

Le 8 mars à 15h40 : Stoppons TOUT !



Partout dans le monde, les femmes se lèvent, dénoncent, réagissent au sexisme, à toutes les formes de violence et aux discriminations qu'elles subissent. Nous aussi, passons à l'action. En France, elles sont nombreuses parmi les Gilets jaunes (voir photo).

Le 8 mars 2019, **journée internationale de lutte pour les Droits des Femmes**, nous appelons à la grève. Les femmes participent à tous les aspects de la vie, c'est pourquoi cette grève va plus loin que le travail salarié, et touche également au travail domestique, au soin aux autres, à la consommation et aux études. Lançons un message fort à la société : « si les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête ».

● **Assez de la précarité économique organisée**, qui maintient les femmes dans les temps partiels, dans des métiers dévalorisés, faisant de nous des travailleuses pauvres et dépendantes.

● **Assez de l'inégalité salariale**, des retraites inférieures en moyenne de 42% à celles des hommes, des allocations insuffisantes et inadaptées.

● **Assez du manque de crèches, de lieux et d'infrastructures d'accueil et de soin accessibles**, qui fait peser une responsabilité collective exclusivement sur les épaules des femmes.

● **Assez d'être seules à prendre en charge le travail domestique** quotidien et le soin aux autres. Assez de ce travail gratuit ou peu rémunéré, de la charge mentale qui va avec, qui laisse peu de temps pour nous.

● **Assez des stéréotypes sexistes** dans l'éducation, la culture, les médias et la publicité, qui renvoient une image de femme-objet et cantonnent les femmes dans des rôles spécifiques et secondaires.

● **Assez d'être discriminées parce que nous sommes des femmes**

● **Assez qu'on nous impose comment vivre notre sexualité, notre rapport à la maternité, à la contraception et à l'avortement.** Assez qu'on se mêle de nos corps et de nos vies.

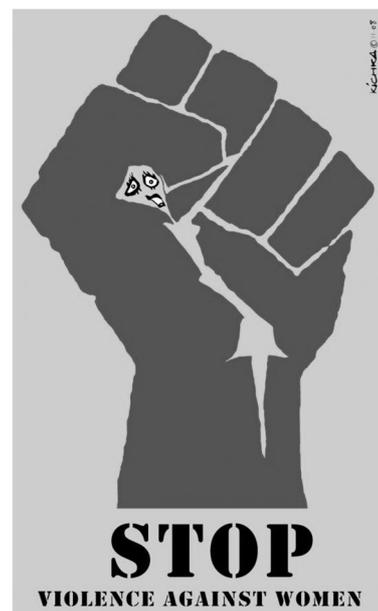
● **Assez des violences médicales et gynécologiques**, et des difficultés d'accès aux soins.

● **Assez des violences physiques et psychologiques** (domestiques, sexuelles, dans le couple, harcèlement de rue et au travail...). Assez des meurtres de femmes parce qu'elles sont femmes. Assez de la complicité politique et juridique dont les auteurs bénéficient.

Nous n'avons que trop attendu, il est temps d'exiger du respect, du changement et de réécrire ensemble les règles du jeu. Quittons nos places habituelles et rassemblons-nous pour reprendre celles dont on nous prive.

Faisons entendre nos voix. En solidarité, chacune avec ses possibilités, son vécu, ses revendications et ses désirs, faisons du 8 mars 2019 une journée intense de lutte et de libération. Les hommes sont les bienvenus.

S'arrêter de travailler à 15h40, vendredi, c'est rappeler que le salaire moyen féminin est inférieur en France de 26% à celui des hommes. C'est aussi rappeler que les femmes ne sont pas corvéables à merci.



Sud Renault appelle à cesser le travail à partir de 15h40 le 8 mars

A Renault aussi, des inégalités bien ancrées



En janvier 2019, Renault Guyancourt comptait 8397 hommes et 2444 femmes, soit **22.5 % de femmes**. Elles étaient 22.3 % en décembre 2017, 21.5 % fin 2016, 20.5 % fin 2015... Autant dire que c'est la **stabilité**.

Selon le bilan social 2017 de l'établissement, une **technicienne gagnait 5,6 % de moins** que son collègue et une **ingénieure 14,9 % de moins** à statut égal. Des écarts qui se perpétuent lors de la retraite. La revendication à « *travail égal, salaire égal* » est hélas toujours d'actualité

L'égalité, c'est aussi au quotidien sur nos lieux de travail : **l'arrêt des remarques et attitudes sexistes**, l'absence de discrimination dans les **mobilités et les parcours de carrière**, le respect d'une **charge de travail** respectant les horaires officiels (les salariées devant le soir et le week-end souvent effectuer une 2^{ème} journée de travail).

Un temps partiel pas toujours choisi, mais pénalisant

Sur les 386 salariés à temps partiel de l'établissement, **82 % sont des femmes** (319). Beaucoup élèvent seules leur(s) enfant(s). Un temps partiel pas toujours choisi et qui entraîne en plus d'une baisse de salaire :

- Proratisation des **RTT collectifs**, pouvant entraîner la pose d'un Congé Individuel lors d'un RTT collectif
- Proratisation des **Congés d'ancienneté** (contestée aux Prud'hommes par des salariées avec SUD)
- Proratisation des **primes de performance individuelles** des Cadres
- Proratisation des **cotisations vieillesse**, alors que la loi permet que l'employeur verse l'intégralité des cotisations vieillesse pour les salarié(e)s à temps partiel (art L241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale)...

Dernier exemple : en janvier 2019, des salarié(e)s à temps partiel ont eu la surprise de ne pas toucher la **prime « Gilet jaune »** malgré leur faible salaire, ou bien de percevoir 300 € au lieu de 500 €. Explication :

- 1)** L'éligibilité à cette prime (critère : revenus annuels inférieurs à 2 ou 3 Smic) a été définie en référence à une rémunération **recalculée selon un travail à temps plein**,
- 2)** Le **montant** de la prime a ensuite été **proratisé** en fonction du taux de présentisme sur l'année 2018. Une **double peine** pour les salarié(e)s à temps partiel !

Les femmes mises à l'index

Cette année, une loi « *visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail* », oblige les employeurs à publier **un index mesurant le niveau des inégalités femmes-hommes**.

Renault sas déclare un index de 94 points (filiales : 77 à MCA, 84 à Sovab), mais sans expliquer son calcul :

Indicateur	Maximum	Renault sas
1 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points	?
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promo) entre femmes et hommes	20 points	?
3 - Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 points	?
4 - Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé	15 points	?
5 - Nbre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10 points	?
Total (100 points = égalité parfaite)	100 points	94 points

Ainsi pour l'indicateur 1 : La direction corrige les écarts de rémunérations entre Femmes et Hommes par un **coefficient d'ancienneté** ! C'est supposer qu'elles ne seront pas discriminées par la suite.

Indicateur 3 : La direction compare la durée moyenne entre deux promotions des Femmes et des Hommes **seulement pour ceux promus dans l'année**. Ce qui ne donne pas une indication sur la durée moyenne entre promotions pour l'ensemble des Femmes et des Hommes. **De quoi douter d'un index global à 94...**

SUD RENAULT appelle à faire grève lors de la journée mondiale pour le climat du vendredi 15 mars, et à participer à la marche mondiale pour la justice sociale et climatique samedi 16 mars.