



Compte-rendu de la Commission Egalité professionnelle (bilan 2016)

Egalité Hommes-Femmes : Trop peu d'avancées sur le site de Lardy

29/05/17

Les employeurs sont tenus par la loi à l'égalité de rémunération entre les hommes et femmes, toute discrimination directe ou indirecte est passible de sanction. Mais quelle est la réalité des chiffres sur un site comme Lardy, chez un grand employeur comme Renault ?

Elle est bien loin du compte, comme le montrent les éléments présentés par la direction lors de la commission Egalité professionnelle qui s'est tenue début mars 2017 à Lardy. Pour rappel, cette commission du CE est l'une des commissions obligatoires au même titre que les commissions « *Emploi et Formation Professionnelle* » et « *Logement – Transport – Restauration* ».

Que ce soit du point de vue des effectifs ou de la rémunération, il n'y a aucune avancée. La faute à des politiques générales de Renault (priviliégiant la sous-traitance plutôt que les embauches et accroissant les inégalités salariales) et à un manque de volontarisme pour combattre réellement les inégalités Hommes-Femmes. Seule la légère inflexion de la politique de Renault sur le remplacement des femmes enceintes pendant leur congé maternité constitue un signe positif.

Effectifs

Alors que la situation s'améliore globalement chez Renault (avec une légère hausse du pourcentage de femmes en moyenne sur les sites en France), le pourcentage de femmes chez Renault à Lardy stagne à un niveau très faible. Deux raisons majeures à cela :

Part des femmes dans les effectifs	2015	2016
Renault France	17%	19%
Moyenne site Lardy	12%	12%
Apprentis Lardy	16%	14%
ETAM Lardy	9%	9%
Ingénieurs et Cadres Lardy	15%	14%

- **Des embauches en nombre insuffisant** : la poursuite du dogme de la sous-traitance à outrance conduit à une politique d'embauches insuffisante par rapport aux besoins dans les secteurs. Un plan d'urgence d'embauches (un plan que nous avons chiffré à 300 embauches supplémentaires) permettrait à tous de travailler dans de meilleures conditions, avec une meilleure organisation et sans délit de marchandage entre Renault et sous-traitants. Et il permettrait aussi de mener une réelle politique de recrutement de femmes sur le site de Lardy.
- **Une politique de recrutement en direction des femmes pas assez volontariste** : sur les 37 embauches de 2015, 24% étaient des femmes mais en 2016, sur les 92 embauches, il y avait seulement 17% de femmes : à ce rythme, le pourcentage de femmes sur le site de Lardy ne risque pas de bouger beaucoup ! Pire encore, ces 17% dans les recrutements sont très proches du pourcentage de candidatures féminines pour les postes proposés à Lardy (15%, voir chiffres ci-contre) : autrement dit, le volontarisme de la direction sur cette question est plus un affichage qu'autre chose...

Recrutements Lardy 2016	Hommes	%	Femmes	%	Ensemble
Candidatures déposées pour postes à pourvoir	2091	85%	374	15%	2465
Candidats évalués RH	202	86%	34	14%	236
Candidats recrutés	76	83%	16	17%	92
Ratio candidats recrutés / candidatures déposées	4%		4%		4%

Au passage, on peut noter que la direction n'aurait aucun mal à trouver des candidats pour 300 embauches supplémentaires au vu du nombre de candidatures (y compris évaluées par les RH), d'autant que plusieurs centaines de salariés sous-traitants connaissent déjà le travail et Renault pour avoir travaillé à Lardy depuis plusieurs mois ou années.



Salaires

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes... augmentent à Lardy ! Du côté des techniciens, le nombre de femmes plus faible rend « l'échantillon » pas assez représentatif mais du côté des cadres, la situation est assez préoccupante : d'un écart de 650 euros bruts en 2015, on passe à 820 € bruts par mois. La seule explication que la direction daigne fournir est qu'il ne s'agit que de moyennes et qu'une partie provient de l'écart d'ancienneté entre hommes et femmes : « *circulez, y'a rien à voir !* ».

