

# Forum du 8 juin 2006

## Le management de la diversité : Quels apports ? Quelles pratiques ?

**Égalité professionnelle H / F**  
*Accord du 14 décembre 2004*

**Pascal HUMBERT**

Adjoint au Directeur des relations sociales  
Schneider Electric France



# Égalité professionnelle H / F

*Accord du 14 décembre 2004*



**Merlin Gerin**

**Square D**

**Telemecanique**

**Schneider**  
 **Electric**



# Un accord sur l'égalité professionnelle H/F a été signé le 14 décembre 2004

- **Cet accord permet de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe**
  - l'égalité professionnelle H/F est un enjeu stratégique du développement des personnes comme de l'entreprise
- **Il vise à favoriser la progression de l'activité féminine dans l'ensemble des métiers ou niveaux :**
  - la mixité professionnelle est considérée comme une source importante de richesse
- **Il concerne le personnel de Schneider Electric Industries SAS**
- **Il a été signé par l'ensemble des Organisations Syndicales**



# Cet accord est le résultat d'un travail d'analyse conduit avec les partenaires sociaux

- **En amont de la signature, la situation comparée des Hommes et des Femmes a fait l'objet d'une étude menée par un groupe paritaire sur 4 points principaux :**
  - le taux de féminisation
  - l'accès des hommes et des femmes aux différents niveaux de responsabilité
  - le niveau de rémunération
  - l'accès à la formation continue
  
- **Le constat général est le suivant :**
  - les processus définis par l'Entreprise ne sont globalement pas discriminants
  - les données statistiques font néanmoins ressortir des écarts ou des déséquilibres
  - les comportements sociaux culturels influent sur l'Entreprise
  - l'Entreprise affirme sa volonté de réduire ces écarts et d'améliorer la progression des femmes dans l'ensemble de ses métiers.



# Les mesures adoptées s'articulent autour de 5 thèmes

## ■ Domaines d'application des mesures

- Recrutement
- Développement de la formation et de la mixité des emplois
- Rémunération et politique salariale
- Évolution professionnelle
- Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

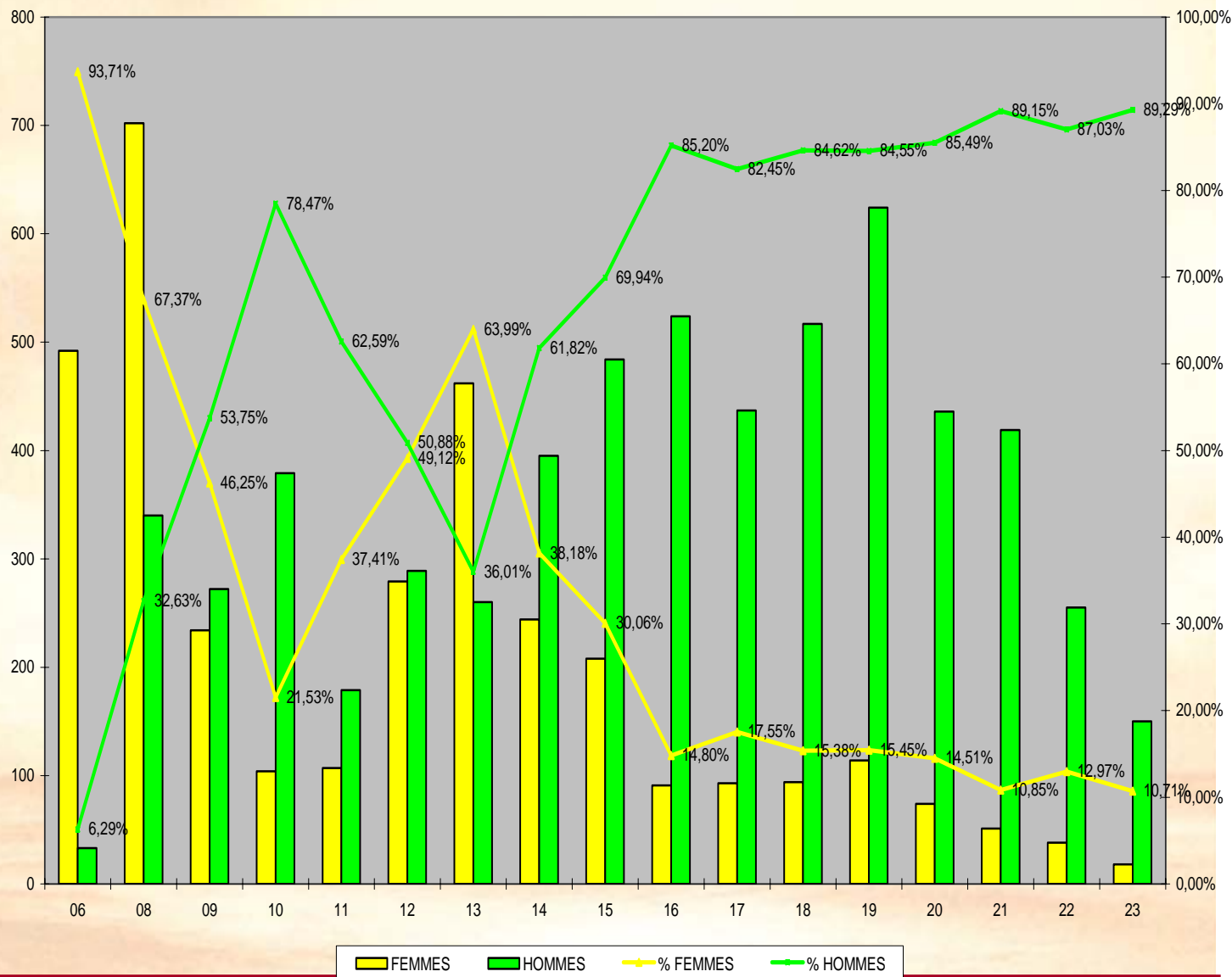
## ■ Un dispositif de suivi des engagements de l'accord est mis en œuvre

