que dans leur évolution salariale.

Dès lors, les parties signataires sont convenues d'appliquer les mesures suivantes :

- Congé maternité ou d'adoption :

- La salariée ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique, afin d'estimer ensemble les conditions de déroulement de la période de grossesse, de faire un point sur l'avancement du travail avant le départ en congé, des aménagements nécessaires dans l'organisation ou dans les conditions de travail de la salariée enceinte, ainsi que des dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ;
- Avant la fin de son congé, ou au moment de son retour dans l'entreprise, la salariée bénéficiera également d'un entretien avec sa hiérarchie, afin de déterminer les conditions du retour au travail de la salariée.
- Lors de cet entretien, seront également envisagées les actions de formation qui pourraient être nécessaires pour favoriser ce retour. Ces actions pourront s'intégrer dans une période de professionnalisation, en application des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et des accords de la Métallurgie applicables en la matière.
- L'absence pour congé de maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas influencer sur les décisions de révision annuelle de la rémunération.
- La fonction Ressources Humaines veillera à ce que cette dernière mesure soit strictement respectée. Un bilan annuel sera donc effectué afin de vérifier que les augmentations accordées aux salarié(e)s ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption au cours de l'année écoulée sont proportionnelles aux augmentations des autres salarié(e)s de la même catégorie.

- Congé parental d'éducation :

- Le/la salarié(e) pourra bénéficier avant son départ en congé d'un entretien avec son responsable hiérarchique, afin de préparer ensemble le départ en congé, de faire un point sur l'avancement du travail, et de définir si possible les dates de départ et de retour de congé.
- Avant la fin de son congé, ou au moment de son retour dans l'entreprise, le(la) salarié(e) bénéficiera également d'un entretien avec sa hiérarchie, afin de déterminer les conditions de son retour au travail.
- Lors de cet entretien, seront également envisagées les actions de formation qui pourraient être nécessaires pour favoriser ce retour. Ces actions pourront s'intégrer dans une période de professionnalisation, en application des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et des accords de la Métallurgie applicables en la matière.

- A l'issue de ce congé, une analyse de la situation salariale de l'intéressé(e) sera systématiquement réalisée au regard de sa catégorie, par la fonction Ressources Humaines. En cas d'écart significatif, le Responsable des Ressources Humaines fera une proposition de révision au Manager. Cette révision ne sera pas imputée sur les contingents de révision annuels.

- Accès à l'information :

Afin de limiter les effets liés à un éloignement prolongé de l'Entreprise, il est prévu que, pendant la durée des congés liés à la naissance, l'adoption ou la parentalité, le(la) salarié(e) peut avoir accès aux informations concernant l'Entreprise, à condition d'en avoir fait la demande auprès de son Responsable des Ressources Humaines avant son départ. Ainsi, le(la) salarié(e) recevra à domicile les informations écrites relatives à la vie de l'Entreprise, tels que les journaux ou bulletins édités par l'entreprise ou l'établissement de rattachement. Ces dispositions visent à garantir le maintien d'un lien entre le(la) salarié(e) et l'Entreprise, dans le but de favoriser la réintégration de la personne à l'issue de son congé.

- Congé de paternité :

L'objet de l'accord consistant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Schneider Electric Industries souhaite participer à l'évolution des rôles historiquement dévolus à chaque sexe dans la société. L'Entreprise considère que la prise du congé de paternité prévu par les dispositions légales constitue un des moyens d'accompagner cette évolution.

Aussi, Schneider Electric Industries décide de compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale dans le cadre du congé légal de paternité: l'intéressé percevra donc pendant son congé la différence entre sa rémunération brute habituelle et les indemnités journalières précitées et éventuellement celles versées par les régimes de prévoyance auxquels participe l'Entreprise.

ARTICLE 7 – APPLICATION DE L'ACCORD

Afin d'assurer la mise en œuvre du présent accord et veiller à son application à long terme, les parties signataires décident des mesures suivantes :

Article 7.1- Commission Egalité Professionnelle

La volonté des partenaires sociaux de Schneider Electric Industries étant de garantir la pérennité des dispositions fixées par le présent accord, elles conviennent de mettre en place la commission sur l'égalité professionnelle prévue par la loi, au niveau du Comité Central d'Entreprise.

➤ **Fonctionnement de la Commission :**

Cette commission sera composée de 12 (douze) représentants, appartenant au comité central, et se réunira au moins 1 (une) fois par an. Le temps passé par les membres de la commission devra s'imputer sur leur crédit d'heures : soit au titre de leur mandat légal, soit par l'utilisation du crédit accordé aux organisations syndicales représentatives, en application de l'Avenant n° 5 à la Convention d'entreprise.

➤ **Attributions de la Commission :**

Cette commission aura notamment pour objet de préparer les délibérations du Comité Central relatives au rapport annuel concernant la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. En outre, la commission aura pour rôle d'assurer le suivi d'application de l'accord, notamment en vérifiant que les indicateurs et plans d'actions qu'il définit ont bien été mis en œuvre.

Article 7.2- Dispositif de communication

Afin de faciliter l'application de cet accord et des actions qui en découlent, Schneider Electric Industries s'engage à développer une campagne de communication en direction des salarié(e)s, mais aussi et tout particulièrement des managers et de la fonction Ressources Humaines.

Cette campagne pourra être déclinée notamment dans l'ensemble des médias de l'Entreprise.

D'autre part, afin de marquer durablement son engagement sur le thème de l'égalité professionnelle, Schneider Electric Industries engagera une démarche visant à obtenir le label « Egalité » délivré par l'AFAQ dès 2005.

Article 7.3- Participation aux initiatives nationales ou locales

Pour rendre applicable une partie des dispositions fixées par le présent accord, Schneider Electric Industries affirme sa volonté de se rapprocher des collectivités locales et des organismes extérieurs, nationaux ou locaux, afin de s'investir à la réalisation d'actions favorables au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 7.4- Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa signature.

Cet accord pourra faire l'objet, à tout moment de son application, d'une révision ou d'une dénonciation, en vertu des articles L 132-7 et L 132-8 du même code

Le présent accord comporte 9 (neuf) pages, numérotées de 1 à 9 et 1 (une) annexe.

Sa signature est intervenue le XX XX 2004, entre les représentants de la Direction de la société Schneider Electric Industries sas d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives d'autre part.

Pour la Direction de SEISAS :

Jean-Pierre CHARDON
Directeur Général France

Marc BOCHIROL
Directeur des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales

CAT :

CFDT :

CFE-CGC :

CFTC :

CGT :

FO :