

DOSSIER Chez les métallos, l'égalité MAINTENANT

- **ELECTION TPE**
- 1 syndiqué, 3 voix
- **DEUROPE | INTERNATIONAL**

Campagne internationale contre les violences domestiques

Deux ouvrières d'une société aéronautique © DR | coll. IHS CGT Métaux

Mutuelle Familiale ma complémentaire de vie®



UNE COMPLÉMENTAIRE DE VIE C'ESTAILEUX!

Un soutien humain en cas de besoin

Mutuelle de résistance, d'innovation et d'action, La Mutuelle Familiale est fière d'être partenaire solidaire de la FTM-CGT



mutuelle-familiale.fr
NUMERO NON SURTAXE DEPUIS UN FIXE DU UN MOBILE
09 71 10 15 15

Actualités

- 4 Histoire
 - « Quand nous en serons »
- 5 Europe/International
 Campagne internationale
 contre les violences
 domestiques
- 6 Portrait d'un syndicat John Deere Saran
- **7-8** Portrait d'un syndiqué « On apprend de chaque personne »

Vie Syndicale

10 TPE

1 syndiqué = 3 voix!

Dossier

11-15 Chaque femme est sa propre révolution

Politique revendicative

16-17 Economie

L'inflation késako?

18 Travail

APLD et rémunération à 100 % des forfaits jours

19 Droits

Proposition de loi « santé au travail »

Mensuel des métallurgistes Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53 www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez** Impression : **Rivet Edition**

Prix: 1 euro - Abonnement annuel: 12 euros ISSN 0152-3082 Commission paritaire 0423 S 06 474









Ouria Belaziz Membre du Comité exécutif fédéral

Le 8 mars

on grève, on manifeste!

uatre vingt pourcent des salariées disent avoir au moins une fois au cours de leur vie professionnelle été confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes*.« Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, c'est normal!» « Les femmes n'ont pas les mêmes ambitions professionnelles que les hommes » « Il y a des métiers pour les Femmes et des métiers pour les Hommes »

Plus de 110 ans de luttes en France et dans le monde *pour les droits de la Femme*. Encore au 21^e siècle, ce sont les femmes qui sont dans de grandes souffrances et qui vivent dans la précarité.

Les écarts d'inégalités de rémunération de 27% persistent encore entre les femmes et les hommes. Depuis 20 ans on constate le même écart. Ce sont les femmes qui se heurtent encore au plafond de verre. **Et 20% d'entre elles subissent le harcèlement sexuel dans les entreprises.**

La Covid 19 a davantage fait ressortir ces disparités et ce, dans tous les domaines : la santé, l'économie, la protection sociale... Sans oublier les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont victimes.

La CGT est engagée de longue date dans le combat pour l'égalité femmeshommes. C'est plus qu'un engagement, l'égalité fait partie, par essence, des valeurs que porte la CGT. Et aujourd'hui, il est plus que nécessaire d'intensifier la mobilisation, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle dans nos entreprises.

Le 8 mars, donnons la parole aux femmes. Saisissons-nous de cette date pour que les revendications **des femmes** au travail **s'affirment et s'expriment**. La CGT féministe sera en mouvement comme toutes les femmes du monde. Ce 8 mars n'est pas un jour comme les autres.

*Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.

Histoire

« Quand nous en serons... »

as plus que les révolutions, les mouvements sociaux ne sont issus d'un plan précis, élaboré, au processus chronologique maîtrisé. La mobilisation, la révolte, surgissent toujours comme un fruit mûr qui soudain se décide à s'arracher de l'arbre. Nul n'avait anticipé l'ampleur des journées qui marquèrent notre histoire sociale, de la révolution de 1789 aux insurrections populaires de 1830 et 1848, de la Commune de Paris aux événements de 1968.

Il y a 150 ans, des femmes et des hommes ont posé les bases d'une république sociale. Durant près de huit semaines, dans un Paris encerclé par une armée étrangère, ils ont dessiné un autre avenir pour les peuples.

Paris assiégé

En 1870, Napoléon III est en difficulté. Répondant à la provocation du chancelier Bismarck, il déclare la guerre à la Prusse le 19 juillet. En quelques semaines la défaite est consommée. Le 2 septembre, il est fait prisonnier à

Sedan et capitule. Le 4, la République est proclamée. Mais les prussiens n'en n'ont pas terminé et le 19 septembre une armée de 180 000 hommes encercle Paris. C'est le début du premier siège de la capitale. La vie s'organise malgré la faim, les privations, le froid. Les parisiens refusant la défaite sont bombardés. Les défaites militaires et les nombreux échecs pour libérer Paris conduisent à la signature d'un armistice le 28 ianvier 1871. En février

des élections nationales, gagnées par les conservateurs et les monarchistes, placent Adolphe Thiers à la tête du pays. Réfugié à Versailles, son gouvernement entame des préliminaires de paix.

La France abandonne l'Alsace et la Moselle, s'engage à verser des dommages de guerre, à emprisonner les récalcitrants et livrer les canons à l'ennemi.

Après les journées insurrectionnelles réprimées dans le sang, vingt années d'un régime autoritaire et affairiste, les classes populaires chassées de Paris par les travaux du baron Haussmann, l'exploitation et la misère de la

révolution industrielle, la défaite honteuse, la famine et la mort d'un siège horrible, les parisiens refusent de courber l'échine.

« Semaine sanglante »

Le 18 mars, la population s'oppose à l'enlèvement des canons sur les hauteurs de Montmartre. Le 28. la Commune est déclarée. Dix commissions sont créées. Une société nouvelle voit le jour dans un Paris assiégé par les forces gouvernementales, dites « Versaillaises », sous le regard des armées prussiennes. Elles abolissent la conscription, déclarent la séparation de l'Église et de l'État, interdisent le travail de nuit dans les boulangeries, réquisitionnent les logements vacants, mettent un terme aux amendes, retenues sur salaires et cumul des traitements, instaurent l'enseignement laïque...