- Commission Égalité Professionnelle du CCE
- Communication
- Indicateurs



# Le cadre de l'étude

- Toutes les analyses sont effectuées sur un effectif dit « Constant »
- sous contrats à durée indéterminés uniquement
- Pour faire partie de l'étude, il faut être présent sur toute la période



# Recrutement : développer la mixité des métiers



## ■ **Constat**

- **Les femmes s'orientent encore peu vers des métiers techniques ou industriels**

## ■ **Nos engagements**

### □ **Développer la mixité dans les recrutements**

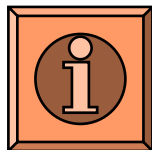
- recruter davantage de femmes dans les métiers occupés en majorité par des hommes et inversement
- intervenir auprès de l'Education Nationale et des acteurs de la formation afin de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières techniques

### □ **Garantir un traitement équitable des candidatures**

- s'assurer que les recrutements de femmes et d'hommes sont proportionnels aux candidatures reçues

### □ **Ne jamais « sexuer » nos offres d'emploi**

- tant en interne qu'en externe





# Formation : mettre en œuvre des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes spécifiques

## ■ **Constat**

- Les ouvrières bénéficient de moins d'heures de formation que les ouvriers

## ■ **Nos engagements**

- **Conduire des actions spécifiques vis à vis des ouvrières**
  - cursus de formation qualifiant et/ou diplômant
  - pour au moins 200 ouvrières volontaires
  - sur une période de 3 ans (2005 - 2007)
- **Réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation**
  - l'Entreprise veillera, dans la mesure du possible, à développer des formations dans les bassins d'emploi
- **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**



# Développer la mixité des emplois



## ■ **Constat**

- L'absence de « bagage » technique freine l'évolution des femmes vers de nombreux métiers de l'entreprise

## ■ **Nos engagements**

- **Favoriser l'accès des femmes aux métiers du domaine technique**
  - organiser sur 3 ans (2005 - 2007) des cursus de formation technique
    - diplômant ou qualifiant
    - pour au moins 50 candidates volontaires
    - facilitant les évolutions du niveau IV vers le niveau V
- **Permettre le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes**
  - augmenter significativement le nombre d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes
  - analyser et réviser les intitulés de postes
- **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**
  - sans considération d'ordre personnel ou familial



# Rémunération : résorber les écarts en 5 ans



## ■ **Constat**

- **Dans presque tous les niveaux de responsabilité, on observe des écarts de rémunération**
  
- **Les écarts de rémunération apparaissent majoritairement après 10 ans d'ancienneté**

## ■ **Nos engagements**

### □ **Rémunération**

- résorber les écarts moyens de salaire par groupes de poste constatés lors du diagnostic
  - sur 5 ans dès entrée en vigueur de l'accord
  - objectif : atteindre des écarts inférieurs à 1%

### □ **Augmentations individuelles**

- répartir les augmentations individuelles proportionnellement
  - la répartition des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes doit être à minima proportionnelle
- neutraliser l'impact de la maternité et des congés parentaux
  - analyse systématique de la situation salariale





# Evolution professionnelle : améliorer la reconnaissance des compétences dans les métiers tertiaires

## ■ *Constat*

- Certains métiers tertiaires se sont profondément transformés avec l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de nouvelles organisations du travail

## ■ *Nos engagements*

- Faire évoluer nos critères de classification pour intégrer l'évolution de ces métiers tertiaires
- Reconnaître les BTS à finalité « secrétariat » à l'identique des BTS / DUT technologique
  - ouverture d'un chantier pour traiter ces évolutions sur le premier semestre 2005
- Faire progresser la part des femmes dans les postes à responsabilités
  - accroître la proportion de femmes dans les postes à partir du groupe 18
  - faciliter l'accès des femmes aux postes de direction





# Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

## ■ **Constat**

- **Il persiste un déséquilibre important dans la répartition des rôles dévolus dans la vie familiale**

## ■ **Nos engagements**

- **Faciliter l'accès aux services de proximité :**
  - participation au déploiement des crèches inter-entreprises ou créées par des collectivités locales
- **Neutraliser l'impact de la maternité et des congés parentaux dans les parcours professionnels**
  - entretien et éventuelles formations avant reprise
  - congé maternité : révision salariale au retour de la salariée
- **Veiller à ce que l'organisation du travail ne soit pas un obstacle à l'évolution des femmes**
  - temps choisi, horaires des réunions
- **Faciliter la prise du congé paternité par les hommes**
  - prise en charge par l'Entreprise de la différence entre la rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale





# Des actions pour garantir l'application de l'accord

## ■ *Nos engagements*

- **Faire connaître les dispositions de l'accord**
  - déploiement d'une campagne de communication en direction des managers et des salarié(e)s
  
- **Mettre en place une Commission Egalité Professionnelle au niveau du Comité Central d'Entreprise**
  - composée de 12 représentants appartenant au Comité Central d'Entreprise
  - réunie au moins 1 fois par an
  - pour assurer le suivi de l'accord
  
