

Egalité professionnelle Femmes – Hommes et nouveaux modes de travail

Avec le dernier accord sur les nouveaux modes de travail, la direction a généralisé la pratique du télétravail et l'a associé au Flex Office pour faire des économies substantielles. Lors des négociations, nos recherches dans les différentes communications de la direction et nos analyses nous ont fait évaluer cette économie à un minimum de 6000 euros par an et par poste supprimé. Au total, la direction a évalué cette économie à près de 7 millions d'euros chaque année.

Bien que souhaité par une majorité d'entre vous, le télétravail peut accentuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

- Différentes études ont fait apparaître que, sur la question de l'espace et du lieu de travail, les femmes disposent moins souvent que les hommes d'un lieu de télétravail dédié et isolé, et sont moins bien équipées.
- De plus le télétravail s'accompagne pour une majorité de femmes et d'hommes, d'une augmentation du temps et de la charge de travail. Cependant les femmes ont un temps de travail plus fragmenté et sont plus nombreuses à télétravailler le soir et le week-end.
- Le télétravail peut se traduire par un renforcement de l'assignation des femmes aux tâches domestiques et par une augmentation de leur charge mentale. Les études montrent que le temps de loisirs des femmes, déjà plus faible que celui des hommes, baisse encore lorsqu'elles sont en télétravail !



Avec ces constats, vos futurs élus CGT demanderont :

- **De suivre et d'évaluer le télétravail avec des indicateurs genrés**, notamment sur le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont accès au télétravail, sur leur temps de travail, leur évolution de carrière, le pourcentage de refus de passage en télétravail, le niveau d'équipement des femmes et hommes en télétravail.
- La définition d'un **équipement obligatoire** pour tous les salariés **pour exercer le télétravail** dans de bonnes conditions et sa **prise en charge par l'employeur**, conformément à la réglementation.
- Que le **droit à la déconnexion** devienne effectif et ne soit plus une vue de l'esprit.
- Le télétravail n'est pas un mode de garde ! **Renforcer les dispositifs d'accompagnement à la parentalité** du type jours enfants malades avec maintien de salaire, dispositifs de prise en charge des enfants (CESU, crèches d'entreprise...)

Du 21 au 23 novembre

VOTEZ pour les candidats CGT

Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail !

5 ans après #Me TOO, passons à l'acte II : les violences ne peuvent pas rester impunies. Les révélations se sont multipliées dans tous les secteurs, révélant le caractère systémique des violences sexistes et sexuelles en France.

Le Technocentre n'est pas épargné, mais quelles sont les actions mises en place ?

En décembre 2021, les résultats de l'enquête « Sexisme à l'ingénierie ? Ça n'existe pas ! » réalisée par la direction avaient démenti le titre même de l'enquête avec 59% de femmes dénonçant que les agissements sexistes existent bien à l'ingénierie, et 39% d'hommes pensant de même.

- Depuis, aucune action concrète sur le terrain pour les combattre !

En Janvier 2022, Renault a signé la charte « Women's Empowerment Principles ». La direction déclarait s'engager à supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes travaillant au sein du groupe.

Or, depuis :

- Aucun budget défini pour respecter ces engagements !
- Aucune formation des managers sur le sujet.
- Aucune prise en compte des risques de violence conjugale avec le télétravail

Alors, que souhaitez-vous ? Laisser ces sujets au réseau Women@RenaultGroup organisé par la direction ? Ou, voulez-vous donner les moyens à la CGT de traiter ces sujets avec une équipe de femmes et d'hommes souhaitant que ça change.

Dans le cadre du télétravail pour tous

Afin de maîtriser le temps de travail de tous, nous revendiquerons **l'intégration des périodes de télétravail dans l'outil de MTT et son extension aux cadres.** Nous revendiquerons également **de meilleures indemnités quotidiennes** et une meilleure prise en charge des équipements.



VIOLENTOMÈTRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXISTE ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	HARCÈLEMENT PROFESSIONNEL
Mécontentement après votre refus d'être raccompagné	
Recherche systématique d'être seul avec vous	
Images à caractère pornographique visibles	
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	HARCÈLEMENT SEXUEL
Demande insistante d'un acte sexuel	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Baiser forcé par surprise	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	VIOLS
Fellation ou pénétration forcée	

