

2010



Diversité et égalité des chances

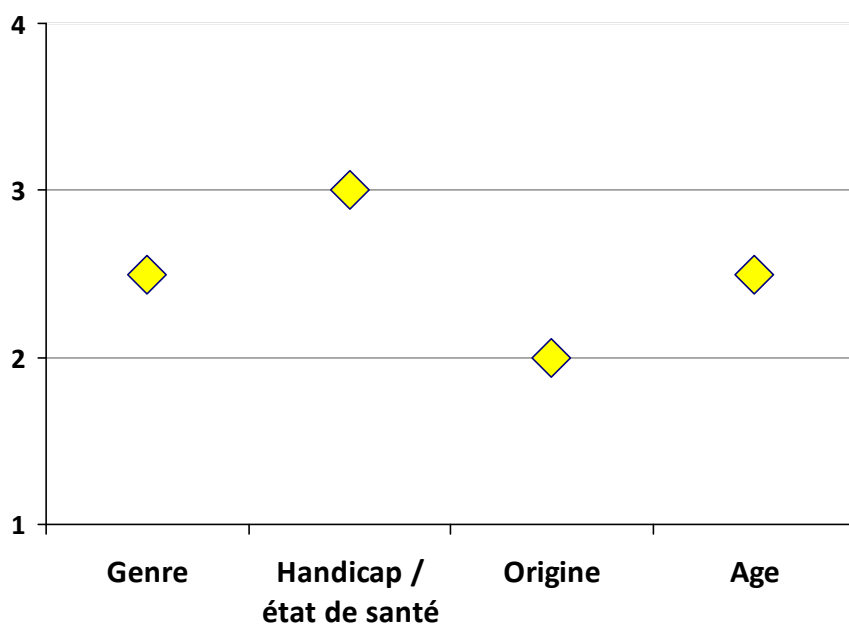
Un diagnostic qui interpelle !

Renault a fait établir par un cabinet extérieur spécialisé un **diagnostic sur ses politiques et ses pratiques en matière de promotion de la diversité et de l'égalité des chances en France.**

FO salue cette initiative. D'autant plus qu'elle a permis de conforter bon nombre de nos revendications.

Cette étude évalue l'engagement de Renault SAS sur une échelle de notation à 4 niveaux :

1. **Non tangible** : risques forts de discrimination directe et indirecte
2. **Amorcé** : assurance faible de maîtrise des risques de discrimination directe et indirecte
3. **Probant** : assurance raisonnable de maîtrise des risques de discrimination
4. **Avancé** : entreprise leader en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances




Le graphique de résultat ci-contre montre que Renault n'obtient la **note 4 dans aucune catégorie** et se voit même évaluer au niveau 2 (« amorcé »!) pour ce qui concerne la catégorie Origine (ethnique, raciale, nationale, sociale).

Maintenant que le thermomètre a indiqué de la fièvre, il va falloir penser à se soigner !


FO le Syndicat libre et indépendant !

Résultats par catégories

Catégorie handicap et état de santé


Que font les meilleurs industriels? Maintenir dans l'emploi les salariés partiellement inaptes. Effectuer des reclassements de qualité. Prévenir la pénibilité. Promouvoir l'intégration et l'évolution professionnelle des personnes handicapées. Contribuer à l'état de santé général des salariés.	Que fait RENAULT ? Des politiques héritées de l'histoire mais inadaptées à la prévention des nouvelles formes de pénibilité. Des dispositifs existants mais dont l'efficacité est hétérogène sur le terrain. Des résultats mitigés, avec des salariés effectivement maintenus dans l'emploi, mais sans que leur état de santé soit bien conjugué avec les exigences opérationnelles.	Que devrait faire RENAULT ?  Reclasser efficacement les personnes à aptitudes réduites (trop de salariés sans poste) Intégrer davantage de personnes handicapées dans l'ingénierie et le tertiaire Structurer la prise en compte des risques psychosociaux via une meilleure appropriation par les managers Mieux prévenir le harcèlement moral et sexuel (remontée des problèmes et rappel explicite des sanctions)
---	--	--