- **Mettre en place des indicateurs pour suivre le respect de nos engagements**

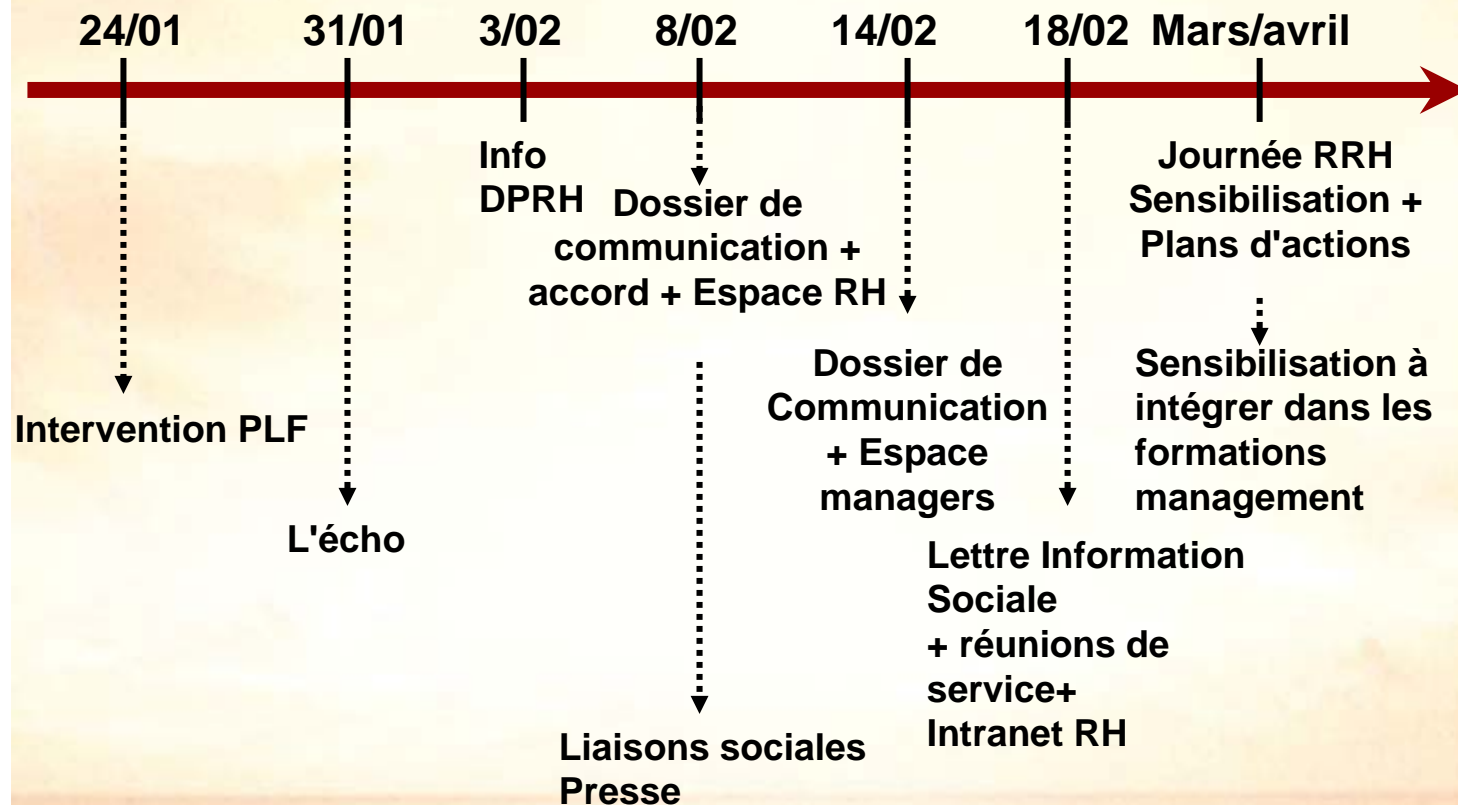
# Liste des indicateurs à suivre par la commission égalité professionnelle



Thème	Indicateur	Périodicité
<b>Recrutement des Ingénieurs et Cadres</b>	Rapport entre le nombre de candidatures et le nombre de personnes embauchées par sexe	Annuelle
<b>Recrutement OATAM</b>	Rapport entre le nombre de candidatures et le nombre de personnes embauchées par sexe	Annuelle
<b>Mixité des emplois</b>	Nombre d'hommes et nombre de femmes occupant des postes d'assistance ou de secrétariat	Annuelle
<b>Formation</b>	Bilan des actions de formation en direction des ouvrières	Annuelle
	Bilan des actions de formation techniques spécifiques	Annuelle
<b>Evolution professionnelle</b>	Taux de réalisation des EAA par sexe et par CSP	Annuelle
	Taux de promotion par sexe et CSP à partir du groupe de poste 18	Annuelle
	Taux d'ingénieurisation par sexe comparé aux effectifs du niveau 5	Annuelle
<b>Rémunération</b>	Comparaison du salaire moyen de chaque sexe par groupe de poste	Annuelle
	Evolution salariale des hommes et des femmes comparée	Annuelle
	Réduction des écarts de salaires moyens entre les deux sexes	Annuelle
	Bilan des évolutions salariales des salariés (es) ayant bénéficiés (es) d'un congé maternité ou d'adoption	Annuelle
<b>Divers</b>	Présentation des différentes communications sur l'accord	Annuelle



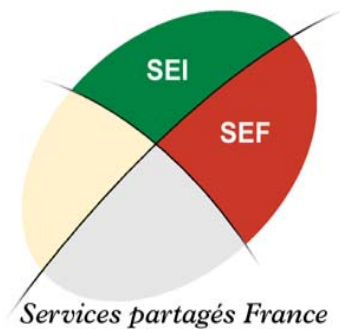
# La communication sera déployée selon le planning suivant



- RDV et communication :**
- délégation à l'égalité
  - ministère de la parité
  - instruction du label égalité



