



Mensuel des Métallurgistes

N°82 Février 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

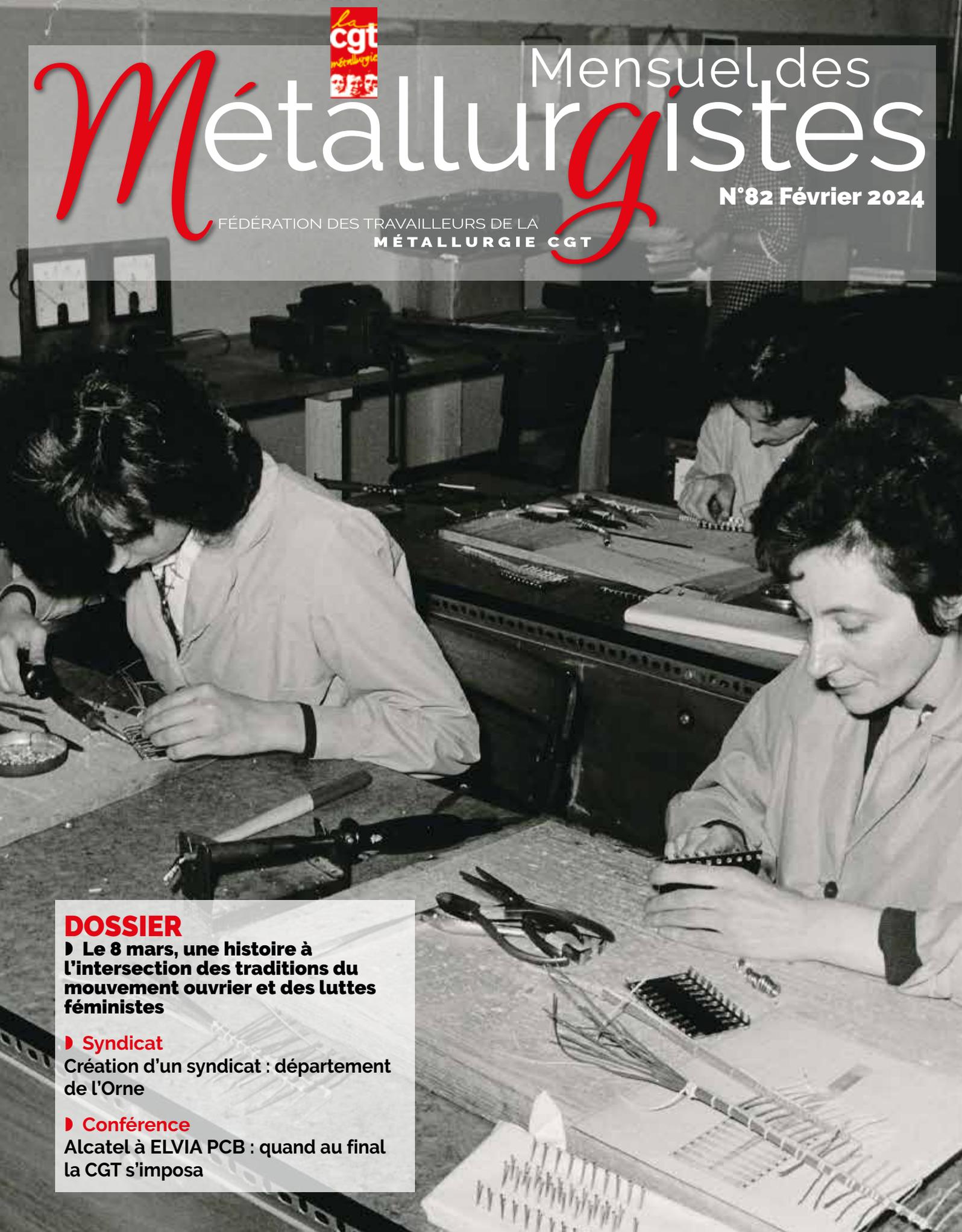
► **Le 8 mars, une histoire à l'intersection des traditions du mouvement ouvrier et des luttes féministes**

► **Syndicat**

Création d'un syndicat : département de l'Orne

► **Conférence**

Alcatel à ELVIA PCB : quand au final la CGT s'imposa





Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>

Actualités

- 4 Histoire**
Février 1934 : quand le mouvement ouvrier se dresse pour contrer la menace fasciste
- 5 Europe/International**
Congrès de Birleşik Metal-İş à Istanbul
- 6-7 Portrait d'une syndiquée et d'un syndicat**
Une salariée cadre engagée: Mon combat syndical chez Sidel

Dossier

- 10-12 Histoire de la journée internationale des droits de la femme**

Vie Syndicale

- 9 Syndicat**
Création du syndicat départemental de l'Orne
- 13 Formation**
Formation action Elections Airbus SAINT-NAZAIRE
- 14-15 Conférence**
D'Alcatel à ELVIA PCB: Quand au final, la CGT s'imposa

Politique revendicative

- 16 Aéronautique**
Croissance continue du secteur aéronautique et spatial
- 17 Droit**
Droit à défiscalisation
- 18 Salaires**
Augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2024
- 19 Négociation**
Négociation sur l'égalité professionnelle

Encart : Compte rendu journée NCC



Monique Garin

Membre du Conseil Exécutif Fédéral

Pour agir, renforçons la CGT

La France est malade. Aggravation de l'inflation, chômage, attaques contre la protection sociale, manque de professeurs, de personnels soignants, pénurie de médicaments. Le ras-le bol grandit : ne plus pouvoir vivre dignement à cause de la flambée des prix, constater des riches toujours plus riches et des pauvres toujours plus pauvres. L'angoisse gagne du terrain dans un contexte de crise économique, auquel s'ajoute la violence de la guerre.

Que peut le syndicalisme dans une telle période ? Il peut remettre de la conscience collective, démontrer l'intérêt pour les travailleurs de s'organiser. Dans ces moments si troubles, il faut rompre avec l'isolement, arrêter de penser que seul, on peut s'en sortir quand on a juste notre force de travail pour vivre.

Comment pouvons-nous peser pour nous opposer aux politiques, dépasser le capitalisme, imposer des idées de progrès et de Sécurité sociale professionnelle pour les travailleurs ? Comment nous faire entendre dans les choix économiques et écologiques, sans opposer les questions sociales et environnementales, mais aussi imposer nos valeurs de tolérance et notre exigence de vivre en paix ?

Nous le pouvons par notre influence, par la bataille des idées dans laquelle chaque syndiqué peut agir, mais aussi en proposant l'adhésion autour de lui, à ses collègues notamment. Un simple geste militant qui favorise la construction d'un rapport de forces et qui, multiplié, permettrait de rendre notre organisation plus forte afin de mener des luttes gagnantes pour les revendications des salariés.

Pour ce faire, il est plus que nécessaire de proposer la syndicalisation autour de nous. Il est plus que jamais urgent que notre syndicat soit fort et retrouve sa place de première organisation.

Les salariés font confiance à la CGT pour plus de justice sociale et environnementale. Retrouvons-nous les manches pour ne pas les décevoir. Nous sommes porteurs d'espoir pour le monde du travail et pour construire avec lui un monde plus juste.

