

La reconnaissance du droit au travail pour les femmes dans le respect strict de l'égalité est un combat que nous devons mener sans relâche et sans faiblir, y compris et je dirais même surtout en temps de crise.

C'est un enjeu de respect de la citoyenneté. La France reste très en retard notamment sur LA QUESTION de l'égalité salariale. Il y a encore 26 ou 27% d'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes dans ce pays.

Ces écarts recouvrent une multitude de situations discriminantes imposées aux femmes :

- 1) Le plafond de verre, qui conduit à l'impossibilité pour les femmes, d'avoir un déroulement de carrière comparable à celui des hommes et en particulier l'impossibilité d'accéder au plus hauts niveau hiérarchique.
- 2) La paroi de verre qui ferme la porte de certains métiers aux femmes alors que d'autres métiers leur seraient dédiés. Se sont souvent les métiers les moins bien rémunérés. Avec le développement du service à la personne, repère de précarité par excellence, un nouveau déficit se profile.
- 3) Une activité professionnelle réduite (temps partiels ou interruption d'activité) souvent contrainte par l'absence de structures permettant de répondre aux besoins des familles. Garde d'enfants, crèches près du lieu de travail...
- 4) La différence de salaire, pure et dure, entre deux personnes de sexe différent, alors qu'elles ont la même l'activité ou des activités comparable.

Le RSC doit permet de connaitre la situation des femmes et de relever les écarts de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise. C'est un outil au service de la transparence. Mais c'est au aussi un outil d'engagement et de bilan.

Il doit comporter le détail des mesures prises pour corriger les écarts de traitement constatés

Il doit comporter aussi le plan d'action de l'entreprise.

Le RSC que vous nous présentez ne correspond pas à ces 3 définitions. Il est juste conçu comme un outil de présentation sommaire des différentes données prévue par les textes.

C'est un RSC à minima et nous avons même perdu des éléments d'informations essentiels dans la version 2008 par rapport aux versions antérieurs.

Vous avez fait disparaître des données essentielles :

- 1) Les effectifs et les embauches par coefficient
- 2) La pyramide des âges
- 3) Les changements de coefficient dans chaque catégorie.
- 4) Le salaire médian.
- 5) Les informations détaillées des actions de formation.
- 6) L'absentéisme maladie, pour s'en tenir aux grands chapitres.

Pour travailler à réduire les inégalités de traitement faites aux femmes nous avons besoins :

- a) Des effectifs par coefficient, et par catégories détaillées, ainsi que la pyramide des âges et des anciennetés, pour mesurer la répartition des hommes et des femmes dans chaque coefficient et les évolutions de carrière précis.
- b) Que toutes les données, sans exception, soient fournies par catégorie détaillée. Notamment la durée et l'organisation du travail. Derrière cette donnée se trouve, entre autre, les questions de temps partiel et d'horaire touchant à la conciliation vie professionnelle vie privée.
- c) Les embauches par catégorie détaillée et par coefficient avec en parallèle le nombre de candidature.
- d) Nous avons besoin aussi d'une cohérence entre les données fournies au bilan social et les données du Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes. Même les effectifs sont différents et

l'écart est sensible 95 ouvriers, 83 employés, plus de 427 techniciens et 515 cadres. (Entre BS Clermont et RSC Clermont)

Cette cohérence est d'autant plus nécessaire que nous avons besoin de croiser les informations des différents documents pour déceler les problèmes.

Par exemple :

A la lecture du Bilan social nous constatons qu'il y a des écarts de salaire sensibles entre les Femmes et les Hommes. Sur Clermont l'écart entre le salaire moyen des deux sexes est de 20% chez les cadres. Le même écart est de 30% au niveau manufacture. Il est moins important chez les ouvriers, environ 5%, mais il est présent.

On ne peut pas ignorer ces données. Elles reflètent une réalité sur laquelle il convient d'agir.

Les informations du RSC ne permettent pas de trouver le détail de ces écarts de salaire. C'est probablement due, en partie, à l'absence d'information lorsqu'il y a moins de 11 femmes ou hommes dans le coefficient, ce qui pose problème.

Ces écarts de salaires apparents dans le BS reflètent aussi le moindre déroulement de carrière des femmes et notamment l'impossibilité qui leur est faite d'accéder au plus haut niveau hiérarchique.

Vous reconnaissiez, lors de la rencontre de la commission mixité du C.E., qu'il existait bien dans l'entreprise des cas de femmes au potentiel susceptible de conduire à un déroulement de carrière exceptionnel qui n'avaient pas connues cette évolution. Nous pensons que le mode de gestion des carrières, qui mène à ce constat, conduit indéniablement à beaucoup d'autres cas de discriminations, moins flagrants mais réels. Il s'agit bien de discriminations, intentionnelle ou pas elles sont réelles et il convient de prendre les mesures pour les faire cesser.