Schneider Electric  
*France*



**Alombard**

**Merlin Gerin**

**Square D**

**Telemecanique**

# **Commission Égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**

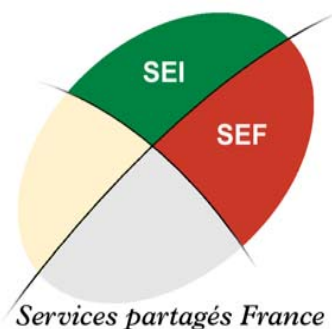
**3 mai 2006 - Saint Priest**





# Ordre du jour

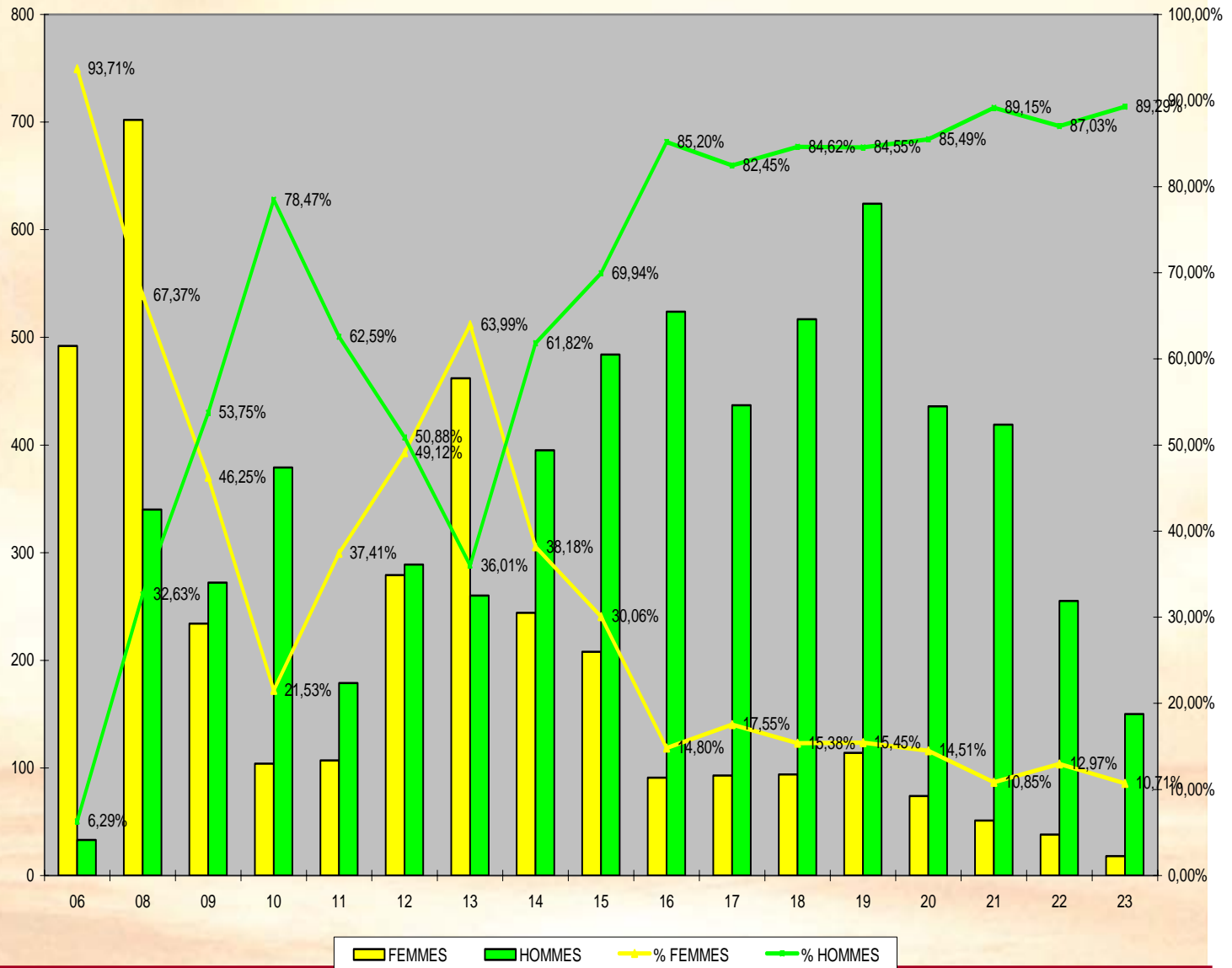
- **Présentation des indicateurs de l'accord**
  - **Le cadre de l'étude**
  - **Recrutement I&C**
  - **Mixité des emplois**
  - **Formation**
  - **Évolution professionnelle**
    - EAA
    - Promotions
    - Ingénieurisations
  - **Rémunération**
    - Salaires moyens par GP
    - Évolution des salaires moyens par GP
    - Évolution de la réduction des écarts
    - Évolution des salaires des salariés au retour d'un congé de maternité
  - **Avancement du chantier « Classification »**
  - **Crèches**
  - **Communication générale**
- **Plan d'actions 2006**
- **Questions réponses**





# Le cadre de l'étude

- Toutes les analyses sont effectuées sur un effectif dit « Constant »
- sous contrats à durée indéterminés uniquement
- Pour faire partie de l'étude, il faut être présent sur toute la période



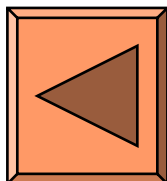


## Recrutement I&C

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de CV reçus	2349	8611	10960
Nombre de recrutements réalisés	75	259	334
Taux de CV reçus sur CV Totaux	21,43%	78,57%	100,00%
Taux de recrutement sur recrutements totaux	22,46%	77,54%	
Taux de recrutement sur candidatures reçues	3,19%	3,01%	

**Les embauches de femmes IC sont légèrement supérieures au nombre de candidatures reçues**

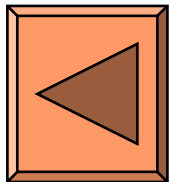
**Il est à noter des embauches conséquentes de femmes IC dans le secteur du commerce**