Pour réussir, il faut renforcer notre syndicalisme CGT pour mieux rassembler. Être ensemble plus forts pour gagner, c'est le vœu que nous formulons pour 2024.

Adhérents et non adhérents, vous avez un rôle à jouer pour gagner de nouvelles forces.

Tous ensemble, nous avons les moyens de le faire.

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
Photos © A. Sayad | FTM-CGT



Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0525 5 06 474



Histoire

Février 1934 : quand le mouvement ouvrier se dresse pour contrer la menace fasciste

Au début de l'année 1934, la France est traversée par une crise politique majeure. Le régime parlementaire de la 3^e République, affaibli depuis le début de la décennie par l'irruption de la crise économique et par une instabilité gouvernementale chronique, est en proie aux doutes et sous le feu des critiques. À gauche, les communistes dénoncent un régime « *d'exploiteurs, d'affameurs et de voleurs* », mais c'est de l'extrême-droite que proviennent les attaques les plus virulentes, nourries par un antisémitisme déchaîné.

6 février 1934, le coup de force des ligues d'extrême-droite

Alors que le pays est secoué depuis janvier par un énième scandale politico-financier, l'agitation antiparlementaire et violente des ligues redouble d'intensité. Le 6 février, elles appellent avec des organisations d'anciens combattants à prendre la rue pour protester contre le limogeage du préfet de police Jean Chiappe, réputé proche des ligues. La manifestation tourne à l'émeute lorsque les ligueurs tentent de marcher en direction de l'Assemblée nationale. Les affrontements avec la police, qui se poursuivent jusque tard dans la nuit, font 15 morts et des centaines de blessés. Le lendemain, Daladier démissionne de la présidence du Conseil et un gouvernement d'union nationale, orienté à droite, est formé.

À gauche, c'est le choc. On y voit une tentative de coup de force fasciste, qui ravive le traumatisme de l'arrivée des nazis au pouvoir un an plus tôt en Allemagne, qui ont décapité en quelques semaines le mouvement ouvrier organisé. L'heure est à la défense de la République et à la construction de la riposte antifasciste.

Du 9 au 12 février, la riposte antifasciste et unitaire dans la rue

Dès le 9 février, le Parti communiste et la CGTU appellent à prendre la rue. La manifestation parisienne, interdite, est féroce réprimée : on relève quatre morts, des centaines de blessés et plus de mille arrestations.

Trois jours plus tard, la mobilisation antifasciste prend un caractère national, massif et unitaire. Le 12 février, des centaines de milliers de personnes répondent à l'appel à la grève lancé par la CGT et la SFIO, que rejoignent le PCF et la CGTU. Des manifestations sont organisées sur tout le territoire pour défendre les libertés démocratiques. Dans la capitale, les deux cortèges communiste et socialiste se

rejoignent aux cris de « *Unité !* ». Puis le peuple ouvrier de Paris enterre ses morts, le 17 février, au cours de funérailles qui réunissent 200 000 personnes au cimetière du Père-Lachaise.

Le rassemblement des forces de gauche, aux origines du Front populaire

Un puissant désir d'unité parcourt la classe ouvrière, dont les organisations politiques (SFIO et PCF) et syndicales (CGT et CGTU) s'entredéchirent depuis plus d'une décennie. L'heure n'est pourtant plus aux règlements de comptes, dans une période où la classe possédante semble se radicaliser : en trois mois, on dénombre 15 travailleurs tués sous les coups de la police ou de l'extrême-droite, plus de 1 300 blessés, près de 4 000 arrestations et plus de 200 militants étrangers expulsés.

À l'instar de la création le 5 mars du Comité de vigilance des intellectuels antifascistes (CVIA), des initiatives unitaires fleurissent dans tout le pays. C'est le « *printemps des comités* », qui regroupe dans des centaines de localités les forces de gauche, républicaines et antifascistes. Dans ce contexte, le PCF engage un tournant stratégique majeur, en rompant avec l'ancienne ligne de « *classe contre classe* », hostile à toute alliance à gauche. Engageant un rapprochement avec la SFIO, il proposera à l'automne 1934 de former un « *front populaire pour le pain, la paix et la liberté* », esquissant le cadre d'un rassemblement progressiste large qui remportera les élections en 1936.

Corentin Lahu, Archiviste FTM-CGT



La manifestation du 12 février 1934 © BNF/Gallica

Congrès de Birleşik Metal-İş à Istanbul



où ils pourraient vivre humainement, où les conditions de vie et de travail seraient meilleures, où les droits et les libertés sociales et de classe se développeraieent, et où la paix prévaudrait.

Parmi les revendications du nouveau Président, le refus de l'imposition des salaires misérables constitue une priorité : *«nous sommes clairement déterminés à utiliser notre pouvoir de production contre les attaques du capital et du pouvoir politique, notamment en ce qui concerne les indemnités de licenciement, et à répondre par une grève générale si nécessaire. Nous exigeons une réforme équitable, y compris des impôts indirects, en particulier l'impôt sur le revenu qui ne cesse d'augmenter, et nous organiserons notre lutte en ce*

La 21e assemblée générale ordinaire du syndicat Birleşik Metal-İş, qui compte des dizaines de milliers de membres en Turquie, s'est déroulée le 1er décembre dernier. L'assemblée s'est tenue à un moment où les problèmes de la classe ouvrière se sont aggravés du fait d'une inflation incontrôlée (plus de 100% en un an). Les délégués ont aussi attiré l'attention sur les problèmes rencontrés, en particulier, sur la convention collective et l'offre ridicule d'augmentation des salaires du patronat. Ils ont demandé que la lutte pour la nouvelle période soit intensifiée.

Özkan Atar a été élu Président de l'Union des métallurgistes (Birleşik Metal-İş), succédant ainsi à Adnan Serdaroğlu.

Birleşik Metal-İş est affiliée à la Confédération des syndicats révolutionnaires de Turquie (DİSK) et fait partie du groupe des fédérations progressistes aux niveaux européen et international. C'est la raison pour laquelle Frédéric SANCHEZ, Secrétaire Général de la FTM-CGT, est intervenu à la tribune en insistant particulièrement sur la solidarité syndicale qui est nécessaire entre nos deux organisations et l'aide que nous pouvons apporter si une entreprise française avait un comportement répréhensible et qu'elle ne respectait pas la liberté syndicale.

À la tribune, Özkan Atar a présenté la future feuille de route du syndicat. Plus de 250 délégués ont assisté à l'assemblée générale et ont exprimé leur désir d'un pays

sens. Suite aux résultats de notre assemblée générale, en accord avec les opinions et la force que nous recevons de nos membres, nous continuerons notre lutte avec détermination, guidés par les principes et les objectifs que nous a légués notre président général honoraire Kemal Türkleş».

