

## **COMPTE RENDU DE LA SEANCE MENSUELLE DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 27 septembre 2000**

### 1/ Information sur le projet de réorganisation des activités Recherche et Développement en Ergonomie

Cela concerne une trentaine de personnes. Aucun impact sur le personnel (en nombre et site géographique). Peut-être une augmentation

d'effectifs pour « l'ergonomie cognitive et interaction homme/machine »

### 2/ Information sur nouvelle organisation de la DOII

aucun impact sur le personnel. La direction s'engage même à baisser notablement le nombre de prestataires sur site. (parole, parole... déjà

entendu quelque part !!). il n'y a pas de volonté d'extérioriser les systèmes.

*Pour ces deux informations et comme beaucoup d'autres, la direction nous fournit des chiffres que l'on ne peut pas comparer : effectif de l'organisation actuelle et effectif de la future organisation*

**lors de cette réunion, la CGT a proposé une motion pour l'avenant cadre : « arrêt de la signature de l'avenant et des pressions exercées sur les cadres pour la signature »**

**proposition approuvée par la CGT SUD FO CFDT**

### 3/ Situation de l'emploi

stabilisation des effectifs : en janvier 2000 6984  
en août 2000 7194

où sont les embauches ? ? surtout qu'il va falloir soustraire les départs CASA.

### 4/ Ether de Glycol.

Renault n'utilise pas les 4 éthers de glycol interdits par la réglementation sauf au laboratoire. Par contre on utilise ceux qui ne

sont pas interdits en prenant des précautions, port de gants, aspirations, masques, combinaisons et suivi médical.

## 5/ Plan emploi 2001

Une seule mesure : la CASA (même règle que l'année passée) 111 personnes remplissent les conditions pour partir dont 103 personnes à 57 ans, 8 personnes à 56 ans (COTOREP cat. B, C ou IPP >10%).

Malgré de nombreuses demandes il n'y aura pas de départ à 55 ans, seuls deux établissements, le Siège (22 personnes) et Lardy (3 personnes) bénéficieront de cette mesure.

*La direction devra bien prendre en compte cette demande de partir à 55 ans, les salariés en ayant de plus en plus marre vu les conditions de travail.*

Des embauches remplacent ces départs (pas en totalité), mais ne correspondent pas aux métiers des partants. La direction embauche 3 fois plus

de cadres/ingénieurs que de techniciens, en sachant que les départs CASA ne s'adressent qu'aux AP, ATP, et ETAM.

## 6/Aménagement du temps de travail au service accueil prévention sécurité d'Aubevoye.

4 organisations syndicales (CFDT, CGC, FO et CFTC) ont voté pour cet aménagement en prétextant qu'ils ont consulté les salariés concernés (10 personnes). Scoop : 3 de ces organisations n'ont aucune réalité sur le site.

Le CHS-CT d'Aubevoye a voté contre.

Pour SUD, une organisation syndicale doit tenir compte de l'ensemble des salariés. Le préambule de l'accord présenté par la direction met en évidence l'ouverture du site d'Aubevoye 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. « ceci permet d'offrir un accueil de qualité à la hauteur des ambitions du site ainsi qu'une liberté de travail toujours croissante, tout en préservant un maximum de confidentialité ».

Les intentions de la direction sont claires : flexibilité maximum sur le site d'Aubevoye.

L'accord sur les 35 h lui permet cette situation. SUD a toujours été contre cet accord qui va à l'encontre des conditions de vie, de travail, de famille des salariés, et donc SUD est contre l'accord ATT au service accueil prévention sécurité d'Aubevoye.

Cet accord permettant l'ouverture 7j/7j 24h/24h, il ne serait pas surprenant que des services de validation de Guyancourt soient amenés à travailler le samedi voire le dimanche à Aubevoye.

« Un grand merci aux 4 organisations syndicales qui ont signé l'accord des 35 h et ce dernier accord ».

Les mécontents auront l'occasion de sanctionner les organisations syndicales signataires aux élections de fin d'année.

## 7/ Formation.

CEF (Compte Epargne Formation) : le nombre d'heures débitées en moyenne / personnes et par catégorie est de : 8,05 h Ouvrier - 9,91h ATP - 7,68h Employé - 16,78 Maîtrise - 15,05h Technicien - 18,28h Cadre.

Le nombre de demandes de conversion en congé pour le personnel de + de 51 ans est de : 19 ATP, 196 ETAM non forfaités, 926 ETAM forfaités et pour les cadres (+de 55 ans) 225.

## *Quels acquis des femmes dans le monde du travail ?*

Depuis le milieu des années 60 en France, les femmes sont entrées massivement dans le monde du travail en tant que salariées. Ce phénomène sans précédent se remarque dans la plupart des pays développés et trouve ses racines dans l'élévation du niveau de formation des femmes, le changement de comportement à l'égard de la famille et les besoins de

l'économie. On pourrait alors croire - et espérer - qu'au bout de 40 ans, les femmes ont trouvé leur juste place sur le marché du travail. Pourtant, de nombreuses études, notamment sociologiques, montrent que l'on est encore loin du compte et que les inégalités - iniquités ? - persistent.