Pour Thiers, il n'est que temps de rétablir l'ordre. Le 21 mai, les troupes versaillaises entrent dans Paris. C'est le début de la « semaine sanglante ».

> Des milliers de communards. hommes, femmes, enfants, sont fusillés sans jugement, 50 000 passeront devant un conseil de guerre. Condamnés à mort ou à la prison, 7 000 d'entre eux seront déportés en Nouvelle-Calédonie. On estimera à plus de 100 000. le nombre d'ouvriers manguants à Paris.

> Nové dans le sang, ce printemps social résonne encore aux quatre coins du monde. Le communard Jean-Baptiste Clément, qui

participa aux derniers combats, dédiera une de ses chansons à une « héroïne obscure », jeune ouvrière courageuse, « la vaillante citoyenne Louise » disparue après la prise de la dernière barricade le dimanche 28 mai 1871. « Le temps des cerises », reste le murmure d'une Commune toujours vivante.

« Quand vous en serez... »



Claude Ven, Président de l'IHS



Europe / International

Campagne internationale contre les violences domestiques

ndustriall Global Union, dans la continuité des travaux de l'OIT et de la Convention 190 qui a été adoptée, se lance dans une campagne de sensibilisation internationale.

Faire face aux conséquences de la violence domestique au travail

Selon Industriall Global Union, les syndicats doivent sensibiliser et éduquer leurs membres et les travailleurs sur l'impact de la discrimination et de l'inégalité des sexes. Ils doivent remettre en question les stéréotypes et les normes sociales qui génèrent et justifient la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique. Pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, la C190 préconise une « approche sensible à la dimension de genre ». Elle « s'attaquera aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risques, y compris les stéréotypes sexistes, les formes multiples et croisées de discrimination et les relations de pouvoir inégales entre les sexes ».

Les syndicats doivent ni plus ni moins prendre des mesures pour condamner toutes les formes de violence fondée sur le sexe, y compris la violence domestique. Ils doivent sensibiliser leurs adhérents à cette question en établissant, par exemple, une politique interne, un code de conduite ou une déclaration d'égalité, pour promouvoir un environnement syndical exempt de violence et de harcèlement. Pour étayer cette exemplarité, les

fédérations ont fonction de publier des articles ou documents sur la violence domestique, ainsi que sur le lieu de travail en collaborant avec les organisations et associations de la société civile qui luttent contre ces agressions. La responsabilité première de la lutte contre la violence domestique incombe aux gouvernements. Les syndicats ont fait campagne, avec les organisations et associations de la société civile, pour obtenir des congés payés et d'autres dispositions légales, comme aux Philippines et en Nouvelle-Zélande où des campagnes intenses ont abouti à l'inclusion de dix jours de congés payés pour les victimes/survivants de la violence domestique. En Australie, cinq jours de congés sans solde, ou cinq jours de congés payés dans presque toutes les provinces du Canada.

Les syndicats ont aussi fait pression sur les gouvernements pour ratifier la convention n° 190 de l'OIT et veiller à ce que les gouvernements et les employeurs prennent au sérieux leur devoir de protection des travailleurs victimes de violence domestique, qu'il s'agisse de lieux de travail publics ou privés.

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral

Sources : Les travailleuses victimes de violence conjugale – Lobbying pour un soutien économique,

UNIFOR : Convention 190 de l'OIT, campagne de l'ACTU We won't wait! en Australie

Portrait d'un syndicat

Syndicat CGT John Deere Saran

réée en 1965, l'usine Saran fabrique, en premier lieu, des engins de travaux publics et diversifie sa production vers l'assemblage des moteurs diesel puis, la fabrication, l'essayage et le montage des moteurs diesel. Simultanément, la vie syndicale, par le biais de la CGT, se construit. S'en suivra l'arrivée de la CFDT. Les deux organisations syndicales ont participé à de grands conflits sociaux en 1968-1972-1977.

En 1977, les salariés décident de faire entendre leur mécontentement en faisant valoir leur droit de grève. Le conflit durera plus d'un mois et les salariés réussiront ainsi à améliorer leurs conditions de travail: forte augmentation des salaires et obtention de la 5^e semaine de congés pavés. Une des seules entreprises de la métallurgie à cette époque! Le syndicat comptait 380 adhérents pour 1000 salariés. En parallèle, on dénombrait 100 adhérents au Parti Communiste. Il ne fallait pas grand chose pour que des conflits

éclatent... La CGT a presque toujours été le syndicat majoritaire. Puis sont arrivées la CFE-CGC et FO. La gauche au pouvoir et la paix sociale.

Coup de massue

Au cours des années 80, deux plans de licenciements ont été annoncés. Les salariés ont mis à l'arrêt les machines de montage des engins de TP et la fabrication de certaines pièces. A cette époque, on recensait 1500 salariés. Le patronat a supprimé 500 emplois.

Licencié, accompagné, réintégré, indemnisé

En 2015, un salarié s'est fait licencier pour faute grave. Nous l'avons suivi et lui avons permis de se faire accompagner par l'UD du Loiret. Après 3 ans de procédure la CGT a gagné sa réintégration. Le salarié a pu se faire indemniser du préjudice de licenciement abusif.

Tous les autres syndicats sont arrivés bien plus tard. La CFTC-SUD, présents comme toujours pour mettre des bâtons dans les roues de la CGT...

Une présence accrue

En 2019, la CGT a négocié une augmentation générale de 3 % pour tous les salariés et obtenu la mise en place du CSE. Le syndicat compte 5 titulaires là, où l'on en comptait 2 auparavant. Nous avons eu 37,9 % des suffrages

pour le 1^{er} collège, la CGT n'étant pas représentée dans les autres collèges.