Puis, à la fin de l'assemblée générale, le nouveau Président déclara : *«nous sommes conscients de la responsabilité que la nouvelle période impose à notre syndicat, des justes revendications des travailleurs et de ce qui doit être fait à un moment où ils sont opprimés par de dures conditions de vie et ont des difficultés à maintenir leur vie quotidienne. Notre nouveau bureau exécutif élu lors de notre Assemblée Générale poursuivra son travail avec la conscience de la responsabilité que la classe ouvrière en général et les travailleurs de la métallurgie en particulier lui imposent. Que personne ne doute que nous ferons avancer notre syndicat et la lutte des travailleurs de la métallurgie».*

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral

Portrait d'un syndicat et d'une syndiquée

Une salariée cadre engagée : Mon combat syndical chez Sidel



Je m'appelle Silvy Baptista, j'ai 49 ans, en couple et j'ai deux garçons. J'ai commencé à travailler chez Sidel en 1997 comme assistante commerciale, en intérim pendant 2 ans et demi. Embauchée en 2000, j'ai exercé mon métier pendant 8 ans, puis j'ai évolué en tant que chargée d'affaires dans l'unité de production de la moulerie, où je gérais les commandes. Je

suis passée cadre en 2011 en tant que chef de projet, dans la même unité de fabrication de moules. En 2020 je suis devenue Project Manager Services, cela consiste au suivi de l'affaire de la commande jusqu'à la livraison, interface entre le client et les différents services internes de la société.

Peux-tu me décrire ton environnement de travail ?

Sidel est une entreprise internationale de montage de machines de soufflage pour la fabrication de bouteilles PET, de machines de soufflage-remplissage combiné, mais aussi la fabrication de moules. Elle fournit également à ses clients des solutions de conception d'emballage. Sidel collabore avec les plus grands noms de l'industrie alimentaire, dont Danone, Nestlé, Coca-cola, Heineken et s'affirme comme un groupe multiculturel, présent sur tous les continents, dans lequel travaillent une soixantaine de nationalités différentes. Nous faisons partie du Groupe Tétra Pak.

Les salariés chez SIDEL à Octeville sur Mer essaient de conserver une culture d'entreprise familiale.

Comment et quand as-tu été amenée à te syndiquer ?

C'est la direction qui est venue me chercher pour adhérer au syndicat CFE CGC. J'étais totalement novice, je n'ai pas été élevée dans le syndicalisme. Je viens d'une famille d'immigrés portugais qui portait plutôt hautes les valeurs du travail et « surtout se faire petit et se taire ! ». Donc je ne connaissais pas du tout ce monde et lorsque la direction est venue me voir en disant « on recherche des gens représentatifs connus chez Sidel, on aimerait bien que tu sois dans le syndicat CFE CGC ! », j'ai dit oui sans même connaître les process, tout en réalisant quand même que cette demande de la direction n'était pas dans l'ordre des choses. C'était vraiment un saut vers l'inconnu et quand j'ai

fréquenté ce syndicat, je ne me suis pas retrouvée humainement, car pour moi à la base, tous les syndicats avaient les mêmes valeurs : sauvegarder les emplois, protéger tous les salariés, etc... Ce qui n'était pas le cas. Je n'ai donc jamais pris ma carte chez eux et je suis partie. C'est après la grève de 2015 que j'ai vu vraiment la CGT en action et que j'ai réalisé que je me sentais bien dans cette organisation, que les valeurs portées haut et fort correspondaient profondément aux miennes.

Toujours en quête de justice et de défense des droits lorsque le PSE s'est imposé à nous avec fracas en 2015, je n'ai eu aucune hésitation et j'ai rejoint la CGT.

Pourquoi la CGT ?

Je me suis retrouvée dans cette famille, car j'ai été convaincue du combat que menaient les camarades avec une vraie réflexion, un bon sens de l'analyse et surtout porteurs de solutions. Toute l'équipe CGT, accompagnée d'un leader très engagé s'est investie à plus de cent pour cent pour défendre tous les salariés. Malgré mon appartenance à la CFE CGC, les camarades sont venus vers moi et m'ont très bien accueillie. Ils ont réussi à réunir et à fédérer tous les salariés dans la même lutte pour défendre nos droits, ce qui m'a profondément émue. Mais au-delà de ça, j'ai pu constater une maîtrise incroyable de la grève avec une très grande solidarité. Présents sur tous les fronts pour défendre nos droits et la justice. Tous les syndicats CGT de la région sont venus nous soutenir, c'étaient les seuls ! C'est une grande famille qui ne lâche rien ! Et c'est comme ça que j'ai pris ma carte en 2015.





Quelles ont été tes luttes personnelles à travers la CGT ?

Lors des élections de 2019, le délégué syndical de la CGT est venu me demander si je voulais faire partie de la liste, dans la mesure où j'étais une femme cadre, proche du terrain et que je côtoyais de nombreux salariés. J'ai notamment pris la parole pendant le PSE. C'est ainsi que j'ai accepté d'adhérer à la CGT, je voulais vraiment m'engager à un moment propice de ma vie où mes enfants avaient grandi. J'étais déterminée à me battre pour les autres et à intégrer le bureau en tant qu'élue.

Pour les luttes extérieures à l'entreprise, nous sommes fidèles et présents dans toute la région, sur toutes les luttes: la retraite, la convention collective, les blocages de la zone industrielle... On rencontre quelquefois des difficultés à faire bouger les syndiqués, mais nous, en tant qu'élus, nous sommes très mobilisés sur le terrain, nous sommes un noyau dur et dans la région, les représentants CGT Sidel seront toujours dans tous les combats.

À la suite de cette élection, nous étions majoritaires avec 58% des voix, et au 3^{ème} collège cadre où je suis, nous avons obtenu 37%, un des plus gros scores. Les prochaines élections seront en mars 2024 et mon objectif est de dépasser ce chiffre.

On est un groupe international, mais à Octeville, nous avons un rapport de forces énorme, de l'influence. Dans notre entreprise, on se méfie de nous, car on est des leaders dans la lutte et ils savent bien qu'on ne lâchera rien, surtout pour sauvegarder nos emplois, la santé, le bien-être au travail et le savoir-faire de notre entreprise.

Quelles sont tes relations avec l'encadrement ?

Nous ne sommes pas un syndicat réfractaire, on négocie et on travaille beaucoup avec la direction et nous avons signé plusieurs accords tels que les 35 heures, le CSE, le télétravail. Certains pensent que « *Quand tu es au syndicat, tu te laisses vivre* ». C'est faux ! On effectue un travail acharné pour obtenir le maximum, les meilleures conditions pour les salariés.

Quelles sont les difficultés que tu rencontres actuellement ?

Les décisions des dirigeants en haut lieu ne sont pas prises en France. On a le sentiment que ces décisionnaires veulent délocaliser la production. Dans notre entreprise, nous avons beaucoup de métiers techniques et spécifiques qui valorisent notre savoir-faire et que l'on risque de perdre. Ils font appel de plus en plus à la sous-traitance, avec un turn-over important par manque de compétence pour ces métiers très pointus. On constate une augmentation des accidents de travail, par manque de formation. Nous sommes à ce jour 55% de cadres chez Sidel, en rappelant quand même que nous travaillons dans le secteur de la métallurgie et qu'on fabrique des machines ! Une de nos luttes actuelles est de réinternaliser ces métiers pointus et de nous battre pour ouvrir des postes et embaucher.

Comment tu t'organises entre ta vie de famille, ta vie syndicale et ta vie professionnelle ?

C'est difficile, un de mes défis est de concilier le travail et la vie syndicale. Etant active j'ai tendance à tout faire à fond. Il faut réussir à faire la part des choses.

Et dans ton entourage, ton engagement syndical à la CGT est perçu comment ?

