



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

Pour l'égalité Femme / Homme agissez avec la CGT

Le Mardi 8 Mars, manifestons toutes et tous pour que l'égalité Femme / Homme soit une réalité !! D'ailleurs qu'en est-il chez Renault Trucks ?

Depuis 3 ans l'entreprise mesure l'égalité Femmes / Hommes par l'index mis en place en France:

• **Index égalité femmes-hommes**

Cet index est constitué de 5 indicateurs pour lesquels les entreprises obtiennent un score maximum sur 100 points.

1. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
2. La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes
3. La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes
4. Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité,
5. Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

1^{ER} INDICATEUR : SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	écart pondéré
		femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	25 895	25 517	-1,5%	0,0%	0,00%
	30 à 39 ans	26 355	27 533	4,3%	0,0%	0,00%
	40 à 49 ans	28 030	29 318	4,4%	0,0%	0,00%
employés	50 ans et plus	28 659	29 872	4,1%	0,0%	0,00%
	moins de 30 ans					0,00%
	30 à 39 ans					0,00%
techniciens et agents de maîtrise	40 à 49 ans					0,00%
	50 ans et plus					0,00%
	moins de 30 ans	33 984	33 912	-0,2%	0,0%	0,00%
ingénieurs et cadres	30 à 39 ans	36 795	37 911	2,9%	0,0%	0,00%
	40 à 49 ans	38 649	39 190	1,4%	0,0%	0,00%
	50 ans et plus	42 585	42 347	-0,6%	0,0%	0,00%
ensemble des salariés	moins de 30 ans	43 151	42 720	-1,0%	0,0%	0,00%
	30 à 39 ans	55 852	56 013	0,3%	0,0%	0,00%
	40 à 49 ans	67 259	70 355	4,4%	0,0%	0,00%
	50 ans et plus	78 350	91 580	14,4%	9,4%	1,10%
		48 183	45 351	-6,2%		1,10%

RT SAS obtient la note de 88 points (le minimum exigé par la loi étant 75 points).

En conclusion, pour Renault Trucks tout va bien et ne prévoit donc pas de corriger les inégalités de salaires qui persistent dans certains secteurs mais qui sont diluées dans les % globaux.

La CGT réitère sa demande faite lors des NAO, d'avoir un budget pour corriger les inégalités encore existantes.

Cet index prend-il bien en compte tous les paramètres ?

Des chiffres...

25 % C'est l'écart salarial constaté par l'Insee entre les salaires nets des cadres femmes et de leurs homologues masculins (en équivalent temps plein).

Les femmes représentent 42 % des cadres et 53 % des professions intermédiaires et techniciennes.

49% des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur en France contre 38 % des hommes

63 % des femmes titulaires d'un bac + 4 occupent un poste de cadre en 2015 contre 73 % des hommes.

80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 30 % de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.

En moyenne, 230 000 femmes sont victimes de violences au sein du couple par an

Et la crise due au Covid n'a fait qu'accroître la pression sur les Femmes...

triple journée de travail pour assumer l'école à la maison et les tâches ménagères

métiers féminisés les plus exposés aux risques de contamination et à la dégradation des conditions de travail

augmentation de 30 % des cas de violences intrafamiliales



REJOIGNEZ L'UGICT - CGT
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens

L'égalité femme-homme est la première attente des salarié.e.s vis-à-vis des syndicats.

L'Ugict-CGT décide de faire de l'égalité femme-homme une priorité de son intervention syndicale, en traitant cette question de façon transversale et au quotidien, dans l'ensemble de ses contenus revendicatifs, et en impulsant des contenus et campagnes dédiés.

Pour cela nous décidons de:

mettre à disposition un guide sur les points de vigilance pour garantir l'égalité femme-homme dans les procédures RH. Le but : aider à identifier les stéréotypes et critères indirectement discriminants qui pénalisent directement les femmes, lors des entretiens d'embauche, des évaluations ou des classifications,

pour rompre la dépendance aux données édulcorées fournies par les directions, tel l'index de l'égalité professionnelle créé en 2018 dispensant la majorité des entreprises d'agir, de mettre à la disposition des militant.e.s un outil d'évaluation des inégalités femmes-hommes dans leur entreprise ou administration, permettant une exploitation automatisée des données et reposant sur la construction d'indicateurs pertinents pour appréhender les spécificités des inégalités femmes / hommes parmi les ICTAM.

promouvoir la création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes pour accroître le financement des retraites et améliorer les prestations : modulée entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux, elle verrait son taux diminuer au fur et à mesure de la résorption des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et gagner notamment, dans le prolongement de la ratification de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail, sa prise en compte dans le code du travail et le statut de la fonction publique, le renforcement des prérogatives des IRP, la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié.e.s, d'une formation de tou.tes les managers, RH et professionnel.le.s en contact avec les victimes ainsi que la mise en protection des victimes contre le licenciement et les sanctions.

mettre à disposition des outils pour les IRP et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

intégrer dans toutes les formations Ugict-CGT les questions d'égalité professionnelles et de violences sexistes et sexuelles.

retirer leurs mandats de représentation de l'Ugict aux auteur.e.s de faits de harcèlement et/ou de violences sexuelles, avérés et qualifiés par la cellule de veille confédérale.

construire la grève du 8 mars, notamment à 15h40 et relayer la journée internationale de mobilisation contre les violences le 25 novembre.