## Mixité des emplois

- **Les moyens permettant d'assurer le suivi de cet indicateur de manière exhaustive restent à mettre en place**
  - Néanmoins, 3 hommes ont été recrutés sur des postes « d'Assistant d'Achats »
- **Création de 2 nouveaux postes dans la filière « Achats »**
  - Assistant(e) « Achats Clients » - GP 12 à 14
  - Acheteur(se) Adjoint(e) - GP 15 à 16
- **Pour le poste d'Acheteur(se) adjoint(e)**
  - Mise en place d'un cursus de formation
    - École concernée : École Supérieure des Acheteurs Professionnels
    - Niveau de formation : Niveau 3 (Bac + 3)
    - 8 femmes sont inscrites à cette formation
    - Début de la formation ( mai / juin 2006)





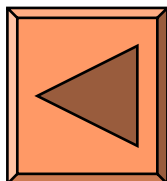
# Formation des femmes en 2005

## Formations diplômantes et qualifiantes

71 femmes ont suivi un cursus qualifiant ou diplômant dont 56 concernent les ouvrières

## Formations à caractères techniques

229 salariées issues des filières administratives ont bénéficiées de ces formations techniques



FORMATION	NOMBRE	NIVEAU EN
ARCADRE CESI	1	1
AV8 MASTER PSYCHO	1	
DESS PRATIQ.CO&MKG	1	
FORMACADRE	2	
MASTER ERGONOMIE	1	
PGE-PERFECT.GES	1	
ASSISTANTE GRH	1	
AV8 - DEST ELECTRO	1	
CQPM RH	1	
MANAGEMENT OPERAT	1	
AV8-VAE BTS ASSIS	1	3
BTS ELECTROTECHNI	2	
BTS PAR V.A.P	1	
LICPRO.AST RH/PAIE	1	
T.S ORGA GEST INDU	1	
TEC QUAL SECU ENVI	1	
TS OGI	1	
BAC PRO MEI	8	4
BAC PRO PSPA	4	
CONDOC SYST PROD°	7	
CQPM AGENT MAINT	1	
PRATIQUE CR 110H	2	
PRATIQUE CR 40H	7	
PRATIQUE CR 70H	10	
TCSPA	3	
DEPAN CARTES ELEC	10	
<b>Total</b>	<b>71</b>	

FILIERE	NOMBRE
ACHATS	54
INDUSTRIEL	36
INFORMAT.OUTIL MET	65
MARKETING	9
QUALITE	20
TECHNICO COMMERCIAL	17
TECHNIQUE	28
<b>Total</b>	<b>229</b>

# Rémunération - Salaires moyens comparés par GP



Globalement il est à noter que :

- 5 GP se situent dans l'objectif
- 1 GP avantage les Femmes
- 11 GP doivent faire l'objet d'attention

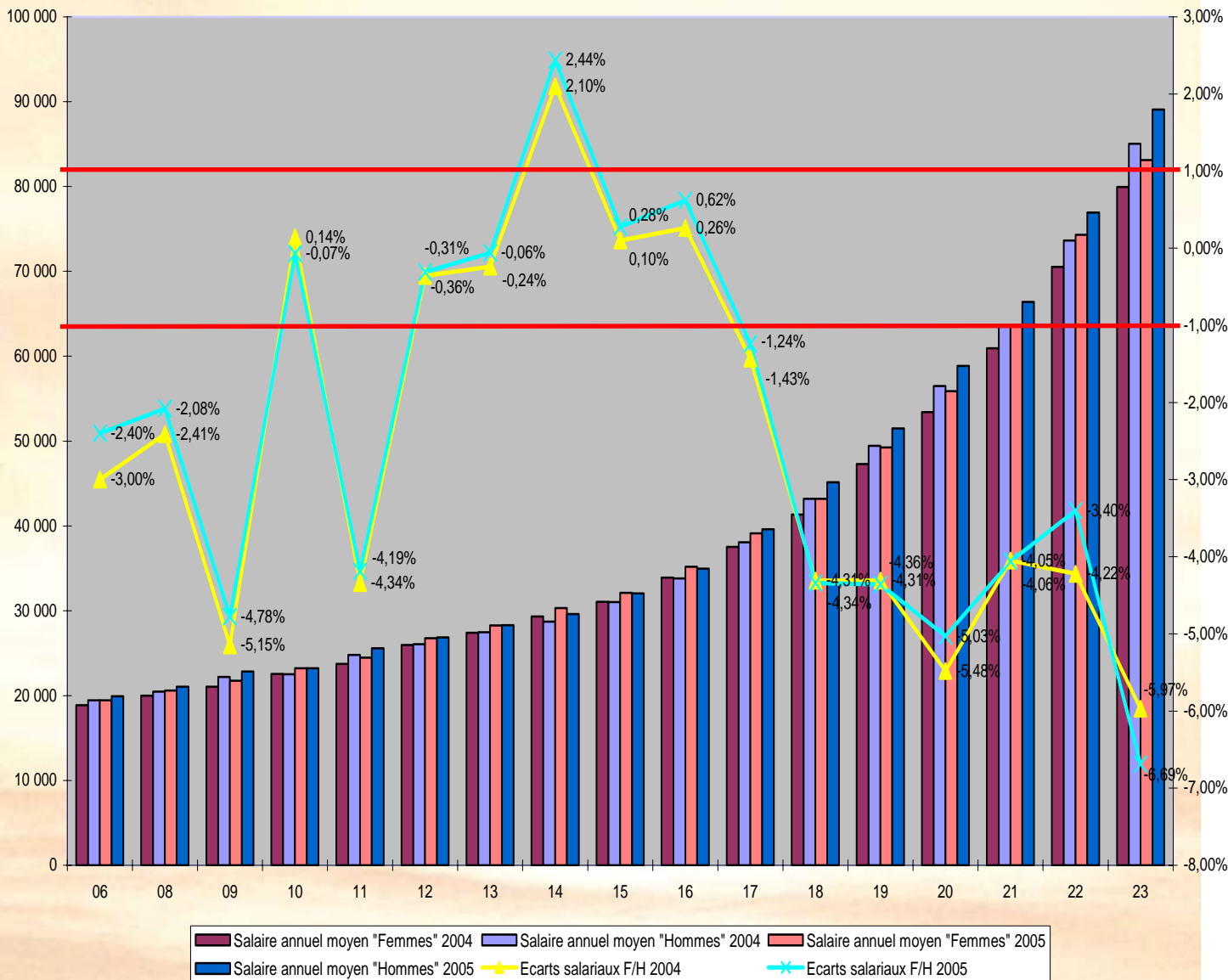
Les écarts les plus importants sont :  
GP = 9 - 11 et 18 à 23