Mon mari a été éduqué et a évolué avec cette culture syndicale, avec un père adhérent à la CGT. Il connaît bien cet environnement et me soutient. Mon combat est très bien perçu par mes enfants que j'emmène parfois avec moi aux manifestations, aux grèves. Ils ont bien saisi le but de mon engagement, que je me bats pour eux et comme je leur dis « *Si je suis dans la rue c'est pour vous, pour ne pas perdre nos acquis et pour un avenir meilleur* ».

« Dans la vie, on n'agit pas uniquement pour soi, mais pour les autres et surtout pour tout le monde ».

Propos recueillis par **Fatna Moumen**
Secteur communication

Complément portrait syndicat/syndiqué du dernier mensuel

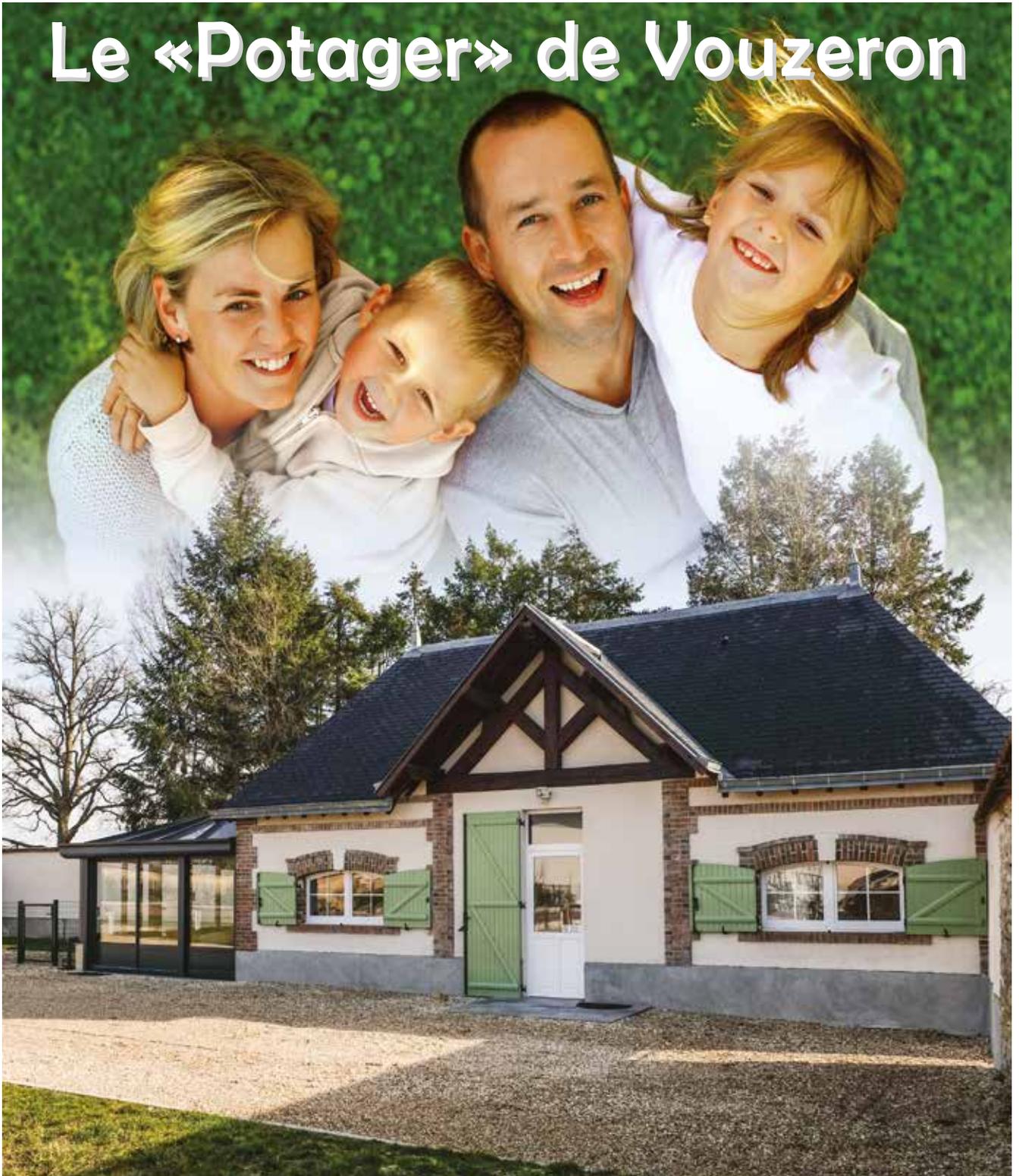
Livre :

Les raisons de la colère d'un métallo...

Si José en parlait !



Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end

Réservations possibles via Aritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr

Syndicat

Création du syndicat départemental de l'Orne

Michel, la CGT métallurgie de l'Orne s'est dotée d'un syndicat départemental, peux-tu nous en dire plus? Quel est l'objectif?

Tout d'abord on n'invente rien, cela existe à la fédération de la Santé, celle des transports, etc. Il faut rappeler que c'est une décision statutaire issue du congrès confédéral: Décision n°23 adoptée lors du 48^{ème} congrès confédéral (2006) et du congrès fédéral : Décision adoptée lors du 42^{ème} congrès de la Fédération métallurgie (2022). Nous avons validé ce syndicat en Assemblée Générale de l'USTM en présence de l'Union Départementale CGT de l'Orne. L'objectif est bien de rassembler les syndiqués isolés de la métallurgie et les sections syndicales afin de mieux les organiser, les informer et répondre à notre ambition commune : un syndiqué/un syndicat.

Comment cela va-t-il se passer pour les Unions Locales, structures de proximité?

Nous rencontrons des difficultés à faire fonctionner nos UL, c'est de plus en plus difficile pour les camarades qui ne peuvent pas répondre rapidement aux besoins et questions des salariés faute de moyens humains, techniques. D'ailleurs, dans le dernier compte-rendu de la conférence des UL, leur première plainte était le manque de militants pour bien fonctionner qui ressort le plus. Il est vrai que les champs professionnels ont déserté les UL, elles sont les enfants pauvres de la CGT et cette création devrait les soulager dans leur travail au quotidien.

La création de ce syndicat permettra une meilleure communication envers les salariés, et de les renseigner au mieux sur leur profession, leurs besoins et leurs attentes. Est-il normal que l'on retrouve des syndiqués de la métallurgie dans les UL, identifiés en tant qu'« *individuels de la métallurgie* » ou « *syndicats multipro* » ? Comment répondre à un métallo quand il est accueilli par un camarade de la santé ou du commerce, et qu'il lui pose des questions sur la nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie?

