



**Syndicat
CGT
Renault Cléon**

cgt.renault.cleon@wanadoo.fr
cgt.cleon@renault.com
fax: 01 76 86 78 40

**Egalité
Femmes / Hommes :
Tout reste à faire...**

Jeudi 12 Mars 2015

L'EGALITE DES DROITS DES FEMMES ET DES HOMMES UNE REVENDICATION DEPASSEE ?

Il y a un siècle, les femmes entrent dans l'ère de l'industrie c'était pendant la guerre de 14 – 18 :

En 1913 les ouvrières de l'armement étaient payées 50% de moins que les hommes.

En 1917, grâce à leurs luttes et grèves l'écart se réduit à 20%.

En 2015, c'est encore 27% d'écart salarial en moyenne entre les salariés femmes et hommes !



L'EGALITE DES DROITS PASSE D'ABORD PAR UN EGAL ACCES AU TRAVAIL ET A LA REMUNERATION !

POUR LUTTER CONTRE LES INEGALITES PROFESSIONNELLES, IL FAUT LUTTER CONTRE LES PREJUGES :

RECONNAITRE FINANCIEREMENT LES METIERS A PREDOMINANCE FEMININE !

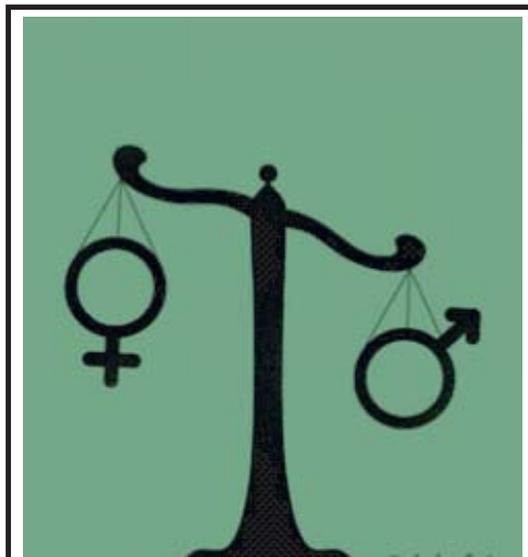
Si les comportements individuels sont ce qu'ils sont : c'est parce que dans l'organisation, le fait que les hommes occupent les postes de direction de façon systématique (en termes statistiques) est banalisé.

c'est parce que la sexuation des métiers est naturalisée. Et du coup, on ne fait rien pour revaloriser financièrement les métiers à prédominance féminine et on n'en reconnaît pas plus la pénibilité.

Il n'est pas normal qu'une sage femme gagne en moyenne 2100 €/Mois, une institutrice 1900 €/Mois contre 3400 €/Mois pour un ingénieur alors qu'ils ont le même niveau de qualification !



LA LOI POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES DOIT ETRE APPLIQUEE



Le code du travail a intégré une série d'articles d'application de la loi et notamment l'article L2323-57 exigeant des directions d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et analyse les écarts de salaires des hommes dans l'entreprise.

- Ce rapport devrait comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

- Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

- Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Les membres de la commissions EGALITE FEMMES/HOMMES ont lu une déclaration rappelant ces fondamentaux du code du travail.

QU'EN EST-IL A CLEON ?

- Les écarts de salaire sont à la triste image des chiffres nationaux avec une moyenne de 20% de rémunération en moins !

QUEL PLAN D'ACTION LA DIRECTION PROPOSE-T-ELLE POUR FAIRE DISPARAITRE CET ECCART ?

Rien n'est proposé, rien n'est analysé !

- Un salariat majoritairement masculin : 10% de femmes sur le site. Les salariées de l'usine de Cléon subissent la discrimination des emplois féminisés à deux niveaux :

- Non prise en compte de l'évolution de métiers peu qualifiés vers des métiers plus qualifiants par la formation professionnelle.

- Non prise en compte de la réelle qualification des métiers des domaines administratifs, secrétariat etc....

QUEL INDICATEUR LA DIRECTION COMPTE-T-ELLE METTRE EN PLACE POUR FAIRE EVOLUER CETTE SITUATION ?

Les chiffres fournis en commission par la direction ne permettent en rien de suivre une quelconque motivation de faire évoluer la situation qui n'a pas changé depuis la création de l'usine !

- Pas de mesures incitatives prises en compte pour permettre aux femmes et aux hommes une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, thème bien souvent discriminatoire à l'embauche des femmes.

Le temps partiel pris par les hommes dans notre usine reste exceptionnel et sources de désobligeances. Il en est de même pour la prise de congés parentaux des hommes.

- QUELLES MESURES LA DIRECTION COMPTE -T-ELLE METTRE EN PLACE POUR AMELIORER L'ACCES AU TEMPS CHOISI AUX SALARIES MASCULIN ?

- COMMENT LA DIRECTION FORME SON PERSONNEL ENCADRANT CONTRE CE TYPE DE DISCRIMINATION ?

Aucune analyse, mesure, ne ressortent des documents fournis par la direction.



**LE 8 MARS :
JOURNEE INTERNATIONNALE DES DROITS DES FEMMES !**

Cette journée existe parce que en France :

- 64% des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes.**
- 80% des femmes travaillent à temps partiel imposé.**
- 80% des personnes rémunérées au SMIC sont des femmes.**

Le montant des retraites des femmes en droit direct représente 53% de celui des hommes. Etc....

A la CGT, nous le savons, les rapports sociaux de classe et de sexe sont faits d'oppression, de dominations et d'exploitations, de résistance et de luttes pour l'émancipation. De victoires aussi !