

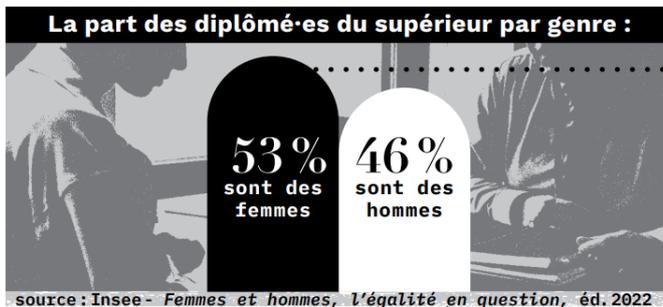
Le vendredi 8 mars,

Grève et Manifestation à Paris (14h Place Gambetta)

La mobilisation des femmes s'amplifie en France et à l'international : bataille contre la réforme des retraites, luttes salariales, mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles... Partout, l'aspiration à l'égalité grandit, y compris dans les entreprises et les administrations.

Il n'y aura pas d'égalité entre les femmes et les hommes sans égalité économique.

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires ! Elles gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs collègues masculins... Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !



Les chiffres du rapport du Haut Conseil à l'Égalité parlent d'eux-mêmes (scannez le QR-code) :



• 9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86 % - source : HCE).

• 54% des femmes cadres seulement à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, contre 62% des hommes de cette catégorie.

• 68% des femmes professions intermédiaires estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication au travail.

En somme, les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions.

Quatre facteurs expliquent principalement les écarts de salaire entre femmes et hommes :

- Le « plancher collant » : les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « parois de verre » : la dévalorisation des métiers dits « féminisés », et où donc les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnues
- Le plafond de verre ou « plafond de mère », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles
- La part variable de la rémunération et les primes qui, sous une apparente neutralité, dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentisme, charisme, participation au chiffre d'affaires...).

Pour parvenir à une égalité concrète entre les femmes et les hommes, nous exigeons du gouvernement et des employeurs :

- 1/ La refonte totale de l'index égalité salariale, en accord avec la directive européenne sur la transparence salariale.
- 2/ L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant en compte tout type de rémunération.
- 3/ La revalorisation salariale des métiers « féminisés ».
- 4/ Une lutte active contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail.

La lutte contre les comportements sexistes, ça concerne tout le monde !

Chez Renault comme dans bien d'autres entreprises, les salariées sont victimes de comportements sexistes, qui prennent des formes diverses.

Dans un système économique dont la base est la domination et la prédation, nous sommes tous influencés par les idées oppressives qui en découlent.

Mais cela veut aussi dire que nous pouvons tous être victimes de discriminations : sur la base du genre, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'assignation de genre et de l'orientation sexuelle...

Alors, nous devons tous prendre conscience que nos comportements peuvent être discriminatoires, en particulier vis-à-vis de nos collègues femmes. A nous tous d'agir contre les comportements sexistes et discriminatoires !

L'inscription de l'IVG (Interruption Volontaire de Grossesse) dans la Constitution est une avancée. Mais la vigilance doit être de mise pour défendre la liberté des femmes à disposer de leur corps !

Luttons activement pour l'égalité réelle et concrète, faisons grève et manifestons le vendredi 8 mars !

L'appel couvre la journée entière – RDV pour départ collectif à la manifestation 12h45 au local CGT de Lardy (près de l'entrée principale), inscription cgt.lardy@renault.com

Annonce du directeur de la marque Renault :

L'objectif du 100% Electrique de Renault en Europe en 2030 tombe à l'eau !

Quelles conséquences pour les salariés ?

Interview Automotive News au Salon de Genève

Hybride ou électrique ? Renault laissera le choix pendant encore dix ans

Voiture électrique

Site Automobile Propre 01/03/24



"Pour moi, l'enjeu n'est pas de passer uniquement à l'électrique en 2030 : nous suivrons les tendances avec deux offres très compétitives dans notre gamme, sur les deux motorisations. Cette stratégie pourrait fonctionner pour les 10 prochaines années".

- Fabrice Cambolive, CEO de la marque Renault

Décryptage : il y aurait encore des Renault Hybrides en Europe pendant au moins 10 ans...

Mais tout est délocalisé ou en passe de l'être !
Par exemple, l'objectif annoncé est que toute l'activité Thermique/Hybride de la MAP soit transférée d'ici la fin de l'année 2024.

L'objectif de 100% Electrique en Europe en 2030 avait servi d'argument « massue » pour justifier :

- la délocalisation complète des activités Thermiques/Hybrides vers l'Espagne et la Roumanie,
- la création de Horse puis sa fusion avec son équivalent provenant du constructeur chinois Geely,
- la filialisation d'Ampere.

Le découpage de Renault, la déconsolidation financière de Horse, la séparation des activités Thermiques/Hybrides et Electriques : tout cela entraîne un aller sans retour pour les salariés. Jusqu'à présent, les fluctuations du marché entre Essence et Diesel entraînaient des changements d'activités sans impact direct sur l'emploi d'un site. Mais qu'en est-il quand un site est 100% Electrique et que le marché fluctue entre Electriques et Hybrides ?

Ce changement brutal de stratégie, même si beaucoup l'anticipaient avec les récentes incertitudes sur l'Electrique, nécessite que la direction apporte des réponses rapides aux salariés, en particulier ceux d'Ampere. Or, encore une fois, c'est au travers de déclarations dans la presse spécialisée que nous apprenons des informations primordiales pour les activités et les emplois.

Quelles seraient les conséquences d'une proportion d'Electriques chez Renault en Europe de 70% en 2030 alors qu'Ampere a été prévue avec 100% d'Electriques dans la gamme Renault ?

Quelles seraient les conséquences d'un décalage de l'ICE-ban (interdiction de vente de véhicules neufs à moteurs à combustion interne) en Europe de 2035 à une date ultérieure ? Une demande formulée par le président de l'ACEA (Association des Constructeurs Européens Automobiles) qui n'est autre que... L. de Meo, voir ci-dessus.

CHALLENGES / FINANCE ET MARCHÉS

Finance et marchés

De Meo (Acea) espère désormais un report de l'interdiction du thermique

Par Reuters le 28.02.2024 à 20h36
Lecture 2 min.

Challenges – 28/02/24

La CGT réaffirme son opposition au découpage du Groupe Renault. Spécialiser un site (voire même un pays maintenant) sur une seule activité alors que les incertitudes sont grandes, c'est faire peser sur les salariés tous les risques. La direction a son plan B : si les ventes d'Electriques tardent à être au rendez-vous, ils auront l'Hybride pour compenser. Mais, pour les salariés, quel est le plan B ? Il nous faut des garanties pour les emplois et les activités quelle que soit la vitesse du passage à l'Electrique.

Du travail pour réduire l'impact environnemental de l'automobile, il y en a pour tous. Mais pour cela, il faut arrêter avec la course folle aux profits, qui nous amène socialement et écologiquement dans le mur !

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