La création de ce syndicat départemental permettra

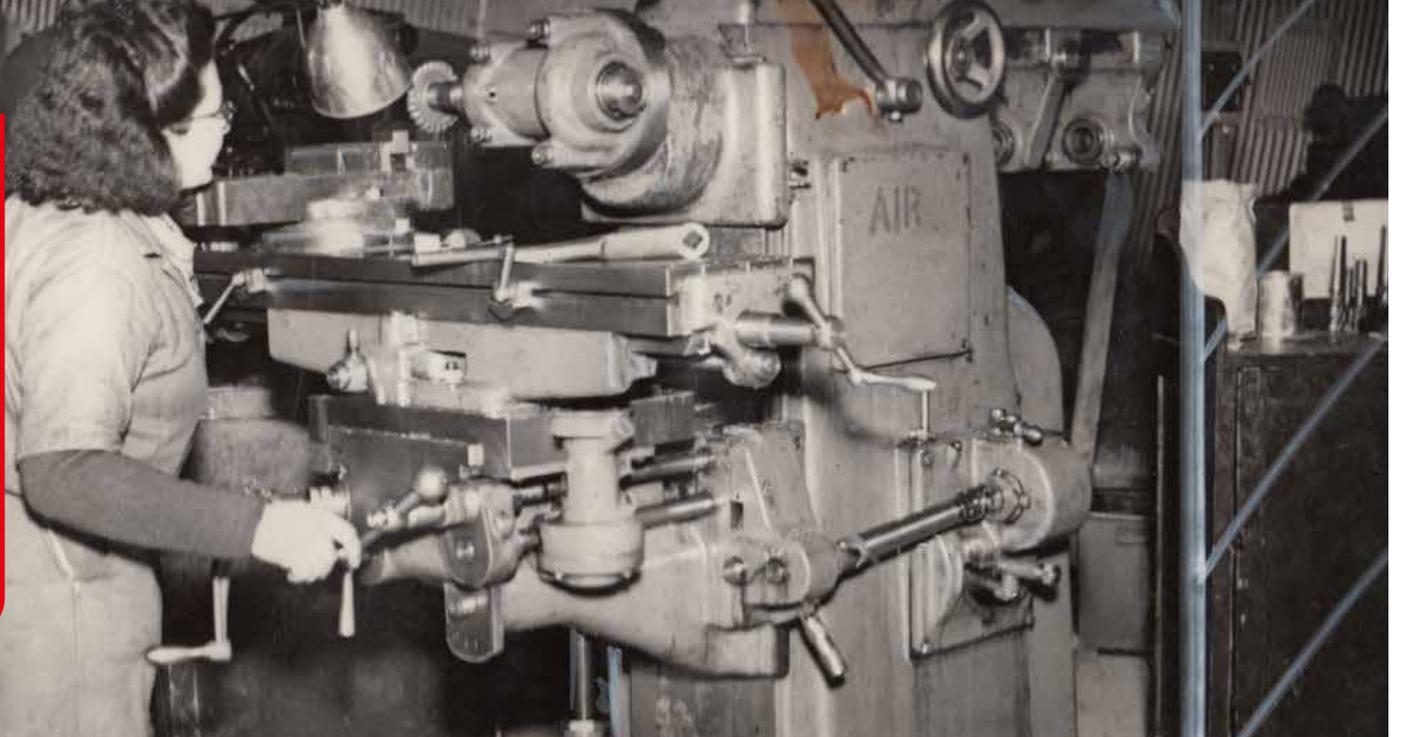


d'accueillir correctement les camarades de la métallurgie et de pouvoir répondre à leurs questions. Ils pourront bénéficier d'informations spécifiques à notre branche. Et ainsi, tous les syndiqués isolés de la métallurgie seront rattachés à une UL, ce qui permettra le reversement COGETISE.

Est-ce qu'il existe des syndicats départementaux ailleurs?

Il existe beaucoup de syndicats locaux, et depuis le dernier congrès fédéral, des syndicats départementaux ont vu le jour en Loire Atlantique où cela fonctionne bien. Mon objectif est d'en créer dans chaque département de la région. Alors oui, cela va faire débat, il le faudra et je vois mal les camarades des UL et UD s'élever contre cette décision. Je le rappelle, cette démarche n'est que la mise en œuvre des orientations confédérales et fédérales. Notre région comprend 5 Unions des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie (structures métallurgie de proximité), certaines fonctionnent, d'autres sont en reconstruction. La mise en place de syndicats départementaux fera partie de nos priorités dans les années à venir et sera un des thèmes de débat de notre conférence régionale Normandie qui se déroulera fin 2024.

Cindy Hatrel, Membre du collectif USTM



Le 8 mars, une histoire à l'intersection des traditions du mouvement ouvrier et des luttes féministes

Copenhague, le 27 août 1910. Au cœur de la capitale danoise, une clameur s'élève de la grande salle de la Maison du peuple, ornée de drapeaux et de bannières. « *L'émancipation des femmes se fera par le socialisme* », peut-on lire sur l'une d'elles. À la tribune, la militante allemande Clara Zetkin vient de clôturer la deuxième Conférence internationale des femmes socialistes, qui a réuni une centaine de déléguées en provenance de toute l'Europe et des États-Unis. Après deux jours de débats nourris, marqués par une ferme opposition au féminisme bourgeois, les congressistes ont adopté le principe d'une « *Journée des femmes* », dont l'objectif premier est l'obtention du droit de vote.

« Il faut que dans tous les pays du monde, tous les ans, il y ait un jour des femmes. Ce jour-là, dans les journaux, dans des meetings, par des manifestations publiques, la moitié de l'humanité privée des droits humains réclamera son dû, l'opinion sera avertie, agitée, soulevée, et peu à peu entraînée ».

Clara Zetkin, le 2 septembre 1910

Prenant exemple sur le Woman's Day, organisé aux États-

Unis depuis 1909 par le Parti socialiste d'Amérique, des dizaines de milliers de femmes se réunissent le 19 mars 1911 en Allemagne, en Autriche-Hongrie, au Danemark et en Suisse pour célébrer la première journée internationale de défense des droits des femmes.

Les femmes comme sujet révolutionnaire : le mouvement communiste s'empare du 8 mars

Le 8 mars 1917 à Petrograd, une manifestation de femmes exigeant « *du pain et la paix* » marque le début de la révolution en Russie. C'est en souvenir de cette journée que Lénine, en 1921, institue le 8 mars comme journée internationale des femmes, qui devient jour férié en URSS.

« Sous le régime capitaliste, la moitié du genre humain est doublement opprimée. L'ouvrière et la paysanne sont opprimées par le capital ; en outre, même dans les plus démocratiques des républiques bourgeoises, elles restent devant la loi des êtres inférieurs à l'homme ; elles sont de véritables « esclaves domestiques », car c'est à elles qu'incombe le travail mesquin, ingrat, dur, abrutissant de la cuisine et du ménage ».

Lénine, le 8 mars 1921

En France, le Parti communiste et la CGTU – issue de la scission de la minorité révolutionnaire au sein de la CGT – se saisissent du 8 mars pour organiser chaque année durant l'entre-deux-guerres une « *semaine internationale des femmes* ». Répondant aux mots d'ordre de l'Internationale communiste, les revendications pour l'émancipation politique et économique des femmes se mêlent alors aux appels à lutter contre la guerre et pour la défense de l'Union soviétique.



Affiche du PCF et de la CGTU, 1929 © Archives nationales

Après-guerre, une journée d'action revendicative et internationaliste

Alors que les femmes obtiennent en France le droit de vote en 1944, la CGT souhaite ancrer le 8 mars dans les entreprises et mobiliser les travailleuses pour la défense de leurs revendications. Des actions et débrayages sont organisés chaque année pour exiger des hausses de salaire, la réduction du temps de travail, l'abaissement à 55 ans de l'âge de départ à la retraite, la reconnaissance de la qualification professionnelle et du caractère social de la maternité.