Catégorie Genre


Que font les meilleurs industriels? Attirer les femmes dans leur secteur. Leur permettre un parcours professionnel évolutif, notamment dans le cœur de métier de l'entreprise. Augmenter la part des femmes dans les postes d'encadrement et de direction. Prévenir les comportements discriminatoires.	Que fait RENAULT ? Une démarche active de féminisation des ingénieurs et cadres, mais pas des opérateurs. Des dispositifs (insuffisants) assurant l'égalité de traitement mais pas l'égalité des chances. Des usines encore peu féminisées. Des pratiques gênées par la prégnance de stéréotypes et de préjugés.	Que devrait faire RENAULT ?  Mettre en place, en usine, une politique de mixité professionnelle vraiment active, clairement intégrée au dialogue social local. Sensibiliser le management aux méfaits des stéréotypes et veiller à la détection des potentiels sans a priori. Combattre les comportements d'autocensure et de fatalisme découlant des sur-exigences injustifiées du management.
--	---	---

et commentaires FO

Catégorie Origine

<p>Que font les meilleurs industriels?</p> <p>Garantir une véritable diversité d'origine des salariés : ethnique, raciale, nationale, sociale.</p> <p>Développer la diversité d'origine dans les effectifs et dans l'accès aux postes à responsabilité.</p> <p>Prévenir les comportements discriminatoires.</p>	<p>Que fait RENAULT ?</p> <p>La question de la diversité des origines n'est pas abordée de façon explicite dans les politiques de RENAULT, à l'exception de la recherche des profils internationaux.</p> <p>La ligne managériale est faiblement sensibilisée à cette problématique.</p> <p>La diversité est présente au niveau des opérateurs mais pas à ceux des Etam et I&C.</p>	<p>Que devrait faire RENAULT ?</p>  <p>Affirmer un engagement explicite concernant l'intégration et la promotion des salariés, quelle que soit leur origine, au lieu de considérer que « ça va de soi », ce qui n'est manifestement pas le cas !</p> <p>Diversifier les viviers de recrutement des Etam et des I&C</p> <p>Détecter et promouvoir les opérateurs à potentiel.</p> <p>Mieux intégrer la gestion des différences culturelles dans les relations de travail</p>
--	---	---

Catégorie Age

<p>Que font les meilleurs industriels?</p> <p>Intégrer dans la politique RH les conséquences liées à l'allongement des carrières.</p> <p>Déployer concrètement les accords « seniors ».</p> <p>Gérer les carrières selon les différentes phases de la vie professionnelle et personnelle.</p> <p>Prévenir les discriminations en fonction de l'âge.</p>	<p>Que fait RENAULT ?</p> <p>Des politiques RH qui ne prennent pas suffisamment en compte les nouveaux enjeux liés à l'âge : allongement de la vie professionnelle, élimination des discriminations, mixité générationnelle.</p> <p>Un déploiement et des résultats amorcés, en ligne avec les politiques, mais insuffisants au regard des obligations légales et des objectifs de responsabilité sociale.</p>	<p>Que devrait faire RENAULT ?</p>  <p>Décliner concrètement l'accord seniors RENAULT SAS (dernière partie de carrière pas suffisamment structurée, absence d'état des lieux précis).</p> <p>Proposer des perspectives d'évolution pour les plus de 50 ans et, en usine, ne pas cantonner les jeunes au Montage.</p> <p>Adapter les règles de gestion de carrière aux différentes phases de la vie.</p> <p>Sensibiliser la ligne managériale aux dangers des stéréotypes liés à l'âge; les managers ne doivent pas gérer que les 20-30 ans.</p>
--	---	---

Il est temps d'agir !

Sélection à l'entrée, discrimination par le diplôme ou par l'âge, ascenseur social en panne pour la majorité des salariés, politiques RH inadaptées aux aléas de la vie et aux récentes évolutions de la société, tendance à la reproduction d'un modèle dominant, ... :

le modèle social actuel de RENAULT pénalise considérablement la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise !

Sous la pression des partenaires sociaux, en particulier FO Métaux, RENAULT a réalisé quelques avancées en matière de prévention des discriminations. Cela reste néanmoins très insuffisant.

Voici quelques exemples de pistes à suivre :

- Les objectifs d'égalité des chances et de diversité doivent être clairement **formulés et partagés** au niveau des équipes de direction
- **L'égalité des chances ne doit pas rester « l'affaire des RH »**, tous les décideurs doivent être impliqués
- **Les managers de tous niveaux doivent connaître les dangers de la discrimination**; aujourd'hui, chez RENAULT, cela implique une véritable formation (comment repérer, comment agir)
- **Les objectifs doivent être 100% visibles en interne**, connus de tous; c'est la condition pour que le débat s'installe et que les problèmes remontent vraiment
- **Les salariés, toutes catégories confondus, doivent avoir plus de visibilité** sur leurs perspectives et leur place dans l'entreprise

Le 9 septembre prochain, la DG présentera son plan d'action France et Groupe en faveur de la diversité.

Nous l'interpellons dès à présent pour qu'elle ne se trompe pas de priorité.

FO met l'action syndicale au service du progrès social !

