



Vive la journée internationale de lutte pour les droits des femmes

Parce que l'égalité femmes-hommes n'est pas une évolution naturelle, c'est un combat qui demande vigilance, volonté et énergie. Grâce aux luttes déjà menées, dans nos contrées, la situation économique et l'autonomie des femmes est meilleure qu'il y a 100 ans. Mais c'est sans compter que dans d'autres pays, la lumière est encore très loin pour la plupart des femmes, et que les acquis restent fragiles. A chaque crise, les femmes payent les premières. D'ailleurs nous avons aujourd'hui une pensée émue pour les femmes et les enfants réfugiés de pays en crise ou en guerre.

Renault n'en a pas grand-chose à faire...

En 2021, quand allaient bon train chômage partiel, CAR21 et la « Renaulution », que s'est-il passé le 8 mars ? Ben rien, nada... Pas un mot dans l'intranet de l'établissement, pas un vœu, pas une pensée pour les femmes et leurs difficultés pendant la pandémie...

Petit quiz : Pourquoi ce silence ?

- Franchement, il y a plus grave chez Renault.
- On ne va pas être sympa, on veut que vous preniez le CAR21 / CAR22.
- Clotilde Delbos (élue femme de l'année 2020 selon « Women and Vehicles in Europe ») va bien, alors tout va bien.
- Toujours à se plaindre celles-là.

Quelques indicateurs de suivi, opaques et restrictifs

L'index officiel égalité Femme/Homme de Renault est favorable à l'entreprise (et aux entreprises du CAC40 en général). Mais comment est-il calculé ? C'est assez opaque car la commission égalité hommes/femmes a disparu, et les calculs sont faits à la sauce maison. Par exemple :

- l'indicateur 1 (écart de rémunération) ne tient compte que des salariés promus dans l'année (et donc pas des personnes non augmentées). La direction opère en plus une pondération liée à l'ancienneté (ce qui suppose une carrière non discriminée pour les femmes).

- L'indicateur 4 (rattrapage salarial congé maternité) correspond à une obligation légale.

- L'indicateur 5 (sur les 10 meilleures rémunérations) fait une belle jambe à toutes les APR, ETAM et Cadres ordinaires...

La réalité est tellement plus complexe : Nombre de temps partiel ? Salaire moyen par statut des salariés ? Combien de femmes dans les plus basses rémunérations ? Protège-t-on les femmes chargées de famille ? Et parmi les brimades et punitions (PPI, augmentations à zéro...), quel pourcentage de femmes ?

Renault Sas

	points obtenus
1- écart de rémunération (en %)	39
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5
Total des indicateurs calculables	94
INDEX (sur 100 points)	94

Nous voulons être reconnues dans nos métiers, bien payées, obtenir enfin l'égalité salariale et la revalorisation des métiers à prédominance féminine

FÉMINISME WASHING

QUAND LES ENTREPRISES RÉCUPÈRENT LA CAUSE DES FEMMES

Après 50 ans de la première loi sur l'égalité salariale, le compte n'y est toujours pas : 19 % d'**écart salarial** à égalité temps plein, et 27 % si on prend en compte les temps partiels.

L'Index (outil de mesure du gouvernement de ces écarts dans les entreprises) ne s'attaque pas aux **causes réelles de ces inégalités** et se contente de donner des bonnes notes aux entreprises du CAC 40.

Les beaux discours après le premier confinement sont restés lettre

morte : une revalorisation salariale et de carrière immédiate pour les métiers les plus féminisés dans la santé, le soin, l'éducation, le nettoyage, le commerce... est urgente et indispensable ! La casse de la fonction publique est délétère pour les femmes avec une hausse du recours aux statuts précaires dans la fonction publique occupés majoritairement par des femmes.

Les femmes **immigrées** ou sans papiers sont surexploitées, non reconnues socialement et susceptibles d'évoluer dans leur emploi. Les femmes **handicapées** sont pénalisées par la prise en compte des revenus du conjoint dans le calcul de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH).

Il faut débloquer des moyens pour lutter contre toutes les **violences sexistes et sexuelles**. Le scandale des féminicides doit cesser. La ratification de la convention de l'Organisation Internationale du Travail contre les **violences au travail** s'est faite à droits constants, alors que c'était le moment d'accorder de nouveaux droits aux salariées. C'est la victime qu'il faut protéger au travail, et des formations spécifiques sur ces questions sont indispensables.

Nous voulons être **libres de nos choix pour nos corps**, libres de nous habiller comme on veut, d'avoir des enfants ou pas. Et pour cela, il faut un **accès sans entraves à l'avortement** en commençant par la réouverture des centres IVG fermés et des moyens pour qu'ils soient accessibles sur tout le territoire. Un combat le 8 mars, et toute l'année !

Solidarité avec les Ukrainiennes

SUD exprime sa solidarité avec la population ukrainienne victime de l'invasion de l'armée russe décidée par Poutine. **Les femmes sont les premières victimes de cette guerre.**

Nous refusons de nous laisser entraîner dans une escalade guerrière, qui a déjà des effets néfastes sur les populations les plus pauvres et les salariés que ce soit en Ukraine, mais aussi en Russie ou dans une moindre mesure en France, notamment avec une hausse de l'inflation.

SUD s'étonne du silence de la direction de Renault sur la **situation des usines Renault de Moscou et celles d'AvtoVAZ à Togliatti et Izhevsk**. Comme souvent, nous en apprenons plus par la presse extérieure. Nous sommes solidaires des 40 000 salariés de Renault et d'AvtoVAZ en Russie.