



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

I/ Place des femmes à la CFDT
II/ Place des femmes dans l'entreprise :
Index Egalité Professionnel/ Loi



I/ LA PLACE DES FEMMES DANS L'HISTOIRE DE LA CFDT :

- ✓ **1970** : Dans la CFTC devenue CFDT en 1964, les évolutions statutaires précédentes sont supprimées car considérées comme obsolètes face à la féminisation croissante des adhérent.es et des instances confédérales.
- ✓ **1971** : La CFDT prend part au débat sur l'avortement. Elle tranche en faveur d'un soutien à la légalisation de ce dernier, ainsi qu'à son remboursement par la Sécurité Sociale.
- ✓ **1992** : Nicole Notat est élue secrétaire générale et devient ainsi la première femme à diriger une organisation syndicale majeure en France.
- ✓ **1982** : Le congrès de Metz acte la création des premiers quotas dans les instances confédérales.
- ✓ **2018** : Le congrès de Rennes met en place une parité stricte au Bureau national (42 membres) et au sein de la Commission exécutive (10 membres).

Depuis 2018, aux côtés de Laurent Berger largement réélu, Marylise Léon, secrétaire générale adjointe pourrait lui succéder.

La CFDT Renault n'est pas en reste et compte 3 femmes secrétaires de section. Chez Renault siège, chez ElectriCity Ruitz, Chez Alpine Jean Rédélé Dieppe et 1 femme secrétaire de CSE à Lardy.

II/ PLACE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE : INDEX EGALITÉ PROFESSIONNEL/ LOI

- L'Index d'égalité s'articule autour de 4 à 5 critères (selon la taille de l'entreprise) qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de votre structure sous la forme d'une note sur 100 :
- L'écart de rémunération femmes-hommes (noté sur 40 points) : il s'agit de recenser les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, ainsi que les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité (hors primes de performance et avantages en nature). Pour obtenir 40 points : l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes doit être égale à 0.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles (noté sur 20 points) : vous devez évaluer ici le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir 20 points, l'écart doit être de 2% maximum ou 2 personnes.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (noté sur 15 points). La totalité de la note est attribuée si vous avez accordé une augmentation à toutes les femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé.

- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (noté sur 10 points). Pour obtenir 10 points, votre entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

L'objectif du calcul de l'index H/F : obtenir une note minimale de 75 sur 100 sous peine d'une sanction financière d'1% de la masse salariale.

L'INDEX ÉGALITÉ PRO. CHEZ RENAULT :

Entités Juridiques	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultat 2022	Résultat 2023
1. Entreprises de plus de 1000 salariés					
Renault s.a.s	94 points	94 points	94 points	94 points	94 points
RCI Banque s.a.	93 points	93 points	87 points	87 points	83 points
Renault Retail Group	51 points	81 points	81 points	83 points	85 points
Renault Electricity					88 points
Société de Véhicules Automobiles de Batilly	84 points	95 points	94 points	94 points	94 points
2. Entreprises entre 250 salariés et 1000 salariés					
Alpine	92 points	91 points	91 points	88 points	94 points
Renault Software Labs	Incalculable	79 points	87 points	87 points	88 points
Alpine Racing / Renault Sport Racing	84 points	87 points	Incalculable	66 points	85 points
Sodicam ²	71 points	76 points	70 points	90 points	92 points
Sofrastock International	84 points	92 points	77 points	87 points	77 points
Qstomise					92 points
3. Entreprises de moins de 250 salariés					
ACI Villeurbanne	N/A	Incalculable	Incalculable	Incalculable	Incalculable
Alpine Cars/Renault Sport Cars	N/A	92 points	92 points	92 points	87 points
Renault Digital	N/A	84 points	92 points	89 points	90 points

A l'heure où la diversité et l'inclusion sont des mots d'ordres forts dans le groupe Renault, les efforts en matière de parité doivent restés constants, ce qui est le plus difficile admettons-le. Comme vous le voyez quelques sites doivent revoir leur politique d'égalité des chances alors que d'autres sont plus vertueux.

En matière de parité, du travail reste à faire au Comité Exécutif Groupe avec 1 femme sur 12 alors qu'au CA la parité tend à être respecté avec 7 femmes sur 17 membres.

En particulier, sur l'index traitant de l'égalité de traitement sur la rémunération, la CFDT a obtenu sur les NAO 2023, un taux de couverture identique selon les sexes. Le taux de couverture sur les Augmentations Individuelles pour toutes les catégories, n'est donc plus calculé sur une moyenne globale.

POUR LA CFDT, C'EST CELA LA JUSTICE SOCIALE !



SEUL ON VA VITE, ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN, REJOIGNEZ LA CFDT !