Entre 2004 et 2005 :

Les écarts entre les femmes et les hommes se sont réduits ou accrus positivement en faveur des femmes dans 11 GP

Dans 5 GP l'écart est resté globalement stable

1 seul GP est en dégradation

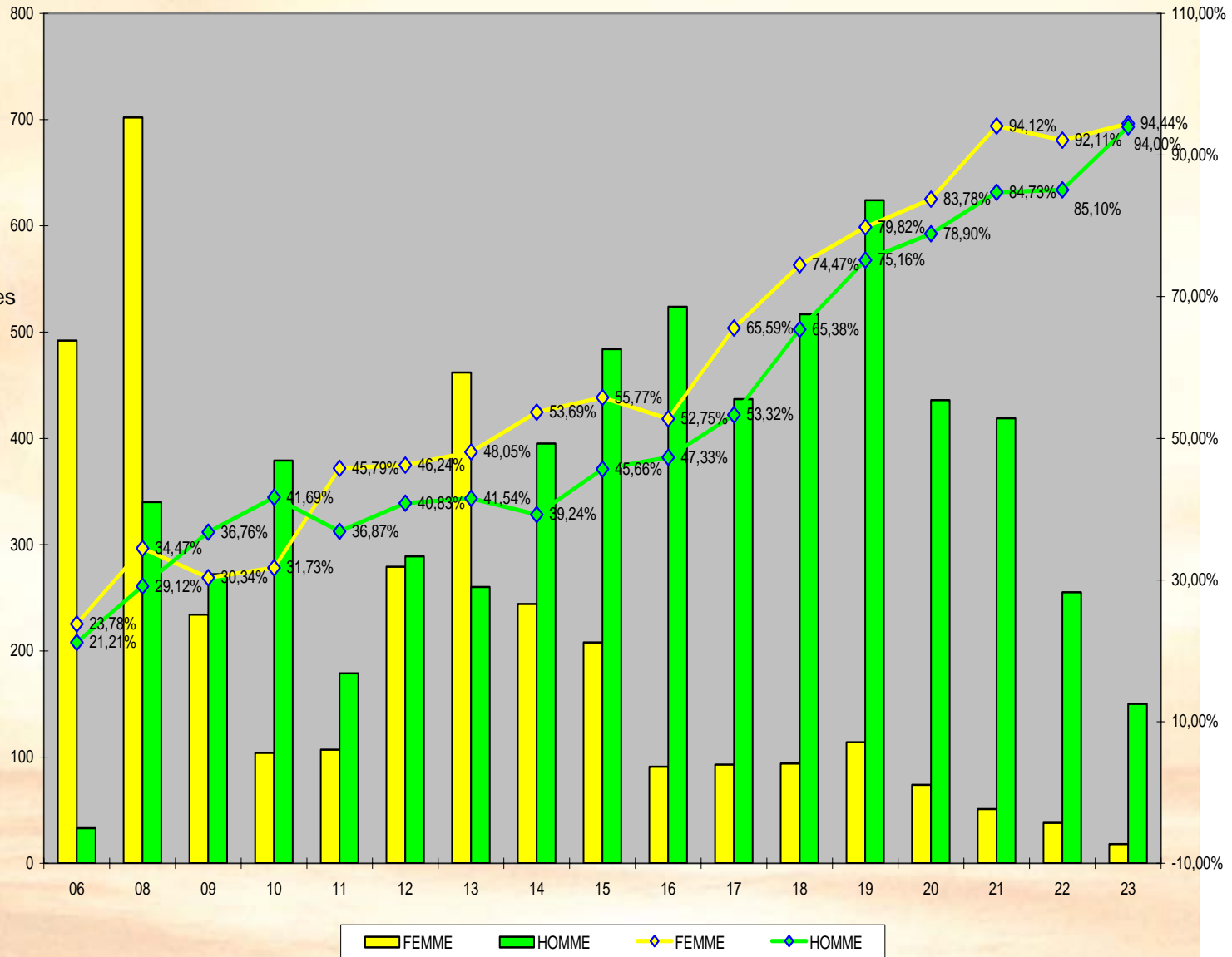




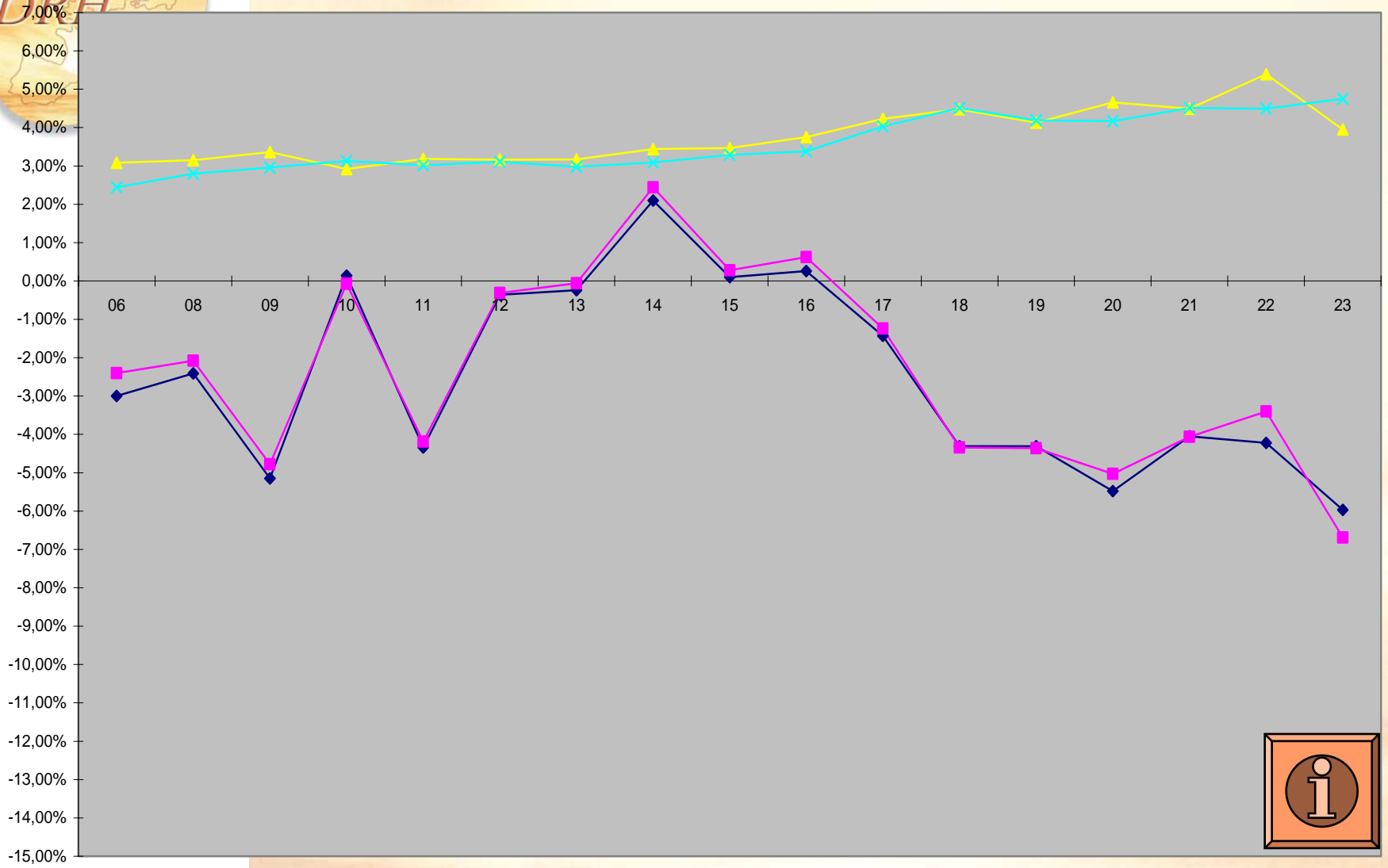
# Rémunération - Évolution des salaires

Les Femmes ont été plus nombreuses à être augmentées dans: 1 5 GP/ 17

Cela est surtout visible sur les GP au delà de 10.



# Rémunération - Réduction des écarts



▲ Evolution du salaire féminin 
 × Evolution du salaire masculin 
 ◆ Ecart F/H en 2004 
 ■ Ecart F/H en 2005



## Classification

- **La situation individuelle de chaque titulaire d'un BTS à finalité « secrétariat » à été examinée**
  - Mise en œuvre d'un plan d'actions
    - Promotions au K supérieur
    - Analyses et travaux sur le contenu des postes
- **Le chantier sur le l'évolution des métiers de secrétariat - Assistance à été mis en œuvre**
  - Description et étude de postes dans les différentes filières concernées
  - Élaboration de nouveaux critères différenciants afin de prendre en compte :
    - Les nouvelles technologies
    - Le développement des nouvelles formes de travail