Le syndicat organise une fois par mois des permanences pour que l'on puisse se retrouver entre élus et permettre aux salariés de venir nous poser des questions.

En 2020, pendant la crise sanitaire et sans une forte mobilisation du personnel qui était au chômage partiel, nous avons réussi à obtenir une augmentation générale de 1,5 %.

A la fin de cette même année, la direction nous a fait savoir

qu'une réorganisation mondiale allait être opérée. La direction a mis en place un Plan Social Economique (PSE). La CGT a pu démontrer que, sur le plan économique, la société allait très bien et que ce PSE servait uniquement les intérêts des actionnaires. La CGT a refusé de signer, se gardant une marge de manœuvre pour attaquer notre direction si la DIRECCTE validait.

A ce jour la CGT défend l'intérêt des salariés et gagne des batailles pour les salaires (conditions de travail, augmentations de salaire...). Elle est à l'écoute des salariés et au plus près du terrain dans l'idée de devenir majoritaire dans 3 ans.

Sami El Messaoudi, Délégué syndical John DEERE

1964-1965

- Création du syndicat CGT.
- Création de deux sites « atelier soudure » et « tôlerie » à Fleury.
- Construction de l'usine de Saran

1968 et 1972

- Grande Grève : augmentation des salaires, 5° semaine de congés payés

1980

2019

2020

Portrait d'un syndiqué

« On apprend de chaque personne »

a plupart des entreprises de la métallurgie ont des « forces vives » qui écoutent, défendent, revendiquent et libèrent la parole du salarié. Sami El Messaoudi, délégué syndical nous narre son militantisme au sein de l'entreprise John DEERE.

Salarié syndiqué, qui es-tu?

J'ai commencé chez John DEERE en tant qu'intérimaire opérateur sur machine à commande numérique, en décembre 2003 chez John DEERE. J'ai ensuite été embauché en CDI en août 2004, au même poste. Puis j'ai évolué sur une ligne de fabrication de volant moteur pendant 3/4 ans. J'ai travaillé en équipe alternée, pendant les week-ends et de nuit. Malheureusement, cette ligne a fermé pour externalisation.

Je suis parti sur la ligne « culasse 2 soupapes » où l'on fabriquait, à la fois, les commandes passées numériquement sur des machines récentes et, sur des vieilles machines qui dataient du plan Marshall*. Je suis toujours à ce poste mais depuis 3 ans la ligne a été rénovée et je « switche » sur deux lignes.

La classification, tout un art

En 2006, j'étais en équipe de nuit et mon niveau de rémunération était « E ». [La classification chez John DEERE s'effectue en lettre. Un nouvel embauché se voit automatiquement attribuer la lettre de la machine où il travaille (équivalent opérateur machine) puis la lettre de classification évolue en fonction du grade : E, F, G...]. J'ai ensuite eu la possibilité d'évoluer et de passer en « G » en tant qu'opérateur/régleur sur les volants moteurs.

Il faut tout de même avoir en tête que chez John D, il est déjà décompté -15 % du salaire mensuel sur les 36 premiers mois de travail. Ce dispositif date des années 70/80 où chaque salarié qui débute dans l'entreprise touche -15 % de son salaire puis, perçoit une augmentation tous les 6 mois.

Par exemple, une personne nouvellement embauchée perçoit 15.46 € bruts de l'heure et est augmentée de 2.5 % tous les 6 mois et ce pendant 36 mois. Une fois



Sami El Messaoudi, délégué syndical chez John DEERE

cette période passée, elle ne recevra plus d'augmentation hormis sa prime d'ancienneté.

Avant les années 2000, les employés étaient payés au rendement. C'est-à-dire qu'ils touchaient leur salaire de base à 100 % et s'ils augmentaient la productivité, ils étaient payés à 140 %. Depuis les années 2000, tout le monde est passé à 140 %. Désormais, s'il y a une baisse de production, les salariés gardent leur salaire.

Lutter contre les discriminations

En discutant avec les intérimaires, je m'aperçois, à l'époque, qu'ils sont payés une lettre en-dessous de la classification que prévoit la Convention Collective. Etonné, interloqué, outré, j'en parle autour de moi et je m'aperçois que cette pratique s'est totalement démocratisée pour les nouveaux, sous prétexte qu'ils ne sont pas formés. Donc, un intérimaire qui était embauché avait déjà -15 % sur son salaire et, si sa machine était classée « F », lui il était payé en « E »... le temps qu'il soit formé. Normal non ?

J'ai trouvé ça tellement aberrant que j'en ai discuté avec l'élu CGT de nuit qui m'a répondu « Ben ouais... tu as raison, je l'ai déjà remonté ». Voyant que nos revendications laissaient de marbre le patronat, l'élu CGT m'a conseillé de prendre ma carte et de remonter le problème. Les élections approchant, j'ai soumis ma candidature.

* Plan américain mis en place après la Seconde Guerre mondiale pour aider à la reconstruction de l'Europe



J'ai été élu suppléant délégué du personnel. J'allais sur le terrain voir les salariés, toutes les équipes, et j'avertissais en séance de ce qui déplaisait aux salariés. Je disais ce que j'avais à dire en réunion même si parfois ça n'allait pas du tout avec notre DRH de l'époque. Mes interventions étaient de plus en plus influentes et j'étais de plus en plus respecté. Elu suppléant en CE, titulaire en DP et, il y a environ dix ans, j'ai été élu titulaire CE.

De là, j'ai pu faire en sorte de rajeunir la moyenne d'âge des élus de chez John DEERE. Depuis 2016, j'ai été élu DS du syndicat et DSC John DEERE Saran et Arc-Lès-Gray, entité de John DEERE qui se trouve dans le bassin dijonnais. J'ai pu suivre la formation DSC à la FTM.

