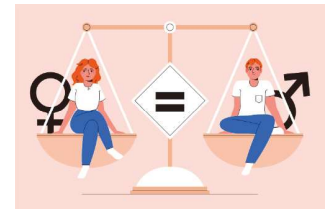




2ème réunion de négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et sur la mixité au sein du groupe France du 28 septembre

La direction a réuni les organisations syndicales représentatives ce jour, pour la deuxième réunion de négociation portant sur l'égalité professionnelle, dans le cadre du Socle Social Commun.



Architecture de l'accord :

La direction a commencé par faire un retour sur les actions à mener et/ou à étendre au socle social commun. Elle souhaite faire progresser le taux de recrutement de femmes en alternance et en stage en passant d'un objectif de :

- 30 à 50% de femmes dans le recrutement en stage ;
 - 30 à 50% de femmes dans le recrutement en alternance sous réserve du respect des 5% d'alternants au sein de l'effectif moyen ;
- Encourager la participation des salariées à des événements externes organisés par l'entreprise sur le temps de travail effectif afin d'attirer plus de femmes vers les métiers de l'industrie.

Propositions par thématique :

➔ Concernant l'évolution professionnelle, la direction souhaite :

- Sensibiliser les RH et managers à l'évolution professionnelle des femmes ;
- Promouvoir les formations relatives à la diversité et à l'inclusion ;
- Développer et communiquer sur l'ensemble des actions internes de développement favorisant l'évolution professionnelle des femmes ;
- Promouvoir le réseau Women@RenaultGroup.

➔ Concernant la rémunération, la direction souhaite maintenir une volonté d'égalité parfaite entre les femmes et les hommes :

A qualification, expérience et compétence égale, le salaire doit être égal que l'on soit femme ou homme. La direction veut aussi présenter l'index égalité pro au niveau de chaque entreprise signataire, dans le cadre de cet observatoire.

La CGT vous rappelle que chaque année, au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Écono-

mique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

Un des objectifs de la direction est que 100% des personnes concernées doivent bénéficier du dispositif de budget spécifique prévu pour les congés de maternité et d'adoption.

➔ Concernant les conditions de travail, les actions à maintenir concernent :

- L'environnement de travail c'est-à-dire les tenues de travail, l'ergonomie, comme l'aménagement de poste pour les femmes enceintes,
- Les règles de bonnes conduites afin d'éviter tout acte à caractère sexiste, harcèlement sexuel ou moral, et le dénigrement de toute différence quelle qu'en soit l'origine...
- L'entretien annuel (fixation et réalisation des objectifs) et les entretiens spécifiques au retour d'un congé maternité/adoption ;
- L'accompagnement à la reprise d'activité suite à un congé maternité, avec comme droit au recours à un temps partiel de 70% pendant les 2 mois de reprise d'activité et la possibilité de télétravailler si le salarié est éligible au-delà de la limite fixée par accord collectif au sein de l'entité.

➔ Concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, la direction préconise :

- Que les managers portent une vigilance particulière à la planification et organisation des réunions ;
- La possibilité de recours au télétravail, selon les accords des différents établissements ;
- De meilleures conditions pour les déplacements (planification, pause, temps de roulage...);
- L'extension de la charte déconnexion à l'ensemble du périmètre du futur accord.

➔ Concernant le droit à la parentalité, la direction souhaite inclure dans son Socle Social Commun :

- Des mesures d'accompagnement des salariées avant l'arrivée d'un enfant (3 jours d'absence autorisés payés pour examens médicaux prénataux, 3 jours d'absence autorisés payés pour une PMA (Procréation Médicalement Assistée), 2 jours d'absence autorisés payés pour une adoption) ;

- Des mesures d'accompagnement pour les parents de retour au travail (4 jours de congés enfant malade sur justificatif, ou encore la prise de congés commune entre les parents et les enfants).

➤ **Toujours sur le thème du droit à la parentalité, la direction propose :**

- Un allongement du congé maternité ;
- Un allongement du congé pour une adoption ;
- En plus d'un forfait maternité d'un montant de 150 € versé depuis le 01/01/2023 aux salariés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant (accord prévoyance), une prime maternité d'un montant forfaitaire de 400€ bruts sera versée à la salariée enceinte ou au salarié(e) adoptant lors du départ en congé maternité ou d'adoption, et ce peu importe le nombre d'enfants. Cette prime se substitue à l'ensemble des avantages financiers actuels versés à l'occasion de la maternité / naissance / adoption ; et dans le cas d'une adoption, si les 2 parents sont salariés, un seul perçoit cette prime ;
- Pour le congé paternité : maintien de la rémunération à 100% pendant 15 jours et 18 en cas de naissances multiples ;
- Pour le congé allaitement il pourra durer jusqu'à la fin de la 26^{ème} semaine qui suit l'accouchement avec une indemnisation à hauteur de 60% de la rémunération.