Mais le 8 mars est aussi une journée de solidarité internationale avec les femmes en lutte à travers le monde. Dans le contexte de la guerre froide, l'exigence de paix et de désarmement est réaffirmée. La CGT manifeste son soutien aux peuples d'Algérie et du Vietnam et réclame en 1971 la libération d'Angela Davis aux États-Unis et des prisonnières politiques en Espagne.



Tract de la FTM-CGT, 1960 © DR | Coll. IHS CGT Métaux.

De l'essor des mouvements féministes à l'institutionnalisation du 8 mars

Dans la continuité de Mai 68, les années 1970 sont marquées par la montée en puissance des mobilisations féministes. Celles-ci renouvellent en profondeur le sens du 8 mars, en mettant l'accent sur le droit des femmes à disposer librement de leur corps. Le combat pour l'accès libre et gratuit à la contraception et à l'avortement fédère de nouvelles générations de militantes.

Dans le même temps, la journée du 8 mars s'institutionnalise. Après avoir proclamé l'année 1975 comme « *année internationale de la femme* », l'ONU reconnaît deux ans plus tard le 8 mars comme journée internationale des femmes. Le 8 mars 1982, pour la première fois en France, cette journée est officiellement célébrée sous la présidence de François Mitterrand.

Vers la grève féministe internationale

Ces dernières années, la journée du 8 mars a pris une ampleur nouvelle en renouant avec une arme traditionnelle du mouvement ouvrier, la grève. En 2017, le collectif argentin Ni Una Menos (« *pas une de moins* »), qui lutte contre les féminicides, propose de construire une grève féministe internationale. Cette initiative, partie d'Amérique latine, fait écho au développement à travers le monde des mobilisations contre les violences sexistes et sexuelles, galvanisées par le mouvement Me Too. L'appel à la grève le 8 mars a depuis essaimé dans des dizaines de pays, où collectifs féministes et syndicats organisent chaque année la grève du travail professionnel et du travail domestique.

En France, après avoir longtemps appelé à débrayer le 8 mars à 15h40 – heure à partir de laquelle les femmes travaillent gratuitement –, plusieurs organisations syndicales, dont la CGT, ont repris cette année le mot d'ordre de grève féministe, esquissé l'an dernier en pleine mobilisation contre la réforme des retraites. « *So-so-so solidarité, avec les femmes du monde entier* », est désormais un slogan qui résonne dans les rues à chaque 8 mars.



8 mars : Journée internationale des droits des femmes, dans le contexte spécifique de notre industrie métallurgique

C'est une journée pendant laquelle nous honorons, les femmes qui contribuent de manière significative à l'activité de notre secteur, tout en réfléchissant à la nécessité de promouvoir une égalité des sexes plus forte au sein de nos entreprises.

En dépit des progrès réalisés, nous ne pouvons ignorer les défis persistants auxquels les femmes peuvent être confrontées dans notre secteur. Les femmes occupent divers postes au sein de l'industrie métallurgique, de la conception à la production en passant par la gestion.

Cette journée offre une opportunité de mettre en lumière leurs compétences et leurs expertises souvent sous-estimées, cela inclut la nécessité de remédier aux disparités salariales et de créer des opportunités équitables pour l'avancement professionnel. En tant que métallos, nous devons prendre des mesures concrètes pour éliminer ces inégalités.

L'égalité entre les femmes et les hommes devrait être une des « grandes causes » du quinquennat

Depuis le dernier quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise... Selon le rapport

annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France, le Haut-Conseil à l'égalité dresse un constat inquiétant : « Le sexisme s'aggrave même d'une année sur l'autre ». L'idée « qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leur enfant » gagne 7 points (34 %) chez les intéressées.

La « résistance » masculine se fait également sentir par rapport aux évolutions de la société :

- » 37 % (+ 3 points) des hommes considèrent que le féminisme menace leur place.
- » Plus d'un homme sur 5 des 25-34 ans considère normal d'avoir un salaire supérieur à sa collègue à poste égal.
- » 70 % des hommes pensent encore qu'un homme doit avoir la responsabilité financière de sa famille pour être respecté dans la société.

Plus de la moitié de la population trouve encore normal ou positif qu'une femme cuisine tous les jours pour toute la famille.

Comment espérer une évolution positive de la conscience collective ?

Lutter contre le sexisme, ses causes et ses conséquences nécessite une politique offensive et volontaire. Mais l'action du gouvernement montre tout l'inverse, à travers la mise en place de mesures particulièrement défavorables envers les femmes, notamment en :

- » Votant la loi « asile et immigration » qui impactera plus gravement encore les femmes ;
- » Promulguant la réforme des retraites qui mènera les femmes dans une plus grande précarité ;
- » Ratifiant la convention n°190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement sans modifier le droit français.

La CGT considère que pour lutter contre le sexisme et ses conséquences, il est indispensable d'avoir une politique offensive et de faire vivre ces notions de liberté, d'égalité et de fraternité.

À l'occasion de la prochaine journée internationale des droits des femmes, la FTM CGT appelle à la grève le 8 mars pour que les femmes obtiennent enfin les droits qui leur reviennent.

Bettina Winterstein, Membre du collectif femmes mixité

Formation

Formation action Elections Airbus SAINT-NAZAIRE

L'USTM 44 a engagé une vaste campagne de formations spécialisées sur les questions de renforcement par le vote et par l'adhésion, afin d'outiller les camarades pour mener à bien ces campagnes et les gagner !!!

Une formation de trois jours, pour les plus gros syndicats est proposée et une formation de deux jours pour les plus petites structures.

Cette formation permet aux syndicats de repartir avec un plan de travail précis et des outils qui ont fait leurs preuves partout où ils ont été mis en place.

Le principe de cette formation est de faire des questions de vie syndicale et d'organisation des priorités dans nos syndicats.

Cette démarche consiste à mobiliser pour mener la bataille revendicative, construire le rapport de forces pour gagner, en allant convaincre le plus grand nombre de salariés de se mobiliser, à partir de la construction d'un cahier revendicatif répondant à leurs besoins.

Notre force organisée: ce sont les syndiqués!

Cette démarche ne peut vivre que si nous la menons avec le plus grand nombre, c'est-à-dire la force organisée que représentent les syndiqués.

A Airbus Saint-Nazaire, les camarades ont déployé les méthodes acquises au cours de cette formation et les résultats sont probants !!!

Avec moins de salariés sur le cycle 4 (919 pour 2023 contre 946 en 2019, et moins surtout au 1er collège, davantage dans le 2ème collège et plus de 50% au 3ème collège, cela fait mécaniquement chuter la représentativité globale si nous n'avons pas de candidat et de résultats). L'équipe syndicale a réussi le tour de force d'augmenter de 3 points au 1er collège avec 50% des suffrages (où sont également présentes 3 autres organisations syndicales) et de 5 points au 2ème collège (5 listes présentées toutes OS confondues) où la CGT devient représentative pour la première fois avec 14%.

Au total, cela équivaut à 2 points supplémentaires. Malheureusement la CGT n'avait pas de candidat au 3ème collège.