Pour terminer sur la lutte des inégalités salariales des intérimaires, nos revendications ont été entendues. Ça a pris du temps (3 à 4 ans) mais, nous avons obtenu gain de cause! Désormais, les salariés intérimaires ne sont plus payés une lettre en-dessous.

Créer du lien : la base!

En 2010, j'ai fait mon premier niveau, à l'UL de Fleury. Puis en 2016, après avoir été nommé DSC, la FTM m'a invité à effectuer le stage de DSC. Celui-ci m'a vraiment été bénéfique puisque de la CGT, je connaissais uniquement les bases. A chaque Conseil National, je suis présent et, petit à petit, j'évolue et j'apprends beaucoup. Le syndicalisme c'est avant tout une perception et une philosophie de vie tournée vers les autres.

Le syndicat est là pour revendiquer. Il faut apprendre à connaître les personnes avec lesquelles on travaille. Soutenir les causes les plus nobles, montrer aux salariés qu'on est présents, qu'on les écoute et qu'on remonte leurs problématiques à la direction. Même si ça prend du temps, il faut toujours mettre l'accent sur la création des liens. Si nous ne sommes pas sur le terrain, nous perdons le lien et sans ce lien, le rapport de forces est moindre.

Propos reccueillis par **Marion Prevot,** Conseillère fédérale



INVENTONS ENSEMBLE

L'AVENIR

DELA

PROTECTION

Aéma est le groupe mutualiste de protection issu du rapprochement entre Aésio et Macif. Il rassemble 14 000 collaborateurs qui œuvrent au quotidien pour la protection de 8 millions d'assurés. Aéma Groupe imagine chaque jour les contours d'un monde plus juste et plus humain en plaçant la prévenance au cœur de la relation avec ses adhérents, sociétaires et entreprises clientes.

aemagroupe.fr



@Aema_Groupe in Aéma Groupe











Elections TPE

1 syndiqué = 3 voix !

e 18 février, des axes de travail ont été proposés par le collectif TPE et validés par la direction fédérale.

La démarche fédérale vise à placer nos syndicats en ordre de bataille sur les enjeux de représentativité. 4,5 millions de salariés, dont 200.000 de la métallurgie et des services de l'automobile sont directement impactés par ces élections.



Cette campagne doit nous permettre de nous imposer et de l'intégrer à l'ensemble des domaines couverts par la vie syndicale (plan de visite, ciblage des syndicats, syndicalisation/déploiement et qualité de vie syndicale).

Le collectif a engagé sa réflexion en tenant compte des réalités des outils existants en territoires (régions, USTM et collectif métaux).

Notre objectif s'inscrit dans la préparation du 42e congrès sur les enjeux de la vie syndicale. C'est pourquoi, le collectif a bâti une campagne de conquête électorale basée sur 2 axes :

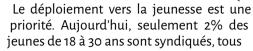
- Renforcer le vote CGT « là où nous sommes présents ».
- Implanter la CGT et gagner le vote CGT « là où nous sommes absents ».

L'objectif n'est pas d'apporter un travail supplémentaire à nos outils en territoires mais bien de réfléchir collectivement au besoin de façonner différemment via des outils opérationnels permettant d'anticiper, planifier et cibler nos interventions.

Priorité jeunesse

Ainsi le collectif propose, en lien avec les autres structures de la CGT, de mener des initiatives de parrainage et d'information, en ciblant:

- Les salariés issus des services de l'automobile (garages, location véhicules, stations service);
- Les petites entreprises de la sous-traitance;
- Les salariés, les syndiqués et tous ceux qui ont dans leur entourage des amis, de la famille qui travaillent dans une T.P.E...
- Les CFAI (Centres de formation des apprentis) où l'on retrouve de nombreux apprentis de la métallurgie.



syndicats confondus! Pourtant, différents sondages mettent en évidence que les jeunes se déclarent favorables aux syndicats, particulièrement à la CGT. L'enjeu du renouvellement est un véritable défi pour la CGT puisque d'ici dix ans un militant sur deux partira à la retraite.

Tous ensemble!

La réussite de la campagne de déploiement dépendra essentiellement de l'engagement de TOUTE la CGT. Organisons des initiatives de parrainage en allant au plus près des salariés et de leurs préoccupations: lieux de travail, CFAI, sous-

REPRÉSENTÉS

traitance...

ENTENDUS

SOUTENUS

Le collectif TPE se tient à votre disposition et met tout en œuvre (tracts, brochures, affiches, flyers ainsi qu'une cartographie précise des entreprises TPE issues de la profession de chaque territoire) pour vous accompagner dans le déploiement de cette campagne de syndicalisation.

Amar Ladraa. Animation Territoires





TÉMOIGNAGE

Le personnel féminin oublié



Je m'appelle **Catherine Canal**, j'ai 50 ans, je suis mariée et mère de 3 filles âgées de 26, 23 et 20 ans. Je suis salariée du Groupe SEB, au sein de l'entreprise TEFAL qui se situe à Rumilly, Haute-Savoie. Je suis syndiquée à la CGT depuis 1994 et déléguée depuis 2008.

A TEFAL Rumilly, nous avons deux secteurs d'activités très distincts. Il y a les « Articles Culinaires » où sont fabriquées les poêles et les casseroles et, la « Cuisson Electrique » à laquelle je suis affiliée et qui fabrique les appareils à raclette, fondue, crêpières et barbecues/planchas.

Je suis entrée dans l'entreprise en 1993 en tant qu'opératrice « montage/emballage », au coefficient 155. Et jusqu'à que ce jour je n'ai toujours pas évolué... et cela malgré l'évolution constante de mon métier. Les process évoluent, de facto, la production aussi. A cela s'ajoutent des tâches qui se complexifient et des responsabilités de plus en plus importantes.

