

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes : La CGT, la FSU, SOLIDAIRES et des associations féministes APPELLENT A LA GREVE

#8 MARS 15H40

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, pour offrir des fleurs ou des produits de beauté, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

En 2017, la mobilisation est plus que jamais nécessaire face à ceux qui veulent remettre en cause les droits et libertés des femmes en France, comme aux États Unis, en Russie, en Pologne ou encore en Turquie.

C'est pourquoi des syndicats et des associations féministes appellent les salariés, hommes et femmes, à faire grève en quittant symboliquement leur travail plus tôt mercredi 8 mars à 15h40 (voir encart ci-dessous).

15H40 POURQUOI ?

15h40, c'est l'heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées chaque jour, sur la base d'une journée standard (9h – 12h30/13h30 – 17h). Les femmes sont en effet toujours payées **26%** de moins que les hommes :

- parce qu'elles sont **30%** à travailler à temps partiel,
- parce qu'elles sont concentrées dans des métiers dévalorisés socialement et financièrement,
- parce qu'elles n'ont pas de déroulé de carrière,
- parce qu'elles touchent moins de primes, d'heures supplémentaires...

LA SITUATION A LARDY

Concernant les salaires, il est difficile d'évaluer la réalité des écarts à Lardy du fait de la faible proportion de femmes (12% seulement fin 2015).

Pour les ETAM, l'écart n'était que de 55 euros par mois en moyenne en 2015 mais pour les Ingénieurs et Cadres, il était de... 650 euros par mois en moyenne !

Quant à la politique de non-remplacement provisoire des congés maternité, elle conduit à une répartition de la charge de travail de la salariée sur ses collègues...

Nous y reviendrons plus en détail prochainement avec le compte-rendu de la commission Egalité professionnelle qui s'est tenue vendredi dernier.

Les objectifs de lutte du collectif :

1. La mise en place de réelles sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent.

2. La revalorisation des métiers à prédominance féminine (augmentation les salaires, reconnaissance des qualifications...).

3. Un plan de rattrapage des écarts de rémunération et de retraites entre les femmes et les hommes.

4. La limitation stricte du travail le soir et le WE.

5. L'égalité du montant des retraites.

6. Un droit du travail protecteur qui garantit l'égalité des droits, ce qui passe par l'abrogation de la loi Travail.

7. La fin des discriminations avec la mise en place d'un registre des embauches et d'une action de groupe, permettant aux victimes de discriminations d'aller ensemble en justice.