Les supports fédéraux, notamment ceux concernant la nouvelle convention collective, ont

été d'une grande utilité pour aller au débat avec les salariés.

Pour beaucoup d'entre nous qui sommes élus, les pratiques de terrain, les discussions avec les salariés, les échanges, l'écoute, ne sont pas innés, alors que c'est l'ADN même de notre syndicalisme. Les votes et les adhésions ne se gagnent pas assis sur une chaise au fond d'un local syndical.

Chacun des camarades a pris en charge une partie du travail de reconquête, à son niveau, tenant compte de ses difficultés aussi, secteurs par secteurs, etc...

Les nombreuses rencontres entre les membres de l'équipe ont permis de réajuster, de corriger, d'améliorer et pour certains même de découvrir que les salariés sont prêts à débattre, parfois même sont en demande. Les freins viennent souvent de notre organisation syndicale.

Si chacun d'entre nous, à la CGT, prenait la mesure que les salariés nous attendent, sont prêts à échanger, mais pas toujours prêts à se syndiquer, qu'ils ont la volonté de discuter, d'apprendre à se connaître (beaucoup d'entre eux ne savent même pas qui est délégué CGT !!!), de s'approprier, de se comprendre, cela permettrait qu'un sacré bout de chemin soit parcouru pour reconquérir et gagner sur certaines de nos revendications.

Yves Devedec, Animateur USTM44



Elections

D'Alcatel à ELVIA PCB : Quand au final, la CGT s'imposa

L'année 2000, le commencement d'un nouveau siècle, d'une nouvelle ère, mais pour l'équipe syndicale en place au sein d'Alcatel CIT DCI Coutances (CIT : Compagnie industrielle des télécommunications et DCI : division circuits imprimés), ce fut l'année de la rupture.

J'ai obtenu un CDI au sein d'Alcatel CIT DCI Coutances en octobre 1988. Un seul syndicat était représenté dans l'entreprise qui à cette époque faisait partie du groupe Alcatel : la CFDT.

En 1990, un conflit éclata dans mon atelier, car nous estimions que le niveau de classification qui nous était attribué était insuffisant. Une bataille s'engagea avec la direction. Ainsi, et avec le soutien des représentants du personnel, nous obtenions gain de cause. C'est à ce moment-là que je décidais de me syndiquer. En effet, la lutte et le combat syndical avaient payé, il était donc pour moi tout naturel, comme un juste retour des choses, de rejoindre la CFDT. Quelques mois plus tard, j'étais sollicité pour un mandat à la commission formation. A cette période, il était possible de désigner des salariés dans certaines commissions. Je l'acceptais. Aux élections qui suivirent, j'étais élu au CE.

Les années passèrent au cours desquelles des divergences de point de vue syndical se faisaient de plus en plus sentir. Nous étions dans les années NOTAT et l'orientation politique qu'elle insufflait à la CFDT devenait un problème pour la moitié des élus en place. J'en faisais partie. Or, quand la CFDT devint le partenaire privilégié du Medef dans le cadre de la « *Refondation sociale* » lancée en 2000 par l'organisation patronale, ce fut trop. La signature d'accords à tout prix, les revendications salariales minimalistes, ce n'était plus possible. Cette même année, les salariés de notre entreprise vont revenir aux urnes. Un nouveau cycle électoral s'engage.

Nous constituons une liste avec des adhérents bien décidés à contrebalancer les orientations de la confédération et provoquons une assemblée des syndiqués pour la faire voter. Après tout, le « D » de CFDT, signifie « *démocratique* »... Notre liste est entérinée et doit être déposée à la direction par le DS. Coup de théâtre, la liste que la direction affiche n'est pas la même. Certains d'entre nous n'y figurent pas. Nous comprenons très vite pourquoi. Des élus « *historiques* »

qui avaient été évincés ne l'ont pas supporté. Ils ont été sortis par la porte, ils rentrent par la fenêtre...

Nous portons ce scandale à l'attention de tous les salariés de l'entreprise et demandons la publication de la liste originale, sans délai. C'est alors que nos « *opposants* » candidats autoproclamés lancent une campagne de calomnie abjecte à notre encontre. Cette campagne conduira deux de nos camarades à la dépression. La rupture est consommée. Nous sommes écœurés de ces bassesses. Comme nous savons que la fédération et la confédération CFDT soutiendront la liste scélérate, nous décidons de jeter l'éponge. Nous retirons nos candidatures de cette liste, en solidarité avec nos camarades qui n'y figurent plus.

Pendant deux ans, nous suivrons les affaires sociales et syndicales de près.

Il faut bien dire que ce n'est pas réjouissant. La complaisance direction-syndicat bat son plein. Certains salariés ne manquent pas de nous interpellier à ce sujet, et nous sollicitent pour que nous nous représentions. Nous sommes en 2002 et de nouvelles élections approchent...

L'idée de nous présenter aux élections est acquise, mais comment faire ? Un camarade propose de nous présenter sous la bannière de SUD, ce syndicat créé par des militants CFDT en rupture avec NOTAT. Un point nous fait tiquer : les structures de ce syndicat sont faibles. C'est alors que nous décidons d'aller frapper à la porte de l'UL CGT de Coutances. Nous sommes chaleureusement reçus et après avoir émis quelques conditions à notre nouvel engagement cégétiste, les dés sont jetés : une liste CGT se présentera devant les électeurs du site de Coutances pour la prochaine mandature.

Nos adversaires prennent connaissance de notre liste avec stupeur, ils pensaient probablement nous avoir définitivement écartés, en conséquence, ils redoublent d'attaques à notre encontre. Or, cette fois nous sommes au combat, et nous répondons coup pour coup.

Les résultats du premier tour sont publiés, nous obtenons quatre sièges au CE, dont deux titulaires et deux suppléants, tandis que nos adversaires en obtiennent cinq. Nous n'avons pas la majorité, mais il s'en est fallu de peu... Il n'y aura pas de deuxième tour, tous les sièges sont pourvus. Nous obtenons notre première victoire. La CGT a désormais



pignon sur rue dans notre boîte. Il va falloir compter avec nous.

En décembre 2003, les rumeurs qui couraient au sujet d'une cession de notre établissement deviennent officielles. Alcatel-Alsthom, que dirige l'inénarrable Tchuruk, poursuit son funeste projet d'entreprise « *FAB LESS* » c'est-à-dire, sans usine de production, et décide de nous vendre. Un groupe de cadres dont fait partie le directeur du site fait une offre de reprise. Elle est validée par Alcatel CIT. Nous mettons toute notre énergie à défendre notre avenir, et nous demandons une prime de cession pour tout le personnel de Coutances. A ce stade, nous sommes effarés de la réaction de la CFDT qui s'oppose à cette prime, prétextant qu'elle va faire « *capoter* » le projet. Nous tenons bon, et ce n'est pas moins de 6511 € que toucheront tous les salariés. Première victoire syndicale de la CGT !

Au cours des années suivantes, nous progressons en influence, et c'est en 2010 que nous sommes enfin majoritaires. Notre stratégie fut simple : informer les salariés de ce qui se passe dans l'entreprise (chaque réunion est suivie d'un compte-rendu), porter et faire connaître les repères revendicatifs et les valeurs de la CGT, mais surtout et avant tout, être à leur écoute, prendre en compte leurs attentes et construire avec eux nos propres revendications

(des assemblées générales sont systématiquement organisées lors des NAO, par exemple, la décision de signer un accord ne peut se faire qu'à l'issue d'un vote majoritaire).