En 2016, la direction, pour la première fois, a fait passer à tout le personnel féminin de la production, un CQPM* « équipier autonome de production industrielle ». Une fois la certification acquise, rien n'a évolué sur notre fiche de paie.

Dans les ateliers de production les métiers ont un sexe. Sur la catégorie « ouvrier », les femmes en production ont des tâches répétitives. Les hommes sont caristes, régleurs, approvisionneurs, avec des coefficients supérieurs.

Pour l'accès à la formation, le personnel de production féminin est le principal oublié!

Au sein du syndicat, nous prenons les revendications sur les inégalités du genre très à cœur. Malheureusement, il y a eu très peu de changements. La direction prétend qu'il y a une « bonne politique égalité Femme/Homme ».

Il est clair que, syndicalement, il faut se mobiliser par des actions avec tout le personnel.

Le 8 mars n'a pas de résonnance dans l'enceinte de TEFAL Rumilly. Les femmes sont éloignées de ce combat. Elles sont comme ... résignées !

Chez les métallos l'égalité MAINTENANT!

aucuns pensent que le féminisme ne serait que l'affaire des femmes. D'autres, certainement plus nombreux, considèrent que féminisme ne saurait rimer avec syndicalisme. Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent en moyenne toujours 25 % de salaire en moins ! Cela équivaut à ce qu'elles arrêtent d'être rémunérées après 15h40...

Parce que nous luttons contre toutes formes de discriminations, pour l'égalité des droits tant en matière de salaires que de déroulements de carrières, OUI, la CGT est féministe!

A l'occasion du 8 mars 2021, ce sont près de 150 actions qui ont été recensées en France. 30 000 personnes ont manifesté à Paris, 8 000 à Toulouse, 5 000 à Bordeaux, 2 000 à Grenoble et à Montpellier, 800 à Lille...

Les premières de corvées, sages-femmes, caissières, aides à domicile, infirmières, agentes d'entretien, enseignantes..., étaient à l'honneur pour exiger la reconnaissance de leur travail et une véritable augmentation salariale. Contre les violences sexistes et sexuelles, pour l'égalité, ce sont des dizaines de milliers de personnes qui se sont mobilisées. Ailleurs dans le monde, les mobilisations étaient impressionnantes : Algérie, Grèce, Inde...

Qu'en est-il chez nous ? Qu'en est-il dans la Métallurgie en France ? Les quelques témoignages de ce mensuel ne se veulent pas exhaustifs, mais apportent un éclairage sur ce qui se passe dans nos entreprises.

REVALORISER LES MÉTIERS À DOMINANTE FÉMININE

Magali Ménage, formatrice à l'AFORPA, Catherine Canal, opératrice « montage/emballage » à Tefal et Anne-Laure Pauget, chaudronnière dans l'aéronautique, toutes trois « métallotes », sont confrontées à des réalités difficilement acceptables. Comment peut-on justifier qu'une femme reste au même échelon tout au long de sa carrière professionnelle ? Dans quelle mesure peut-on légitimer qu'une femme ayant un poste équivalent à celui d'un homme gagne moins bien sa vie ? Pourquoi, au 21e siècle, des discriminations sexuelles existent-elles sur les lieux

^{*}Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie.



de travail ? Ces réalités inacceptables, participent encore et toujours à l'avilissement de la Femme...

Soit on se bat TOUS ENSEMBLE et on obtient pour tous types de métiers, qu'ils soient à prédominance masculine ou féminine, une évolution de carrière permettant de reconnaître l'augmentation de la qualification professionnelle; soit le patronat gagne et dans ce cas on y perd tous. Il s'agit de questionner la hiérarchie des emplois et le système de classification des métiers tels qu'ils existent aujourd'hui. Car la dévalorisation persistante des emplois à dominante féminine est l'un des principaux freins à l'égalité professionnelle et à une égale rémunération.

Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement et nécessairement revaloriser les métiers à prédominance féminine. Reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et, avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit ... « à travail de valeur égale, salaire égal » ! Les métiers de la métallurgie sont majoritairement des métiers à prédominance masculine ! Donc, ça ne nous concernerait pas ou si peu !

TEMPS PARTIEL/PRÉCARITÉ : CE N'EST PAS AUX SALARIÉS DE PAYER LA CRISE!

80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en-dessous du seuil de pauvreté et

une flexibilité maximale (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes...). Il faut instaurer :

- un droit automatique au passage à temps plein :
- une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel;
- une majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % :
- une rémunération des temps de trajet entre deux emplois.

INDEX « ÉGALITÉ SALARIALE » : STOP À L'HYPOCRISIE !

Comment expliquer que 90 % des entreprises aient obtenu une bonne note, ce qui les exonère de sanctions, alors que les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes ? C'est parce que l'index « égalité salariale » comporte des biais qui invisibilisent les inégalités et qu'il n'y a aucune transparence : les syndicats et l'inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul de l'employeur. La CGT exige qu'il soit modifié au plus vite !

Stéphane Dubled, Membre du collectif fédéral « égalité professionnelle»



PEUX-TU NOUS RACONTER TON PARCOURS?

Mon parcours est atypique. J'ai été guide conférencière dans un musée d'art contemporain, correspondante de presse dans les quartiers populaires, j'ai aussi exercé des boulots alimentaires... Puis, j'ai entrepris une reconversion professionnelle pour devenir chaudronnière dans l'aéronautique. J'avais vraiment étudié ce truc. Je voyais que les entreprises recrutaient.

Le Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS) est en totale contradiction avec son actuelle communication et les délocalisations mises en place.