8. Réduire le temps et la charge de travail : abaisser la durée légale du travail à 32 heures.

9. La protection de la maternité et le soutien de la parentalité.

10. La mise en place un Service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie.

11. Une loi cadre contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie.

12. Un accès libre et remboursé à la contraception et à l'IVG sur tout le territoire.

Au verso de ce tract : un point sur la modification des règles de congés d'été

Quizz sur les inégalités professionnelles

<p>1. Tous temps de travail et métiers confondus, les femmes gagnent en moyenne x% de moins que les hommes :</p> <p><input type="checkbox"/> x = 7 % <input type="checkbox"/> x = 17 % <input type="checkbox"/> x = 27 %</p>	<p>7. Quel est le pourcentage de femmes parmi les allocataires du congé parental ?</p> <p><input type="checkbox"/> 60 % <input type="checkbox"/> 75 % <input type="checkbox"/> 97 %</p>								
<p>2. Si on raisonne en équivalent temps plein, cet écart de salaire moyen est de :</p> <p><input type="checkbox"/> 4 % <input type="checkbox"/> 11% <input type="checkbox"/> 19 %</p>	<p>8. Quel est le pourcentage de tâches domestiques assurées par les femmes ?</p> <p><input type="checkbox"/> 60 % <input type="checkbox"/> 70 % <input type="checkbox"/> 80 %</p>								
<p>3. Quelle est la proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel ?</p> <table><thead><tr><th>Femmes</th><th>Hommes</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/> 28 %</td><td><input type="checkbox"/> 6 %</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 33 %</td><td><input type="checkbox"/> 12 %</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 38 %</td><td><input type="checkbox"/> 17 %</td></tr></tbody></table>	Femmes	Hommes	<input type="checkbox"/> 28 %	<input type="checkbox"/> 6 %	<input type="checkbox"/> 33 %	<input type="checkbox"/> 12 %	<input type="checkbox"/> 38 %	<input type="checkbox"/> 17 %	<p>9. Entre 1986 et 2010, les hommes ont en moyenne accru leur participation aux tâches domestiques de :</p> <p><input type="checkbox"/> 6 minutes par jour <input type="checkbox"/> 16 minutes par jour <input type="checkbox"/> 26 minutes par jour</p>
Femmes	Hommes								
<input type="checkbox"/> 28 %	<input type="checkbox"/> 6 %								
<input type="checkbox"/> 33 %	<input type="checkbox"/> 12 %								
<input type="checkbox"/> 38 %	<input type="checkbox"/> 17 %								
<p>4. Quelle est la proportion de femmes et d'hommes diplômé-e-s de l'enseignement supérieur ?</p> <table><thead><tr><th>Femmes</th><th>Hommes</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/> 36 %</td><td><input type="checkbox"/> 36 %</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 48 %</td><td><input type="checkbox"/> 48 %</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 55 %</td><td><input type="checkbox"/> 55 %</td></tr></tbody></table>	Femmes	Hommes	<input type="checkbox"/> 36 %	<input type="checkbox"/> 36 %	<input type="checkbox"/> 48 %	<input type="checkbox"/> 48 %	<input type="checkbox"/> 55 %	<input type="checkbox"/> 55 %	<p>10. Selon vous, la retraite globale moyenne des femmes (y compris les avantages accessoires de retraite, et notamment les pensions de réversion) représente quel pourcentage de celle des hommes ?</p> <p><input type="checkbox"/> 52 % <input type="checkbox"/> 62 % <input type="checkbox"/> 72 %</p>
Femmes	Hommes								
<input type="checkbox"/> 36 %	<input type="checkbox"/> 36 %								
<input type="checkbox"/> 48 %	<input type="checkbox"/> 48 %								
<input type="checkbox"/> 55 %	<input type="checkbox"/> 55 %								
<p>5. Quelle est la proportion de femmes et d'hommes parmi les cadres ?</p> <p><input type="checkbox"/> 25% de femmes pour 75 % d'hommes <input type="checkbox"/> 30% de femmes pour 70 % d'hommes <input type="checkbox"/> 35% de femmes pour 65 % d'hommes</p>	<p>11. Comment s'explique le positionnement moins favorable des femmes dans l'échelle des rémunérations ?</p> <p><input type="checkbox"/> Elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. <input type="checkbox"/> Elles occupent plus souvent des emplois moins qualifiés. <input type="checkbox"/> A qualification égale, les emplois qu'elles occupent sont moins bien positionnés dans les grilles de classification des emplois. <input type="checkbox"/> Les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement. <input type="checkbox"/> Les éléments variables de la rémunération (primes et autres) profitent davantage aux hommes du fait des métiers qu'ils exercent. <input type="checkbox"/> Les femmes sont concentrées dans les TPE et PME ou les salaires sont inférieurs à ceux des grandes entreprises. <input type="checkbox"/> Elles peuvent moins facilement articuler vie professionnelle, vie familiale et vie sociale que les hommes.</p>								
<p>6. Quelle est la proportion de femmes cadres et d'hommes cadres qui ont un niveau Bac+4 et plus ?</p> <table><thead><tr><th>Femmes</th><th>Hommes</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/> 6 sur 10</td><td><input type="checkbox"/> 6 sur 10</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 7 sur 10</td><td><input type="checkbox"/> 7 sur 10</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 8 sur 10</td><td><input type="checkbox"/> 8 sur 10</td></tr></tbody></table>	Femmes	Hommes	<input type="checkbox"/> 6 sur 10	<input type="checkbox"/> 6 sur 10	<input type="checkbox"/> 7 sur 10	<input type="checkbox"/> 7 sur 10	<input type="checkbox"/> 8 sur 10	<input type="checkbox"/> 8 sur 10	
Femmes	Hommes								
<input type="checkbox"/> 6 sur 10	<input type="checkbox"/> 6 sur 10								
<input type="checkbox"/> 7 sur 10	<input type="checkbox"/> 7 sur 10								
<input type="checkbox"/> 8 sur 10	<input type="checkbox"/> 8 sur 10								

RÉPONSES :

1. L'écart de salaire moyen entre femmes et hommes est de 27%.
2. Cet écart est de 19% en équivalent temps plein.
3. 33% des femmes travaillent à temps partiel / 6% des hommes.
4. 48% des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 36% des hommes.
5. 65% des cadres sont de sexe masculin.
6. 8 femmes cadres sur 10 ont un niveau Bac+4 et plus, contre 7 hommes cadres sur 10.

7. 97% des allocataires du congé parental sont des femmes.
8. Les femmes assument 80% des tâches domestiques.
9. Entre 1986 et 2010, les hommes ont en moyenne accru leur participation aux tâches domestiques de 6 minutes par jour.
10. La retraite globale moyenne des femmes représente 72% de celle des hommes.
11. Toutes les réponses sont exactes.

Modification règles congés d'été : plus de liberté pour les salariés ou plus de flexibilité pour la direction ?

Cela fait maintenant plusieurs années que nous réclamons que la période de congés d'été de référence (dans laquelle 80% des congés d'un service doivent être pris) soit grandement élargie pour permettre à tous de prendre des congés à sa convenance. Jusqu'alors, la direction avait uniquement accepté de passer la durée de cette période d'1 mois et demi à 2 mois. Pour 2017, la direction avait annoncé officiellement en CE (séance d'octobre 2016) puis par mail aux salariés que cela se passerait comme les années précédentes.

Mais surprise, la semaine dernière, il était annoncé dans plusieurs UET qu'il n'en serait rien : la période serait maintenant élargie (de mi-mai à mi-septembre). Une bonne nouvelle pour les salariés ? Pas sûr puisque l'objectif de la direction est, dans le cadre de la charge de travail en forte hausse, d'assurer une « permanence » de nombreux secteurs même pendant les mois d'été et les ponts du mois de mai. Cela veut-il dire que les salariés ne pourront pas prendre leurs congés quand ils en ont besoin ? Nous n'en savons rien pour l'instant puisque cette modification subite n'a été annoncée dans aucune instance entre direction et syndicats.

Ce n'est pas à nous de payer les choix présents et passés de la direction en sacrifiant nos vies de famille. Si la situation au travail est telle qu'on ne peut pas prendre nos congés quand on en a besoin, c'est que nous ne sommes pas assez nombreux. La direction doit embaucher massivement plutôt que de nous demander encore des sacrifices. Nous n'en sommes qu'au début du « mur de charge », que va exiger de nous la direction dans quelques mois ?

Si vos congés ne sont pas acceptés par vos hiérarchies, n'hésitez pas à contacter un élu de la CGT ou à écrire un mail à cgt.lardy@renault.com.