➤ **Concernant le soutien familial, proche aidant, la direction propose :**

- Un congé dit « soutien familial » qui permettra au salarié concerné de bénéficier d'un an maximum pour un enfant et de 3 mois pour les autres cas. Ce congé sera comptabilisé comme temps de travail effectif ;
- La possibilité de « don de jour », c'est à dire qu'un salarié peut en aider un autre pour lui éviter une perte de revenus par exemple ;

- En cas d'urgence, un salarié est autorisé à quitter son poste de travail après avoir prévenu sa hiérarchie, et il pourra justifier son absence a posteriori.

Afin de mettre en place ces actions, la direction souhaite opérer une campagne de communication afin de sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet. Elle souhaite enfin accompagner ces salariés s'ils le souhaitent.

➤ **Concernant les évolutions sociétales liées à la famille, la direction souhaite :**

- La prise en charge sur justificatif de frais de garde supplémentaire pour les déplacements inférieurs à 15 jours ;
- Le rajout de 2 jours d'absence autorisés mais non payés qui rentre dans le cadre des congés « enfants malades » ;
- L'ouverture des congés liés à la naissance d'un enfant, pour une adoption ou un décès, aux salariés PACSES ou vivant en concubinage, mais aussi pour les familles homoparentales sur justificatif ;
- L'endométriose : les actions de sensibilisation seront mises en œuvre. Ce sujet sera abordé lors des prochaines négociations sur le thème du handicap ;
- Favoriser la prise du congé paternité.

➤ **Suivi de l'accord et dispositions administratives :**

La direction propose de créer un observatoire Groupe. Il serait composé des Délégués Syndicaux Groupe et DSG adjoints signataires de l'accord, qui se réuniraient 1 fois par an.

Cet observatoire aurait des missions en amont des instances centrales et des CCSE avec un travail analytique de l'égalité chez Renault Group ;

La direction propose aussi une commission locale d'égalité professionnelle et de mixité dans chaque entreprise du périmètre.

CONCLUSION CGT

Pour la CGT, l'accord de 2019, s'il avait été respecté dans sa totalité, aurait permis d'aller dans le sens de la correction des inégalités pour toutes les catégories socio-professionnelles. Les campagnes de promotion ont été de nouveau discriminatoires envers les femmes. **La CGT a revendiqué la correction des inégalités existantes en matière de rémunération afin de permettre aux femmes d'accéder à des emplois mieux payés.** Le futur accord Groupe doit effacer ces différences.

Concernant la conciliation vie perso/vie professionnelle, la CGT a demandé qu'une meilleure communication soit faite sur la prise en charge des frais de garde des familles monoparentales pour la réalisation de formations ou de missions de moins de 15 jours.

Concernant les salariées touchées par l'endométriose, la CGT considère que ce sujet doit être traité par la mise en place d'actions de sensibilisation

et de congés spécifiques en rapport avec ce type de pathologie. Ce thème sera discuté lors de la prochaine négociation portant sur le handicap. La CGT vous rappelle qu'une salariée atteinte d'endométriose peut demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La demande doit être déposée à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), accompagnée d'un dossier médical rempli par le médecin traitant. La RQTH est attribuée pour une durée d'un à cinq ans. Elle permet ainsi d'accéder aux emplois réservés aux personnes handicapées. Pour rappel, la loi oblige les entreprises à employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

Concernant le congé paternité, la direction a proposé le passage des 15 jours ouvrés au lieu des 15 jours calendaires prévus initialement. **À la demande de la CGT, les jours de congés enfants malades seront fractionnables en demi-journées. La CGT regrette tout de**

même que ces jours ne soient pas attribués pour chaque enfant, car que l'on ait 1 ou plusieurs enfants la direction n'accorde que 4 jours !

Autre point de discordance avec la direction : la baisse de la prime naissance pour soi-disant harmoniser leur Socle Social Commun ! Une perte de près de 1000 € pour les femmes concernées, et les hommes en sont toujours exclus !

ENFIN LA CGT NE PEUT QUE DENONCER LE CHANTAGE PERPETUEL A LA SIGNATURE QUE LA DIRECTION NOUS PROPOSE A CHAQUE NEGOCIATION. Cette fois-ci elle va encore plus loin en conditionnant la signature des organisations syndicales avec la création d'un observatoire où les analyses seront utilisées dans les futurs bilans sociaux, et donc l'index sur l'égalité femmes-hommes publié officiellement chaque année.