

## Une égalité réelle plutôt que des fleurs

Le 8 mars, il est d'usage de distribuer des fleurs aux femmes : une démarche symptomatique des préjugés sexistes de notre société. Le 8 mars est en fait la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Une lutte de tous les jours pour obtenir une égalité réelle et effective entre les femmes et les hommes au travail, dans la vie privée et dans la société.

#Grèfeféministe

**L'égalité  
professionnelle  
maintenant !**



La lutte pour les droits des femmes est inscrite dans les valeurs fondamentales du syndicat SUD Renault.

La proposition d'une « Journée internationale des femmes » en 1910, apparaît lors de la conférence internationale des femmes socialistes, elle s'inscrit dans une perspective révolutionnaire.

Avec la grève des ouvrières de Saint-Petersbourg en 1917, la tradition du 8 mars se met en place. Puis cette date devient progressivement internationale jusqu'à son inscription par l'ONU comme Journée internationale des femmes en 1977. C'est une journée de manifestations à travers le monde, l'occasion aussi de faire un bilan.

Ne laissons pas galvauder le sens de cette journée et continuons la lutte pour préserver des acquis sans cesse remis en question, et gagner de nouveaux droits. Jusqu'à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit réellement effective. Plus d'infos sur [grevefeministe.fr](http://grevefeministe.fr)

## Les inégalités que subissent les femmes au travail

**La moitié de la population humaine se charge bénévolement des soins essentiels à la reproduction sociale et à la survie de l'humanité.**

Les femmes effectuent 2/3 du travail mondial pour seulement 5 % du revenu mondial. Les femmes consacrent quotidiennement plus de temps que les hommes aux activités de soin à autrui non rémunérées :

⇒ Femmes : 7h28 Activités de soin à autrui, dont **non rémunérées 4h25**, rémunéré 3h03

⇒ Hommes : 6h44 Activités de soin à autrui, dont **non rémunérées 1h22**, rémunéré 5h22

**En France, la pandémie du COVID 19 a démontré le travail essentiel et vital des femmes en première ligne dans des professions mal payées.**

Les femmes représentent 70 % des agents d'entretien, 70 % du personnel de l'éducation nationale, 75 % des éducateurs, 87 % des infirmières, 90 % des aides-soignantes, 90 % des caissières, 93 % des assistantes sociales, 98 % des assistantes maternelles, 99 % des aides à domicile...

⇒ **Des comportements sexistes, du harcèlement ou des agressions sexuelles** envers les femmes inadmissibles au travail comme ailleurs.

En 2021, les femmes gagnent toujours un **saire de 25 % inférieur** à celui des hommes et touchent une **pension de retraite 40 % plus faible** (les femmes gagneraient officiellement 12 % de moins à Renault).

Ce ne sont pas les abus actuels du chômage partiel, qui réduisent les cotisations aux retraites de la sécurité sociale et complémentaires, qui vont améliorer les retraites de femmes.

**Ce n'est pas une enveloppe budgétaire de 0,3 % d'augmentation de salaire pour 2021 qui va diminuer les écarts salariaux entre femmes et hommes à Renault.**

## Les femmes moins heureuses que les hommes à Renault ?

⇒ **L'enquête santé** réalisée en septembre et octobre 2020 par le service médical auprès des salariés des établissements Renault d'Ile-De-France (Technocentre, Aubevoye, Lardy, Siège, VSF) montre les spécificités des réponses des femmes moins satisfaites que les hommes sur leur marge de manœuvre (-3 pts) et leurs possibilités d'épanouissement à Renault (-2), la qualité de leadership de leur n+1 (-2), le sens de leur travail (-2), la conciliation vie professionnelle/vie privée (-2) et surtout le stress (-4) et l'épuisement (-6 pts). Cela doit être un point de vigilance, présenté régulièrement par la Direction et l'équipe médicale. Or ce sujet n'est pas visible dans les redescendes d'information faites par Direction et jusqu'aux UET.

⇒ **Un Observatoire de l'égalité professionnelle et de la mixité** a été mis en place par la Direction de Renault. Mais ses données sont de moins en moins explicites.

La direction a l'habitude de corriger les indicateurs en pondérant les écarts de rémunérations entre Hommes et Femmes par l'ancienneté, ou en calculant les durées entre deux promotions seulement pour les salariés promus dans l'année. Ce qui permet de dissimuler les problèmes et de noyer le poisson.

⇒ **Des actions destinées davantage aux cadres dirigeantes** qu'aux salariées lambda sont régulièrement relayées par la Communication de Renault.

On peut citer l'élection par le « Women and Vehicles in Europe » de Clotilde Delbos comme femme de l'année 2020. Est-ce pour avoir cumulé les fonctions de Directrice générale de Renault par intérim, Directrice financière du Groupe Renault et Présidente du conseil d'administration de RCI Banque ? Un cumul qui doit effectivement la protéger des problèmes de fins de mois. Un autre monde...

⇒ **Des sujets restent à explorer pour les salariées** (les femmes représentent 23 % des effectifs) : une meilleure reconnaissance du **temps partiel**, majoritairement exercé par les femmes (12% des femmes, 0,8% des hommes) ou la généralisation du **télétravail**, avec des salariées femmes davantage écartelées entre travail professionnel et tâches ménagères et éducatives.

**Ne laissons pas les inégalités dont sont victimes les femmes être invisibilisées !** La crise actuelle se fait au détriment en particulier des femmes, qui doivent s'unir pour défendre leurs intérêts. **Syndiquez-vous à SUD !**

## Les congés qui font déborder le vase

### Déclaration SUD au CSE du 1<sup>er</sup> mars 2021 : Information et Consultation sur la pose obligatoire de 3 jours de congés dans la période du 12 avril au 7 mai 2021

*Pour ménager sa trésorerie, la Direction a décidé d'imposer 3 jours de congé à tous les salariés des établissements d'Ile de France.*

#### **Sur le fond, cette décision n'a pas de sens.**

*A un moment où la direction générale souhaite mobiliser les salariés sur son programme Renaultion, où les plannings de développement véhicule devraient être écourtés d'une année entière, imposer des jours de congé envoie le message aux salariés que l'entreprise est plus préoccupée par des indicateurs court-termistes (préserver le Free Cash Flow de l'année en cours) que par une réponse pérenne et durable aux défis environnementaux, techniques et sociaux auxquels nous devons faire face.*

#### **Sur la forme, cette décision se double d'un mépris envers les salariés.**

*La plage autorisée de pose des 3 jours de congés, entre le 12 avril et le 7 mai 2021, ne permet pas de constituer une semaine complète de congé, qui aurait permis au moins aux salariés de réellement décompresser. Il y avait pourtant le jeudi de l'Ascension le 13 mai, assorti d'un jour de RTT le vendredi 14 mai, ou alors le lundi de Pâques le 05 avril. Les salariés sans enfant ou ceux désireux de s'évader hors période scolaire apprécieront également ce manque d'égard.*

#### **Pour ces raisons, les élus SUD émettent un avis défavorable sur ce hold-up de nos congés.**

\*\*\*\*\*

La direction s'est montrée inflexible concernant notre demande d'élargir la plage de pose (pour pouvoir accoler les 3 jours aux lundis de Pâques ou jeudi de l'Ascension par exemple).

Depuis la promulgation en mars 2020 par le gouvernement d'une « Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », l'entreprise peut légalement disposer de nos congés... Il n'y a donc pas de recours possible. Seul un rapport de force, c'est à dire une mobilisation collective des salariés, pourrait faire revenir la direction sur ses décisions.