

Pourquoi le 8 mars ?

C'est la journée internationale de lutte pour le droit des femmes. Historiquement c'est en 1910 que Clara Zetkin (révolutionnaire allemande), lors du congrès international des femmes socialistes, proposa d'organiser chaque année une journée internationale de la femme. Mais ce n'est pas la journée de « la » femme (symbole de la féminité) comme les médias se complaisent à le répéter. Il n'y a pas une femme, mais des femmes, toutes différentes, qui luttent jour après jour, année après année pour l'égalité !



Journée internationale de LUTTES pour le droit des FEMMES



Pourquoi se battre ?

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent malgré des batteries de lois ! Et ceci malgré les luttes menées par les femmes qui ont permis aux femmes d'accéder au travail, à l'indépendance vis-à-vis du conjoint, à la contraception, à l'IVG, à la reconnaissance et la condamnation du harcèlement sexuel, des violences faites aux femmes...

Au travail :

Nous gagnons 19,2 % de moins que les hommes.

Les retraites :

Le montant moyen de nos pensions est 40 % plus bas que celui des hommes.

Au niveau de notre établissement, la lutte des femmes passe aussi par une juste reconnaissance du travail et des compétences (salaire, promotion, embauches...).

Et dans ce domaine on peut, sans conteste, affirmer que l'entreprise est loin du compte.

Salaires : En 2015, les femmes gagnent moins que les hommes : **APR -14.8%, Technicien -6%, Cadre -14.4%**

211 Bis. REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE IMPOSABLE (HORS INTERESSEMENT ET HORS APPRENTIS)									
	Hommes			Femmes			Ecart en %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
APR	2815	2595	2790	2407	2632	2430	-17,0%	1,4%	-14,8%
Techniciens professionnels	3326	3411	3436	2822	2801	2823	-17,9%	-21,8%	-21,7%
Employés	4083	4174	4285	4755	3201	3540	14,1%	-30,4%	-21,0%
Techniciens	3796	3859	3859	3505	3523	3642	-8,3%	-9,5%	-6,0%
Maîtrise	4296	4134	3884	3354	3485	3410	-28,1%	-18,6%	-13,9%
Ingénieurs & Cadres	6275	6364	6533	5402	5538	5713	-16,2%	-14,9%	-14,4%

Les écarts existent bien malgré le fait que la direction torture les chiffres pour en faire sortir des courbes qui « iraient » dans le sens de plus d'égalité.

En exemple, la direction compare l'augmentation des femmes par rapport aux hommes mais uniquement sur « la population promue dans l'année » !

Selon la direction encore « l'analyse met en évidence une égalité de traitement, voire un léger écart positif en faveur des femmes après application d'un correctif lié à l'ancienneté de 2% par an » !

2.1 COMPARAISON HOMMES / FEMMES PAR POSITION A ISO-ANCIENNETE

ENSEMBLE DES CADRES A FIN DECEMBRE 2015 (sans DA/DACS)

	CADRE I		CADRE II		CADRE IIIA		CADRE IIIB		CADRE IIIC
Forfait moyen hommes	36576		46032		58476		77196		117252
Forfait moyen femmes avant prise en compte ancienneté	35616	-2,7%	44796	-2,8%	57552	-1,6%	75840	-1,8%	114636
Forfait moyen femmes après prise en compte ancienneté	35616	-2,7%	46588	1,2%	59854	2,3%	78874	2,1%	119221

Entre 2013 et 2015 la population des I&C augmente : 57.3% ; 58.6% ; 59.4%

La proportion des femmes à ce statut, elle, diminue entre 2013 et 2015 : 23.7% ; 23.5% ; 22.5%

Temps partiel : 83% des salariés à temps partiels sont des femmes (pour l'éducation des enfants, congé parental...) : c'est toujours la même qui sera moins payée à la fin du mois !

Pour autant la direction refuse toute discussion sur la possibilité de cotiser pour la retraite sur la base d'un temps plein avec une prise en charge du supplément par l'employeur comme la loi du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes le stipule.



Image : En termes de lutte des femmes, il faut aussi s'attaquer à l'image et aux rôles dans lesquels l'entreprise souhaite réduire la femme.

Pour les plans d'action, ils se résument bien souvent à Women@Renault ou à des formations à « la prise de parole en public ».

Faut-il comprendre que si les femmes ne sont pas promues c'est parce qu'elles n'oseraient pas prendre la parole ?!

SUD est aussi en désaccord avec cet autre moment que l'entreprise, via son CE (géré par la CGC avec la CGT cosignant les chèques), « offre » aux femmes : la fête des mères !

Il est déplorable de réduire cette journée en une vente de produits qui sont une représentation consumériste de la femme dans la société (produits de beauté, lingerie fine) Où sont les offres culturelles, les débats d'idées, les initiatives solidaires ?

La question reste entière, l'image de la femme est trop souvent celle de la femme objet, il faut partout la dénoncer et le CE se doit de fêter autrement la Femme, les Femmes !

Esclave sexuelle et survivante de Daesh : Nadia Murad Basee Taha vient témoigner à Paris

Nadia Murad Basee Taha est une jeune femme Yézidie de 21 ans, survivante de Daesh. En août 2014, des hommes armés entrent dans son village et tuent tous les hommes. Six de ses frères sont tués. Les femmes et les enfants sont emmenés à Mossoul où ils seront vendus ou échangés contre des cadeaux.

Comme des milliers d'autres, Nadia est vendue à un homme dont elle sera l'esclave sexuelle. Violée et battue par cet homme et son entourage, elle parvient à s'enfuir après trois mois de captivité.

En décembre 2015, Nadia Murad Basee Taha a témoigné de l'esclavage sexuel massif par Daesh devant le Conseil de Sécurité des Nations Unies. Depuis, elle fait le tour du monde afin de dénoncer les massacres et tortures infligés par l'Etat Islamique et de mobiliser la communauté internationale en soutien aux milliers de femmes Yézidiennes toujours captives de Daesh. Le 6 janvier 2016, le Gouvernement irakien a nommé Nadia Murad Basee Taha pour le Prix Nobel de la Paix. Elle sera à Paris le 8 mars lors de la journée internationale des luttes des femmes.

Et les hommes alors ?

Il ne s'agit pas d'exclure les hommes, car heureusement les hommes pro-féministes existent !

Mais ce sont les femmes les premières victimes de ces inégalités, il est donc aussi logique que cette journée soit l'expression d'une prise en charge de cette lutte par les femmes elles-mêmes.

Il faut aussi rajouter que ces luttes pour le droit des femmes ont des bénéfiques pour les femmes ... comme pour les hommes : aménagements des conditions de travail, des temps de travail, proximité familiale, conditions d'évolutions des carrières... qui profitent à toutes et tous.