A l'époque, il tenait ce discours : « On aime bien les gens qui ont une certaine maturité sur ces métiers, il faut énormément de réflexion. On ne recrute pas que les jeunes. » Moi j'ai 53 ans. C'est un élément important. Cette reconversion, je l'ai entamée lorsque j'avais 50/51 ans en tenant compte de mon « employabilité ». Préparer une reconversion pour me retrouver sans emploi, je ne vois pas l'intérêt. Je m'étais donc renseignée pour devenir chaudronnière. C'est un métier très physique. A la différence de l'aéronautique, l'épaisseur des tôles dans l'industrie est beaucoup plus importante, il faut des muscles pour donner de la forme au métal. Dans l'aéronautique, c'est très très fin. Il faut également beaucoup de finesse et de précision et c'est cet aspect là aussi qui m'intéressait. Réflexion, finesse, méthodologie : le métier en soi est un métier magnifique, sauf qu'encore une fois, les patrons s'en balancent complètement comme d'autres métiers d'ailleurs. Ils veulent nous transformer en chewing-gum, en pâte à modeler, interchangeables, corvéables à merci, sans savoir-faire. S'ils pouvaient nous cloner, ils le feraient. D'ailleurs, ils essaient de remplacer la main par des robots. Le jour où ils y arriveront, on aura du souci à se faire.

50 ANS ET UN CAP CHAUDRONNIÈRE AÉRONAUTIQUE EN POCHE!

Suite à l'obtention de mon CAP, j'ai signé un CDI chez Bronzavia à Sartrouville, parce qu'il y avait des anciens. Là aussi, mon choix n'est pas anodin. Il y a des boîtes où il n'y a plus d'anciens alors que ce sont des métiers qui se transmettent, enfin s'ils ne sont pas détruits complètement. Il y a des choses qui ne s'écrivent pas. Quand ce savoir-faire est transmis, c'est de la solidarité au quotidien. C'est l'héritage des tâches de travail qui ne sont formalisées nulle part. Il faut s'adapter à des tas de problèmes, de contraintes; comme dans plein d'autres métiers d'ailleurs (sage-femme, infirmière,...).

COMMENT AS-TU RÉUSSI À FAIRE TA PLACE, EN TANT QUE FEMME AU SEIN DE CE MONDE MÀSCULIN ?

Les collègues, au début, n'avaient pas envie de me voir, et se demandaient « c'est qui celle-là ? Elle sort d'où ? ». Surtout que le patronat via la DRH me valorisait beaucoup, donc ils se sont dit « ouh lala, c'est l'amie de la DRH ». La DRH vient du Groupe Engie, et a des pratiques extrêmement violentes... Ils pressurisent dans tous les sens, créent un stress énorme, des conditions de travail insup-

portables. Je n'exagère pas du tout. J'ai des collègues qui sont complètement cassés, même des jeunes se cassent très vite physiquement. Du coup, ils m'assimilaient à la DRH, ils ne voulaient pas de moi mais en me côtoyant, ils ont rapidement appris à me connaître, même si je n'avais pas claironné que j'étais à la CGT. J'ai quand même créé la section syndicale CGT dans l'entreprise puisqu'elle n'existait pas. J'ai contribué et je contribue, jour après jour, à créer du collectif. Le syndicalisme ce n'est pas un groupe de copains; ce sont des camarades, c'est autre chose. La seule action que nous avons réussi à mener concrètement pour l'instant, tous ensemble, c'est un débrayage et, il faut le noter, les hommes portaient le foulard violet! C'était un débrayage le 8 mars 2019, une action pour l'égalité femme/homme. Les patrons étaient fous. Ces collègues qui n'osaient pas revendiguer plein de choses, et qui, ce jour là ont porté le foulard violet! Nous avons remis notre tract à l'employeur, revendiquant l'augmentation générale des salaires et l'égalité femme/homme.

ES-TU LA SEULE FEMME CHAUDRONNIÈRE?

Oui, mais ce n'est pas un travail d'homme. Ce n'est pas vrai. Rappelons-nous historiquement, dans la métallurgie, il y a eu des femmes à certaines périodes.

Quand par exemple il y a de la souffrance dans la boite, quand les mecs n'en peuvent plus ; comment ils s'en sortent ? En rigolant ? Et en rigolant, sur quoi ? En accentuant, pour certains, leur côté « viril », par un pseudo-pouvoir fondé sur une pseudo virilité, basé sur des schémas qui servent avant tout le capital, aux dépens du travailleur et de leurs conditions de vie et de travail. On le voit très bien dans la misère du monde, qui trinque en premier, même physiquement ? Ce sont les femmes! Oui, la misère se conjugue au féminin, dans le monde et en France. Ces métiers ne sont pas des métiers d'hommes, ils ont seulement été attribués aux hommes à un moment donné.

Dans les bureaux, les femmes sont minoritaires : 5 et une en production. Soit 6 femmes pour 57 salariés.

POURQUOI ES-TU DEVENUE MILITANTE?

J'ai décidé de me mobiliser parce que... c'est l'histoire d'une famille, d'un collectif. C'est mon grand-père résistant et ses amis de l'époque qui me l'ont transmis. Moi j'ai eu cette chance, et pour moi, c'est la grande famille de ceux qui luttent pour la liberté.

Anne-Laure Pauget, Syndicat CGT Bronziavia Sartrouville

TÉMOIGNAGE

Destin croisé...



Je m'appelle **Magali Ménage**, je travaille en tant que formatrice au sein de l'AFORPA*. Je suis adhérente à la CGT de la métallurgie, depuis maintenant une quinzaine d'années.

Mon militantisme, comme beaucoup d'autres choses dans ma vie, je le dois à une

rencontre fortuite.

