

LA LOI RIXAIN : Objectif 40% !

La loi Rixain, promulguée le 24 décembre 2021, vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes en France.

Elle impose des quotas de féminisation dans les postes de direction des grandes entreprises, avec un objectif de 40 % de femmes cadres dirigeantes d'ici 2030, sous peine de pénalités financières pour les entreprises qui ne respectent pas ces quotas.

MARS
2026

UN OBJECTIF POUR TOUS LES GENRES

Cet objectif chez Schneider est rappelé dans l'accord pour l'égalité professionnelle (1) ET dans les objectifs de développement durable du SSI (2), eux-mêmes critères de la part Groupe Intéressement – Participation 2021-2025. Il participe donc à son échelle à notre rémunération.

- ▶ (1) L'objectif fixé, en cohérence avec l'ambition de Schneider Electric pour le territoire, est donc de 40% de femmes parmi les managers de première ligne et 30% de femmes parmi les leaders (position de VP et SVP) d'ici la fin de l'accord.
- ▶ (2) Le Schneider Sustainability Impact qui est arrivé à son terme fin 2025, point n° 8 :

EQUAL



8 Increase gender diversity, from hiring to front-line managers and leadership teams (50/40/30)

PAS ATTEINT POUR SEI

Les partenaires sociaux ont été invités à prendre la mesure sur SEI-SEF. Il semblerait que ce seuil ne soit pas atteint sur Schneider Electric Industries. Cela engage donc SE à négocier des mesures correctives sans délai aux bornes de ce périmètre.

Nous avons hâte de faire nos propositions pour aider l'entreprise à progresser sur cet axe.

A LA TABLE DES NÉGOCIATIONS, FAITES CE QUE JE DIS...

Les élections professionnelles de décembre 2025 ont amené à un renouvellement complet des mandats des représentants. Et nous, les organisations syndicales ? Comment avons-nous progressé pour la promotion des femmes aux postes clés ?

C'est révélateur : les membres du CSE Central sont désignés parmi les élus en CSE d'établissement.

Comme les listes de candidats présentent obligatoirement une alternance des 2 sexes, il devrait y avoir autant de probabilité d'être désignée pour une femme que pour un homme...



ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE SUR SEI-SEF	FEMMES	HOMMES	TOTAL GÉNÉRAL	TAUX
CFDT	1	9	10	10%
CFE-CGC	5	6	11	45%
CFTC	5	10	15	33%
CGT*		1	1	-
FO	1	14	15	7%
TOTAL GÉNÉRAL	12	40	52	23%

*la CGT n'est pas représentative sur SEI-SEF puisqu'elle n'atteint pas 10% des voix, mais elle compte un représentant en CSE Central.

CONCLUSION

Mais rassurez-vous, pour la commission de suivi de l'accord égalité pro et la négociation des mesures correctives pour SEI, les femmes seront bien présentes.

La CFE-CGC sera légitime puisqu'elle met en oeuvre ce qu'elle demande, par choix et par conviction.

Et pour apporter un peu de diversité dans cette séance qui sera présidée par des femmes, peut-être que notre organisation choisira de désigner des hommes.

He4She, on commence quand ?

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Denis LANDUREAU

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC



Schneider Electric