

en lutte  
pour l'égalité

## 2022 : Une mauvaise année

# pour les droits des femmes de la métallurgie ?

Avec les inégalités qui s'amplifient en France comme tous les rapports le montrent et la signature d'une nouvelle convention collective de la métallurgie, les femmes seront les premières victimes de la dégradation des droits sociaux. En 2022, le moment est venu pour les femmes et les hommes, par conviction, par solidarité, le 8 mars, de se mobiliser ensemble, de manifester ensemble, de faire la grève ensemble.

**Toutes et tous les salariés enfin visibles ensemble !**

### Comment combattre les inégalités ?

« *Combattre la précarité de l'emploi et les bas salaires est une condition indispensable à la lutte contre les inégalités mais pas une condition suffisante.* »

Cette réflexion des sociologues Alain Bihr et Roland Pfefferkorn prend tout son sens et toute sa mesure pour les droits des femmes salariées en cette journée du 8 mars. Les inégalités ont un caractère systémique, elles forment un processus cumulatif et se polarisent d'abord et surtout sur les femmes. Malgré l'évolution de la présence des femmes dans les métiers, les classes sociales et les catégories professionnelles, les inégalités qu'elles subissent se transforment également mais restent tenaces et ne régressent pas. La lutte contre les Inégalités Femmes - Hommes doit être une démarche transverse, intersectionnelle, unitaire, mixte, sur tous les terrains,

sur tous les sujets, à tous les niveaux.

Grâce aux mobilisations, nous avons forcé le gouvernement à mettre en place en 2019 une obligation de résultat, de nouvelles sanctions pour les entreprises qui discriminent et un index de l'égalité F-H qu'elles doivent publier annuellement. Sauf que le patronat a réussi à en limiter la portée sur de nombreux aspects pour sauver leur image de marque. Les thèmes et les résultats de l'Index égalité sur lesquels se focalisent les entreprises ne sont pas réalistes ni représentatifs des situations, du vécu, des difficultés des femmes dans leur travail. Chacun(e) doit se tourner vers les syndicats CGT ou structures CGT territoriales pour leur remonter des données concrètes des inégalités et leur permettre ainsi de monter des dossiers collectifs démontrant les sources de discriminations (salaires, plafond et paroi de verre, harcèlement, ...).

## La Réduction du Temps de Travail comme levier contre les inégalités

La CGT a relancé en 2021 une campagne nationale sur la RTT (32H, 200 jours ou 4 j/sem). Les différences persistantes et handicapantes entre les femmes et les hommes sont encore nombreuses : écarts salariaux, évolution de carrière, sous-emploi, précarité, temps partiel, tâches domestiques, travail nocturne, métiers sous-évalués à prédominance féminine, congés de parent, ... Le passage aux 35H a contribué à réduire ces inégalités. La CGT continue dans ce sens avec des propositions concrètes, pertinentes de réduction du temps de travail en particulier pour l'accès au temps plein, une meilleure articulation des vies et une égalité plus grande au travail et en famille.

## La Convention Collective Nationale Métallurgie 2022, encore un recul des droits des femmes

Dans la continuité des régressions des précédentes réformes sociales, la mise en vigueur en janvier 2024 de la nouvelle CCN aura de grandes conséquences pour les salarié(e)s.

Aujourd'hui dans la métallurgie, la reconnaissance obligatoire du niveau de diplôme pour la classification du poste donc la rémunération et aussi pour l'évolution automatique de carrière des cadres permet d'être reconnu(e) en début de carrière à un niveau minimum. Cela n'empêche pas que les salaires d'embauches des jeunes diplômées sont souvent inférieurs au prétexte « qu'elles ne savent pas se vendre ».

Demain avec la nouvelle convention collective nationale, non signée par la CGT, la classification du poste par l'employeur prend le dessus sur la qualification du salarié et son niveau d'étude. Voilà donc une porte ouverte à la pleine expression de tous les préjugés sociétaux tendant à dévaloriser la place des femmes dans le travail et le risque d'être déclassées par rapport à leur qualification et aussi vis-à-vis de leurs collègues masculins.

## Pour le patronat, la flexibilité comme solution aux problèmes des femmes

Les entreprises expliquent que la flexibilité du marché du travail doit être renforcée en levant les obstacles rencontrés par les marchés financiers et les investisseurs pour aider la société à prospérer. Qui peut prétendre que cette monopolisation du pouvoir et accumulation des biens profitent au salariat dans son ensemble ? Jamais dans l'histoire, un tel degré d'inégalité n'a été atteint.

Entre les confinements, le télétravail encouragé voire obligé, le travail hors les murs de l'entreprise, le développement des espaces partagés, ces dernières années ont accéléré brutalement une nouvelle organisation du travail déjà initiée par les entreprises pour des raisons d'optimisation. La flexibilité accrue des salariés comme clef aux problèmes d'organisation, de temps, d'équilibre des vies, est imposée par les entreprises sans réflexion, sans règles, ni limites, ni garde-fous et sans anticipation sur les impacts éventuels (RPS, pression managériale, organisation du travail, isolement social et professionnel).

# #8mars15h40 en grève pour l'égalité

Le 8 mars, la CGT et de nombreux syndicats et associations féministes appellent à la grève féministe.

Cela peut passer par :

- Une journée de grève ;
- Un débrayage (ou une déconnexion) à 15 h 40, heure à laquelle chaque jour les femmes cessent d'être payées ;
- L'interpellation de l'employeur sur les écarts de salaire, ou les violences au travail ;
- La participation aux manifestations organisées dans toute la France ;
- L'affichage d'un fond d'écran pour celles et ceux qui télétravaillent ;
- Une action symbolique sur le lieu de travail.



**J'agis,  
je m'engage,  
je me syndique !**