Le RSC nous donne cependant des informations qui permettent de relever des discriminations :

- 1) Les femmes sont, plus que les hommes concentrées dans les coefficients les plus bas. Et inversement elles sont moins représentées dans les coefficients les plus élevés. C'est vrai pour toutes les catégories de salariées excepté les employées.
  - a. Chez les ouvriers : 14% des Hommes dans les 3 plus hauts coefficients et 2% des femmes. 14% des Femmes dans les 3 plus bas coefficients 5% des hommes.
  - b. Chez les techniciens : Le constat sur les plus bas coefficients n'est pas significatif, par contre sur les 4 plus hauts coefficients l'écart est sensible 15% de femmes et 19,55% d'hommes.
  - c. Chez les agents de maîtrise, malgré la quasi disparition des femmes, on constate qu'il y a 20% des hommes dans les 3 plus haut coefficients aucunes femmes.
  - d. Chez les Cadres c'est encore plus parlant : 78,55% des femmes dans les 3 plus bas coefficients, 62% des hommes. 19% des hommes en haut de l'échelle, 5% des femmes.
- 2) Deuxième problème c'est la sous représentation des femmes dans l'entreprise. La très faible augmentation du pourcentage de femmes ne doit pas cacher l'ampleur du problème.
  - a. 20% de femmes dans l'entreprise c'est largement insuffisant, mais ça ne reflète qu'une partie de la réalité. Si on mesure leur représentation dans l'ensemble des catégories, excepté les employées où elles sont surreprésentées, on constate qu'elles ne sont que 12,68%.
  - b. La part des employées à encore augmentée (de 65,25 à 65,68% Chiffres tirés du BS) alors que l'engagement de faire progresser le nombre hommes dans cette catégorie était affiché dans l'accord mixité.
  - c. On constate la même chose pour les ouvrières. L'engagement de faire progresser leur représentation s'oppose à la réalité. Le nombre de femmes a encore baissé en 2008. (7,5% contre 7,74% en 2007)
  - d. Avec 3 femmes agents de maîtrise et 241 hommes, nous assistons à la disparition programmée des agents de maîtrise, qui risque de précéder la disparition des ateliers de production.

- e. Concernant les techniciens, la part des femmes augmente sensiblement. Elle passe de 12 à 16% en 10 ans et de 14,84% à 16,15% en 1 an. Mais il faut noter que cette évolution du pourcentage intervient sur un effectif global en baisse constante depuis 2002. D'ailleurs le nombre de technicienne stagne depuis cette période.
- f. Enfin l'effectif des femmes cadres, augmente en nombre et en % . Pour autant leur représentation reste modeste avec 18%. Nous pouvons penser que l'augmentation de l'effectif cadre que nous avons connu jusqu'en 2004 a permis une certaine féminisation. Il semble qu'aujourd'hui l'augmentation du nombre de cadre ait atteint ses limites, et nous pouvons craindre que le nombre d'embauche de femmes en soit affecté dans un proche avenir.

(Un parenthèse sur les problèmes d'emplois : Nous avons connu la période où il était de bon ton d'affirmer que l'industrie était dépassée, que nous étions dans l'ère postindustriel. Ça s'est accompagné des délocalisations, mutations, fermetures d'entreprises... Michelin s'est largement inscrit dans cette démarche. Cette politique à eu des conséquences sociales dramatique mais en plus elle a poussée les jeunes à se détourner d'une aspiration à travailler pour l'industrie. Si aujourd'hui il est difficile de trouver des candidatures féminines pour travailler dans l'industrie, c'est le fruit de cette politique. Il semble qu'elle ne touche pas que les filles d'ailleurs. Aujourd'hui sous la pression des contraintes environnementales, entre autre, nous croyons que la « relocalisation » des productions s'imposera. C'est une bataille qui mérite d'être menée, car l'emploi de toutes les catégories de salariées, **ET DES DEUX SEXES**, est étroitement dépendante de la présence ou non de productions. C'est également vrai pour les activités R&D.)

- 3) Problème à résoudre, c'est celui de l'écart de salaire entre les Femmes et les Hommes. Alors que nous constatons que les femmes sont surreprésentées dans les bas coefficients, nous constatons en plus des écarts de salaire importants sur certains coefficients. Je ne parlerais pas des salaires 2008 puisque nous n'en disposons pas. Mais l'historique montre qu'il y a un problème persistant depuis des années. Exemple : Ecart de 1000 € au coefficient 230 et 2000 € au coefficient 305 en prenant aussi bien le 1<sup>er</sup> quartile, le salaire moyen ou le 3<sup>ème</sup> quartile.
- 4) La présence de femmes agents passe par une amélioration de l'ergonomie d'un certain nombre de postes. Cette démarche à un double avantage : Elle permet aux femmes d'accéder à des emplois et elle réduit la pénibilité et donc améliore les questions de santé au travail pour les hommes.
- 5) Nous constatons que la présence des hommes chez les employés se dégrade encore. Pourquoi ne pas envisager de proposer à des agents, volontaires, de s'orienter vers ce type d'emploi dans le cadre d'une promotion, ce qui suppose action de formation et accompagnement. Ce qui permettrait l'embauche de femmes agents.