Et bien, justement non, il y a des choses à voir et il y en a assez que la direction prenne ces questions que sous la forme de quelques chiffres qu'elle présente annuellement aux syndicats !

Car, comment peut-elle expliquer que moins de 4 années d'ancienneté entre Cadres hommes et femmes se traduisent par 15% d'écart de rémunération ? Parce qu'on aurait des augmentations annuelles moyennes de 4% par an ?

Comme pour la question du pourcentage de femmes dans les effectifs, deux aspects peuvent être mis en avant :

- Une politique d'augmentations de salaires largement insuffisante et de plus en plus inégalitaire : l'instauration du « jobgrading » (qui lie les augmentations et les primes au poste tenu et non plus aux compétences et qualifications) creusera encore ces inégalités pour les cadres et ses déclinaisons pour les techniciens (dans la branche Métallurgie comme chez Renault au travers de nouveaux « accords en cours de discussion »)
- Une politique de rattrapage des écarts de salaires entre hommes et femmes en dessous des attentes : dans les plans de promotion, seules quelques « attentions particulières » sont demandées pour les femmes de retour de congés maternité, ce qui n'est pas suffisant pour rattraper les écarts.

Dans le cas du site de Lardy, nous attirons l'attention de tous sur le fait que les écarts de salaires par rapport aux autres sites de l'ingénierie (Technocentre et VSF) sont déjà très importants (250 euros par mois en moins pour les techniciens de Lardy par rapport à ceux du Technocentre et 1100 euros par mois pour les ingénieurs). On imagine ce que cela veut dire si l'on compare le salaire moyen des femmes de Lardy et des hommes du Technocentre !

Remplacement des femmes en congé maternité : un infléchissement de la direction ?

Depuis quelques années, la CGT-Lardy dénonce le non-remplacement des salariées pendant leur congé de maternité. En somme, qu'une femme soit là ou absente, au niveau travail, cela était transparent. Comme si au final, elle ne servait à rien... puisqu'il n'est même pas nécessaire de la remplacer. Dans la réalité, c'est bien souvent les personnes qui restent qui se répartissent le travail alors qu'ils en ont parfois déjà par-dessus la tête.

La direction semble avoir enfin revu sa politique sur le sujet et depuis quelques mois, nous notons le remplacement de salariées en congé maternité par des intérimaires. Enfin une bonne nouvelle ! Si cela ne se passe pas comme cela dans votre secteur, n'hésitez pas à contacter un élu de la CGT-Lardy.

Malgré l'inflexion de la direction sur le remplacement des salariées en congés maternité, la situation des femmes salariées de Lardy laisse à désirer. La politique générale néfaste pour l'ensemble des salariés l'est encore plus pour les femmes : le faible nombre d'embauches ne permet pas de rattraper l'écart abyssal dans les effectifs, les faibles promotions ne permettent pas de combler les écarts de rémunérations. Les inégalités au travail ne pourront être réduites que par des changements drastiques : des embauches plus importantes, un budget d'augmentations de salaires bien plus grand et une politique volontariste pour combler des écarts parfaitement anormaux.

En conclusion, Renault, et l'établissement de Lardy en particulier, n'ont pas comme préoccupation réelle de réduire les inégalités !

Moyenne mensuelle brute en euros :

Année	2015	2016
Etam H	3602	3656
Etam F	3547	3511
Ecart	-55	-145
Année	2015	2016
I&C H	5480	5530
I&C F	4828	4703
Ecart	-652	-827

		Age		Ancienneté	
		H	F	H	F
2015	ETAM	45,7	45,9	21,9	19,7
	Ingénieurs et Cadres	42,0	37,8	15,3	10,8
2016	ETAM	47,0	46,3	23,2	19,8
	Ingénieurs et Cadres	40,1	37,0	13,9	10,0