  - Intégration de ces critères dans la méthode de cotation ATAM
- **Conduite d'un chantier sur la filière « Assistance achats »**
- **Chantier en cours à DCF sur l'évolution du métier d'assistant(e) commercial(e)**



# Évolution professionnelle - EAA

	Femmes		Hommes	
	NON	OUI	NON	OUI
ATAM	41,89%	58,11%	38,09%	61,91%
OUV	38,80%	61,20%	38,15%	61,85%
IC	25,35%	74,65%	22,38%	77,62%

Les taux sont calculés

Pour les OATAM sur 24  
mois

Pour les IC sur 12 mois

- **Les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'un « EAA »**
  - - 3,8 points pour les femmes ATAM
  - - 3 points pour les femmes IC



# Évolution professionnelle - Ingénierisations

Ingénierisations 2005			
GP	Femmes	Hommes	Total
16	1	4	5
17	3	11	14
18	3	30	33
19		5	5
20	1	1	2
<b>Total</b>			
	<b>8</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
<b>Taux d'accès</b>			
	<b>2,69%</b>	<b>3,79%</b>	<b>3,59%</b>

Effectifs concernés			
K	Femmes	Hommes	Total
305	177	581	758
335	83	481	564
365	35	274	309
395	2	11	13
<b>Total</b>			
	<b>297</b>	<b>1347</b>	<b>1644</b>

Les Femmes, en 2005, ont accédées un peu moins que las Hommes au processus d'ingénierisation.