## **Egalité Femme - Homme**

Alors que les femmes représentent 45 % de la population active, alors qu'avec la progression de leur qualification et leurs diplômes elles investissent maintenant quasiment tous les métiers, on constate que les emplois auxquels elles accèdent restent fortement concentrés sur certains secteurs d'activité et sont relativement typés. Parmi les 31 catégories socio-professionnelles, 6 regroupaient en 1990 à elles seules 60 % des femmes actives (il s'agit principalement des catégories des ouvriers, des employés et des professions intermédiaires, notamment des secteurs de la santé et du travail social, et les instituteurs). Alors que le rôle du travail féminin dans l'économie est reconnu, alors qu'aujourd'hui le statut professionnel de la femme est reconnu et accepté au même titre que celui de l'homme, cela fait 50 ans que les écarts de salaires restent constants : à qualification et niveau de responsabilité égaux, les femmes gagnent toujours 10 à 30 % de moins que leurs collègues masculins et ces écarts de salaire progressent au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie sociale, mais Il est

également remarquable de constater que malgré leur forte proportion au sein de la population active, seules 5 % des femmes perçoivent une rémunération supérieure à celle de leur conjoint.

Il est aussi avéré que leur carrière progresse moins rapidement, en partie du fait de l'interruption de leur activité à la naissance des enfants (ou de la mutation du mari) et qu'elles accèdent moins que les hommes à des postes à responsabilité. Carrière professionnelle ou vie familiale : les femmes doivent choisir. Un choix qui visiblement ne s'impose pas aux hommes : aux postes à responsabilité, 90 % des hommes ont des enfants, contre seulement 35% des femmes. Pour le dire autrement, à ce niveau de responsabilité, 65% d'entre elles n'auront ainsi jamais d'enfants... Là encore, cette discrimination à l'encontre des femmes, surtout des femmes mères de familles, est manifeste dans les chiffres : ces dernières gagnent en moyenne 20 à 30 % de moins que les femmes célibataires... : c'est l'inverse chez les hommes !

## **Chômage : Femmes 13,8% Hommes 10,2%**

Comme au XIXème et au début du XXème siècle, le travail des femmes continue à avoir moins de valeur, moins d'importance, moins de qualité. C'est aussi celui que l'on peut sacrifier, dont on

dégrade les conditions de travail sans scrupule, que l'on détourne sans état d'âme. Qui en effet se soucie de dénoncer le développement, partout en Europe d'un « surchomage » et d'une « surprécarité » du travail au féminin ? De dire que ce sont les femmes que l'on retrouve de plus en plus dans les emplois précaires conduisant au chômage, qui les touche bien plus que les hommes (en France, 13,6 % de chômeuses contre 10,2 % de chômeurs), que le chômage des jeunes est surtout celui des jeunes filles.

## Le temps partiel

Que penser du travail à temps partiel, apparu essentiellement dans les secteurs déjà féminisés où il explose actuellement en faisant de véritables ravages ? Alors qu'en 1982 le temps partiel représentait 6,5 % de l'ensemble des salariés, il représente en effet actuellement 17 %, dont 85 % sont des femmes (une femme active sur deux est à temps partiel). Or, contrairement aux idées reçues, le travail à temps partiel n'est pas toujours choisi, bien au contraire : si 30 % des emplois à temps partiel sont effectivement issus d'une demande d'un(e) salarié(e) travaillant initialement à temps plein, 70 % sont produits par les entreprises. On a en fait créé de toutes pièces une forme d'emploi spécifiquement féminine, qui n'est ni un facteur de liberté, ni le meilleur moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le travail à temps partiel imposé, c'est au contraire une flexibilité à tout crin (horaires bien souvent élastiques et changeants, en particulier dans le commerce, la restauration et le tourisme), ainsi qu'une pauvreté accrue : au temps partiel est lié l'explosion des bas salaires, la plupart des salariés à temps partiel gagnant entre 2 500 et 4 000 francs par mois et étant ainsi sous le seuil de pauvreté. Imposé par les employeurs, véritablement subventionné par l'Etat (les lois de 1992 et 1993 accordent aux entreprises

ayant recours au temps partiel 30 % d'abattements sur les charges sociales, cumulable avec l'exonération sur les bas salaires), certains analystes dénoncent ainsi la véritable machine de guerre qu'est le temps partiel contre le travail des femmes, qui en sont les principales victimes.

Car le travail des femmes fait bel et bien l'objet d'attaques, insidieuses car ne disant pas leur nom. Alors que 6 femmes au foyer sur 10 aspirent à avoir un emploi, on multiplie, par ailleurs les incitations pour faire rentrer chez elles celles qui travaillent. La mise en place en 1983 de l'Allocation Parentale d'Education (APE) pour le troisième enfant puis, en 1994 pour le second, est un bel exemple de choix politique délibéré à l'encontre du travail des femmes. On préfère leur donner un demi-SMIC pour rester chez elles plutôt que d'utiliser le même budget pour développer les modes de garde (seulement 9 % des enfants de moins de 3 ans bénéficient d'une place en crèche publique collective). Par contre, on se garde bien de les prévenir du piège dans lequel elles s'enferment et de leur apporter une aide quelconque pour revenir sur le marché du travail une fois les ans écaulés... A terme, on pousse ces femmes à accepter des emplois sous-payés et peu gratifiants, ce qui revient à mettre en cause leur indépendance financière.

## Il faut réagir

La lutte des femmes pour leur place et leur reconnaissance sur le marché du travail est donc loin d'être totalement gagnée, chaque acquis restant fragile et se trouvant particulièrement menacé en période de crise. Menaces d'autant plus pernicieuses que tout cela reste invisible, comme presque tout ce qui concerne les femmes. Alors Mesdames, ne nous endormons pas et soyons SOLIDAIRES !