Cette rencontre, c'est Dominique, mon collègue. Un homme engagé, à l'écoute, et humain. Ces qualités m'ont convaincue de me syndiquer. Quand, deux ans après mon arrivée, il me demande d'intégrer la liste CGT, c'est avec beaucoup de motivation et de combativité que j'accepte de lutter, à ses côtés, contre une direction « autoritaire ».

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts. De suppléante, je suis passée titulaire, puis, aux dernières élections, déléguée syndicale.

En 2017, je suis contactée pour présenter ma candidature au CEF** de la métallurgie. J'y rencontre Christine Ciol, membre du Bureau Fédéral, qui me propose d'intégrer le « collectif formation syndicale ». La formation ? C'est justement mon métier! Ma réponse est immédiate et catégorique: oui, oui et oui!

Dans mon quotidien professionnel, les formations qui se tiennent à Courcelle sont une bulle d'oxygène. Pour moi, c'est un peu comme un départ en vacances... Quand, je fais ma valise pour une semaine de formation, je sais que je vais y retrouver Christine, David, Giuseppe, Roland et les autres... des belles rencontres...

Ce qui est cocasse dans ma première approche du militantisme, c'est que Dominique est « né CGT », dans le service maternité de la clinique des bleuets. Parfois, les hasards de la vie nous ressemblent...

^{*}AFORPA: association destinée à accompagner des jeunes par la voie de la formation initiale en apprentissage aux métiers des services de l'automobile et de la mobilité.

^{**}Comité Exécutif Fédéral



Economie

L'inflation késako?

e premier trimestre d'une année civile est syndicalement associé aux NAO¹ relatives aux salaires et au temps de travail. Une période où l'objectif s'articule autour des augmentions salariales. Mais sur quels repères peut-on appuyer les revendications pour que les revalorisations salariales se traduisent par une amélioration des conditions de vie des travailleurs ? Pour cela, il convient d'analyser l'articulation de trois variables :

- L'inflation désigne l'augmentation générale des prix. Elle est mesurée par l'Insee à travers l'Indice des Prix à la Consommation (IPC),
- Le salaire nominal désigne le salaire effectif sur la fiche de paie,
- Le salaire réel est le salaire nominal déflaté² d'un indice de prix.

Evolution du salaire nominal – évolution inflation = évolution du salaire réel

Lorsque l'inflation augmente plus vite que les salaires négociés en entreprise, le pouvoir d'achat diminue. Le salaire réel est donc la référence qui détermine le pouvoir d'achat (salaire corrigé de l'évolution de l'inflation).

Exemple : si à l'issue des NAO, les salaires nominaux augmentent de 1 % et que l'inflation a augmenté de 2 % sur la même période, alors le salaire réel (pouvoir d'achat) baisse de 1 %.

En somme, pour que le pouvoir d'achat augmente, il faut que la revalorisation salariale soit supérieure à l'inflation. Depuis la crise financière de 2007-2008, l'indice des prix à la consommation est relativement bas, souvent en-dessous de la cible d'inflation de 2 % fixée par la BCE³. C'est devenu un argument récurrent du patronat pour justifier des revalorisations salariales particulièrement faibles, voire nulle.

L'IPC⁴, un indicateur fiable pour mesurer l'évolution du coût de la vie ?

Tout indice ne peut être que subjectif car il faut, d'autorité, déterminer ses références. L'indice des prix calculé par l'Insee est contestable dans le sens où il ne représente pas un indicateur fiable puisqu'il sous-estime l'évolution du coût de la vie. Cette sous-estimation conduit à une différence entre l'inflation mesurée par l'Insee et l'inflation ressentie par les ménages. Cette différence s'explique par 3 effets :

- Un biais psychologique : nous sommes plus sensibles à une hausse de prix qu'à une baisse. Nous nous focalisons prioritairement sur des prix de produits consommés régulièrement (tabac, pain, carburant etc.). Or, le prix de ces types de biens est celui qui a le plus augmenté durant ces dernières années;
- Un effet qualité : Pour l'Insee, l'augmentation de certains prix correspond à l'augmentation de la qualité

des produits (téléphone mobile, PC portable etc.) et n'intègre pas ces augmentations dans le calcul de son indice :

• Les dépenses pré-engagées (loyer, service bancaire et télécommunication etc.) et contraintes (alimentation, carburant etc.) ont fortement augmenté durant ces dernières décennies ce qui a considérablement réduit les dépenses arbitrables.

Ces trois impacts ont des conséquences directes sur le pouvoir d'achat. Car le pouvoir d'achat du revenu arbitrable⁵ (par unité de consommation) a seulement augmenté de 0,5% depuis 2010⁶ ce qui confirme que l'inflation ressentie semble plus proche de la réalité sociale que l'inflation mesurée⁷.

Une exposition inégale aux augmentations des prix

L'IPC permet de calculer un chiffre moyen et n'est que généraliste, il ne tient pas compte d'une inégale exposition des ménages aux augmentations des prix. L'augmentation des prix des dépenses pré-engagées et contraintes est davantage préjudiciable pour les ménages modestes car ces dépenses pèsent plus lourd dans leur budget que dans le budget des ménages riches. Ainsi l'IPC invisibilise des variations de prix attentatoire au budget des ménages les plus modestes. Si l'inflation est faible

depuis quelques années, le coût de la vie a, quant à lui, augmenté de manière substantielle surtout pour les ménages modestes. Par conséquent les modérations salariales subies par les travailleurs, justifiées par la faiblesse de l'IPC sont venues éroder le pouvoir d'achat des ménages et particulièrement celui des moins aisés.

Face à cette réalité, les repères revendicatifs CGT sont pleinement justifiés avec la revendication d'un salaire minimum à 1800€. Revendiquer une augmentation générale pour tous les salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre garantissant le pouvoir d'achat n'est que justice et est une absolue nécessité pour préparer l'avenir!