Cette étude est à affiner par filière métier telle que réalisée lors du diagnostic initial



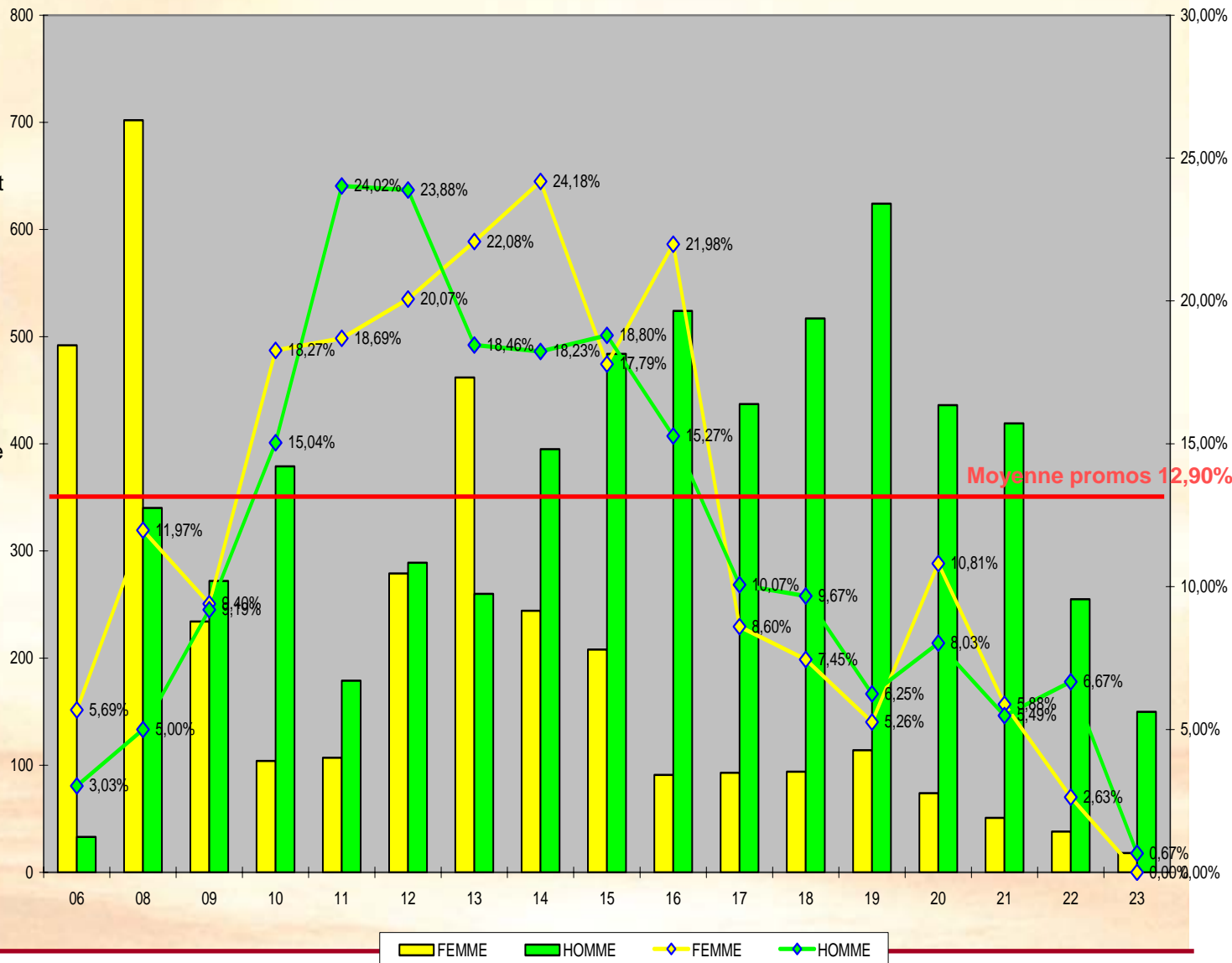
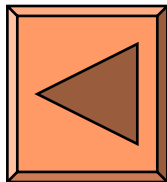
# Évolution professionnelle - Promotions

Les femmes ont été globalement plus promues que les hommes soit :

14,16% des Femmes et  
12,17% des Hommes

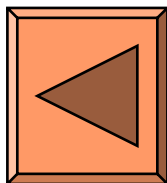
Les écarts les plus significatifs en faveur des Femmes sont notés dans les GP : 6 et 8 d'une part

Pour les GP 13, 14 et 16, ces écarts sont la conséquence du chantier « évolution des métiers tertiaires »





## Projet « crèche »





## Communications et promotion de la parité

- Article en première page de l'Écho
- Dossier de communication diffusé à l'ensemble de la hiérarchie et du personnel via les réunions de services
- Les thèmes principaux de l'accord ont fait l'objet d'une lettre d'infos sociales
- Article dans « Espaces »
- Plusieurs articles dans la presse « Liaisons sociales - usine nouvelle - Entreprises et carrières - Les Échos ...
- Intervention de JF Pilliard lors de la remise des premiers labels « Égalité » au Conseil Économique et Social
- Participation à une émission de FR3 sur le thème de la parité
- Intégration de l'accord Schneider dans les fiches technique de l'ORSE
- Participation à des colloques (Fete - Anvie...)
- 1/2 journée de sensibilisation des RRH avec l'association « Fete »
- Action du pôle « recrutement » auprès d'écoles d'ingénieurs afin de d'accompagner des jeunes femmes dans leur orientation professionnelle



## Plans d'actions 2006

- **Accélérer le processus de suppression des écarts salariaux**
- **Ouvrir les deux crèches**
  - Eybens le 21 août 2006
  - Rueil octobre 2006
- **Accélérer le programme de formation des ouvrières**
- **Obtenir le label « Égalité »**
- **Mise en place d'outils de suivi des indicateurs là où ils n'existent pas - Filières métiers (recrutement et ingénierisation)**
- **Renforcer la communication auprès des managers sur les entretiens d'appréciations**
- **Faire un point précis sur le chantier « Assistant(e) Commercial(e) »**
- **Rendre plus visible l'avancement des plans d'actions de l'accord sur le site intranet RH**