



Egalité Femmes/Hommes

Le compte n'y est pas

08/03/19

Malgré les discours de façade sur l'égalité femmes/hommes, les inégalités sont tenaces et ne régressent pas. Les femmes sont maintenant plus diplômées que les hommes et l'encadrement se féminise, mais il reste...

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION RECORDS DANS L'ENCADREMENT

Les écarts de rémunération sont de 24 % en moyenne entre les femmes et les hommes cadres à temps plein. Plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les inégalités sont importantes. Pourquoi ? À cause de la part variable de la rémunération, très pénalisante pour les femmes car reposant sur des critères souvent discriminants (le présentéisme) ou arbitraires (le charisme...). Ajoutons que les métiers dans lesquels les femmes sont surreprésentées (la santé, le social,...) sont moins reconnus et rémunérés, à qualification équivalente.

UN SEXISME OMNIPRÉSENT

Quand on est femme, et encore plus en responsabilité, on est priée d'en faire deux fois plus pour prouver sa légitimité. Conscients ou non, les comportements et propos sexistes sont omniprésents : collègues qui répètent l'idée que vous venez d'énoncer en réunion sans vous citer, brouhaha pendant les prises de paroles féminines, « blagues » sexistes à la machine à café, commentaires permanents sur le physique des femmes... D'apparence anodine, ces comportements infériorisent les femmes et nient leur professionnalisme.

PLAFOND DE VERRE OU PLAFOND DE MÈRE ?

La maternité est encore trop souvent synonyme d'arrêt ou de ralentissement de carrière. Avoir des responsabilités professionnelles sans être disponible 24h/24h est encore bien souvent inenvisageable. Celles et ceux qui souhaitent avoir du temps pour voir leurs enfants grandir sont priés d'abandonner toute ambition professionnelle.

Où en est-on à Lardy ?

Dans le cadre de la mise en place du CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné. La direction a également nommé un référent RH.

Mais les premiers échanges sur le sujet lors de la première réunion du CSE montrent que la direction ne souhaite aborder ce sujet que sous l'aspect de la répression : elle demande aux élus du personnel de remonter les cas de harcèlement sexuel dont ils pourraient avoir été les témoins.

Nous continuerons de notre côté à aborder ces questions du point de vue de la défense des salariés : bien sûr, défendre toutes les salariées qui seraient victimes de tels agissements, des comportements sexistes aux plus graves cas de harcèlement.

Mais également, contribuer à la réflexion globale sur la place des femmes dans la société, et en particulier au travail. Car, du point de vue collectif de l'intérêt global des salariés, les divisions (de genre, de nationalité, d'âge, de statut, etc.) nous affaiblissent face aux attaques patronales.

Les remarques et les comportements sexistes, de nombreuses femmes les subissent à Lardy. Il est temps d'une prise de conscience générale pour y mettre fin.

Un peu d'histoire...

Le 8 mars, ce n'est pas la Saint-Valentin ou la Fête des mères, et encore moins le moment d'offrir des cosmétiques ou des fleurs. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

C'est en 1910 que les dirigeantes du mouvement socialiste (dont Clara Zetkin, militante allemande) ont appelé à une journée de lutte des femmes du mouvement ouvrier.

En 1917, les manifestations de femmes de la journée du 8 mars à Petrograd (aujourd'hui St-Petersbourg) sont le point de départ de la révolution russe qui mettra fin au règne des Tsars.

Lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes sur leur lieu de travail, c'est aussi poursuivre des luttes qui ont plus de 100 ans et qui ont participé à changer l'Histoire.

Un nouvel index d'égalité femmes-hommes pas assez contraignant

Depuis vendredi dernier 1^{er} mars, les entreprises de plus de 1000 salariés doivent publier un « index d'égalité salariale femmes-hommes » qui pourrait donner lieu à des sanctions s'il n'est pas à 75/100 en... 2022.

L'index est basé sur 5 critères :

1 L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION (40 POINTS)

Cet écart sera calculé par tranche d'âge, soit entre les femmes et les hommes d'une même catégorie socioprofessionnelle (cadre, ouvrier, employé, technicien), soit au niveau des coefficients. La CGT a gagné que l'ensemble de la rémunération soit prise en compte et ramenée en équivalent temps plein (à l'exception des heures supplémentaires). Le problème, c'est qu'un « seuil de tolérance » de 5 % pour les catégories socio-professionnelles (2 % pour les coefficients) sera appliqué. Concrètement, cela signifie que si entre les hommes et les femmes « cadres », il y a 10 % d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 5 % !

2 COMPARAISON DU NOMBRE DE FEMMES AUGMENTÉES PAR RAPPORT AUX HOMMES (20 POINTS)

Pour obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2 % d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés. Le hic, c'est que l'on prend en compte seulement le nombre de femmes et d'hommes augmentés, sans s'intéresser au montant de leur augmentation ! De plus, on ne regarde que les augmentations individuelles du salaire de base, pas la part variable ! On passe ainsi à côté des facteurs les plus discriminants pour les femmes.

3 COMPARAISON DU NOMBRE DE FEMMES PROMUES PAR RAPPORT AUX HOMMES (15 POINTS)

Pour obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2 % d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passés à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

4 LE POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTÉES À L'ISSUE DE LEUR CONGÉ MATERNITÉ (15 POINTS)

Pour obtenir 15/15, il faut que l'ensemble des femmes aient eu une augmentation à l'issue de leur congé maternité, dès lors qu'il y en a eu dans l'entreprise. Aucun montant minimum n'est défini. On est ici en dessous du Code du travail, qui prévoit que les femmes de retour de leur congé doivent bénéficier du montant des augmentations générales ainsi que la moyenne de celles perçues par les salariés de la même catégorie socioprofessionnelle.

5 LE NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS (10 POINTS)

Pour obtenir 10/10, il faut qu'il y ait 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Chez Renault et ses filiales, un score entre 94/100 et... 51/100 !

Comme la plupart des grandes entreprises, Renault SAS affiche, avec 94/100, un score bien plus élevé que la limite de 75/100. En effet, les indicateurs concernant les augmentations de salaires, les promotions et les retours de congés maternité font partie depuis quelques années des règles RH chez Renault. Rien d'étonnant de voir cette convergence entre ces indicateurs et les règles RH quand on sait que la ministre Muriel Pénicaud est l'ancienne directrice RH d'un grand groupe comme Danone.

Reste un des points essentiels : les différences de salaires actuelles entre femmes et hommes. Lors des dernières Négociations Annuelles Obligatoires, la direction a présenté des écarts de salaires en défaveur des femmes cadres (entre -1% et -3.7% en fonction des positions) qu'elle expliquait uniquement par l'ancienneté plus faible. Ces écarts indiquent cependant que la situation est loin d'être optimale : en termes de carrière et de salaires, des écarts existent et le nouvel index ne semble pas en mesure de les réduire réellement, il ne devrait permettre que d'assurer que cela ne dérive pas plus dans le futur.

Quant à certaines filiales de Renault, elles sont dans le bas du classement de l'index : Renault-Batilly à 84/100, Renault-Maubeuge à 77/100 et Renault Retail Group à... 51/100 !