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

⁷ Inflation mesurée : indicateur statistique officiel, qui traduit l'augmentation, la baisse ou la stabilité des prix d'un mois sur l'autre, ou sur 12 mois glissants. Elle est établie à partir de relevés précis des prix de plus de 1 000 produits et services.



© A sayad | FTM-CGT

¹ NAO : Négociations Annuelle Obligatoires

² Déflater revient à corriger des effets de l'inflation afin de ramener un bien à un prix de départ.

³ BCE : Banque Centrale Européenne

⁴ IPC: Indice des Prix à la Consommation

⁵ Le revenu arbitrable est obtenu après déduction des dépenses pré-engagées et contraintes qui sont difficilement modifiables (comme le logement, l'alimentation, le carburant etc.) du revenu disponible.

⁶ Source Insee

Travail

APLD et rémunération à 100% des forfaits jours

Qu'en est-il?

Dans la métallurgie, l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du temps de travail prévoit le paiement à 100 % des salariés en forfait jours lorsqu'ils sont placés en activité partielle.

Légalement, cet accord demeure et est toujours appliqué lorsqu'il y a la mise en place de l'activité partielle classique.

En revanche, la loi du 17 juin 2020, article 53, précise que les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique.

Par conséquent, l'accord de branche de 1998 et l'obligation faite aux employeurs de rémunérer à 100 % les forfaits jours ne sont pas applicables lorsqu'il y a la mise en place de l'APLD.

L'indemnisation garantie aux salariés en APLD est la même pour tous : elle est de 70 % du salaire brut.

Exiger le 100 %

Il est toutefois nécessaire et possible de renverser la tendance. Cagner des accords plus favorables que la loi n'est pas interdit ... Bien au contraire, une circulaire rappelle cette possibilité!

A titre d'exemple, l'accord signé par la CGT, au sein de l'entreprise Thales, ouvre des possibilités. Une indemnisation pour les salariés placés en APLD de :

- 100 % pour les salariés jusqu'à 2 300 € mensuels.
- 92 % pour tous les autres salariés, mensuels et forfaits jours.

L'existence de la clause de cette loi ne doit pas nous faire baisser les bras. Nous devons exiger le 100 % pour tous et construire le rapport de forces ensemble. Inspironsnous des luttes gagnantes pour concrétiser nos revendications! Exemples positifs pour aller plus loin.

Laurent Trombini, membre du Bureau fédéral



S R Plus loin que nos droits

Proposition de loi **<< Santé au travail >>,** les contours de la réforme se précisent

Accord National Interprofessionnel (ANI) « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » avait cadré en décembre dernier un certain nombre d'éléments en prévision de la réforme du système de santé au travail. Cet accord marque aujourd'hui largement ses limites et ses insuffisances, il passe totalement à côté des enjeux actuels du monde du travail, ce qui confirme le bien-fondé du refus de la CGT de le signer (Voir N°48 du mensuel—Janvier 2021).

L'encre encore fraîche de cet ANI, la députée Charlotte Lecocq déposait déjà une Proposition de Projet de Loi (PPL). Celle-ci a été examinée et adoptée en première lecture par les députés fin février et les débats ont permis de préciser les contours et limites dont voici quelques points.

Le Dossier Médical Partagé, décloisonnement entre santé au travail et santé publique

Si la CGT souhaite que le médecin traitant puisse avoir accès au dossier médical du travail du salarié, la loi prévoit également la réciproque. Un risque majeur pour le secret médical; on connaît la porosité qu'il peut y avoir entre certains Services de Santé au Travail (SST) et les employeurs et les difficultés d'accès à l'emploi pour les personnes ayant des fragilités de santé.

Il en est de même concernant une potentielle sélection de la main d'œuvre par les futurs Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST – évolution des SST). Ils auront obligation de mettre en place une cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). On imagine bien la tentation pour des services déjà débordés, d'écarter des travailleurs dont ils pourraient avoir à gérer l'état de santé et le reclassement en fin de carrière. Pour palier à ces risques le législateur a rajouté l'accord du salarié pour le transfert de son dossier. Il n'est pas sûr que cela suffise à le protéger d'une éventuelle discrimination en cas de refus.

Le dangereux rendez-vous de liaison?

En plus de la création d'une visite de mi-carrière (pour rappel, les visites de fins de carrière attendent leurs décrets d'application depuis 2018), le texte final modifie

également le retour à l'emploi après un arrêt maladie de longue durée en créant un rendez-vous de liaison. Celui-ci permettra à l'employeur de rencontrer le salarié avant qu'il ne rencontre le médecin du travail. Le risque de pression sur les travailleurs est réel, avec à terme, une multiplication des licenciements pour inaptitude, voire de ruptures conventionnelles...

Le texte prévoit également l'extension du programme annuel de prévention aux entreprises de moins de 50 salariés et l'archivage du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels par le SPST pendant 40 ans. Mais ces dispositions ne combleront pas les nombreuses lacunes de ce texte.

- La responsabilisation des employeurs les incitant à améliorer les organisations et les conditions de travail et à lutter contre les pénibilités.
- L'amélioration de l'indépendance des Services de Santé au Travail, en les rattachant à la Sécurité Sociale, facilitant de fait le suivi des chômeurs ou des licenciés pour inaptitude...
- La facilitation de la reconnaissance des maladies professionnelles par la création de nouveaux tableaux et la lutte contre une sous-déclaration massive.

Nul doute que la bataille sera encore longue, et au plus près du terrain, pour que l'entreprise ne soit pas un lieu où l'on accepterait l'inacceptable en termes de conditions de travail, uniquement pour faire face aux exigences de rentabilité.

La navette parlementaire avec le Sénat dans les semaines à venir ne devrait guère changer les choses...

Serge Journoud, Conseiller fédéral



vous prenez soin des autres, à nous de vous donner un coup de pouce!

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