En 2015, notre animateur régional Métallurgie Normandie, Michel DUCRET, nous rencontre avec la secrétaire de l'UD de la Manche, Nathalie BAZIRE. Ils nous proposent de nous constituer en syndicat. Le syndicat CGT ELVIA PCB Coutances est né.

Le nouveau cycle électoral de l'année 2019 voit le boulet passer tout près de nos adversaires, car pour 1,5 % ils restent représentatifs mais n'obtiennent qu'un siège.

2023 est l'année de la consécration, ils n'obtiennent rien, et seulement 4,5 % des voix. Ils ne sont plus représentatifs. La CGT triomphe. C'est la victoire d'une équipe toujours unie et soudée. Nous pouvons être fiers du chemin parcouru. Mais ce n'est pas la fin de l'histoire, car ce résultat nous engage. Avec le changement de direction générale intervenu en avril 2022, de nouveaux défis se présentent à nous.

Nous saurons les relever. Avec détermination.

Patrick Richard, DSC Elvia PCB Coutances

Aéronautique

Croissance continue du secteur aéronautique et spatial

L'actualité 2023 du secteur aéronautique en France a été marquée par le retour du salon du Bourget en juin. Celui-ci s'est tenu quelques mois avant le salon de Dubaï de novembre. Point commun de ces deux événements : une avalanche de commandes pour les principaux constructeurs aéronautiques Airbus et Boeing ainsi que les constructeurs de moteurs Safran, Rolls Royce, General Electric. Le carnet de commandes cumulé d'Airbus et de Boeing dépasse les 14 000 avions. De même, les grands donneurs d'ordres mondiaux de l'aéronautique et du spatial ont connu une forte croissance de leurs ventes et de leur chiffre d'affaires à l'image de Thales, Dassault, et Bombardier. Les ventes d'hélicoptères et de satellites sont en hausse et le secteur de la défense exporte massivement, porté par le contexte international très tendu compte tenu de la guerre en Ukraine.

Alors que le transport aérien a rattrapé son niveau d'avant la crise Covid, l'ensemble des compagnies aériennes se bouscule pour commander de nouveaux avions et ainsi sécuriser les créneaux de livraison pour obtenir le plus rapidement des avions aux performances économiques et environnementales toujours plus efficaces. Cette croissance du transport aérien va s'accompagner, selon Airbus, d'un doublement des activités de service dans les 20 prochaines années : maintenance, formation, opérations aéroportuaires...

Tout semble sourire à l'aéronautique qui est l'une des industries françaises les plus prospères, comme l'a rappelé Emmanuel Macron lors de sa visite sur le site d'Airbus Toulouse en décembre 2023. Ce secteur représente plus de 250 000 emplois, son activité génère annuellement 65 milliards d'euros de chiffre d'affaires, et constitue le principal atout de la France à l'exportation avec un excédent commercial s'élevant à 23,5 milliards d'euros en 2022. Mais derrière ces chiffres qui donnent le tournis, se cache une réalité moins rose. En effet, si les carnets de commandes sont bien garnis, le secteur peine à trouver la main d'œuvre adéquate. Une véritable pénurie de candidats est constatée, que ce soit dans les grands groupes ou chez les sous-traitants dans toutes les zones géographiques. L'Île-de-France compte environ 30 % des emplois en aéronautique, la Nouvelle-Aquitaine 10 %, et l'Occitanie 27 %, la plupart sont sous contrat CDI.

Les sous-traitants connaissent le redémarrage le plus difficile car ils ont dû absorber le plus gros effet de la

crise Covid sur la construction aéronautique. Pour éviter son effondrement, l'État a massivement investi dans la recherche au profit des donneurs d'ordres. Les PME ou les entreprises de taille intermédiaire n'ont pas bénéficié des mêmes facilités bancaires et leurs trésoreries se sont retrouvées très fragilisées à l'image de Latécoère. Aujourd'hui un mouvement de concentration de ces entreprises est encouragé par les grands groupes afin de maintenir une forte compétitivité face à la concurrence mondiale.

La construction aéronautique et spatiale française va devoir faire face à des enjeux énormes dans les prochaines années afin de relever les défis industriels que sont l'augmentation des livraisons, le respect de la qualité et des délais. Alors que les directions des grands groupes se focalisent toujours sur la progression des bénéfices et la rémunération du capital, les salariés du secteur devront légitimement bénéficier de progrès sociaux, à l'image de la performance économique des entreprises. Malheureusement, le virage pris par le patronat de la métallurgie avec la mise en place au 1er janvier 2024 de la nouvelle Convention Collective risque, au contraire, d'éloigner nos jeunes des métiers de l'aéronautique. Organisons les salariés du secteur pour imposer d'autres choix et faire de cette croissance une arme pour eux.

Jérémy Rondeau, DSC Airbus Atlantique
Membre du collectif aéronautique



Le droit à **défiscaliser**



Nous sommes au début de l'année 2024, la déclaration d'impôts sur le revenu pour l'année 2023 sera bientôt d'actualité. Chacun pourra, s'il le souhaite et suivant les frais engagés pour l'année 2023, déduire ses frais au titre de l'activité syndicale ou de représentation du personnel dans la rubrique « *frais réels* » de la déclaration et/ou abattement des 10%.

Pour information, **la VO Impôt**, (guide de la déclaration des revenus) vous permet de vous aider dans vos démarches de déclaration. N'hésitez pas à la commander dès sa sortie.

Qu'est-ce que les frais réels ?

Les frais réels sont les frais inhérents à l'activité professionnelle, par exemple les frais de déplacement pour se rendre au travail.

Deux possibilités existent pour déclarer ces frais :

- » Soit vous décidez de bénéficier de l'abattement automatique de 10 %. Pour cela, vous n'avez rien à faire.
- » Si vous estimez que vos **dépenses professionnelles** sont supérieures au montant de l'abattement, il sera plus judicieux de les déclarer en frais réels.

Je verse une cotisation syndicale, puis-je la déduire ?

Si vous avez opté pour la déclaration en frais réels, la cotisation syndicale doit être incluse dans le montant déclaré. La cotisation syndicale sera ainsi prise en totalité dans les frais réels.

Pour les salariés n'ayant pas opté pour la déduction de leurs frais réels, les cotisations syndicales ouvrent droit à un remboursement d'impôt, au titre de sommes versées à un syndicat représentatif assurant la défense de salariés ou de fonctionnaires.

Pour en bénéficier, il suffit d'inscrire dans la case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration des revenus 2023 le total des cotisations versées dans l'année.

Le crédit d'impôt est égal à 66% de ce total. Toutefois, ce montant ne peut excéder 1% du montant des traitements, salaires, avantages en nature ou en argent, pensions, rentes viagères à titre gratuit payées à l'adhérent, diminué des cotisations sociales déductibles.

66% de votre cotisation syndicale sera donc déduite de l'impôt à payer, et, pour les salariés non imposables, cette somme sera remboursée par le service des Impôts.

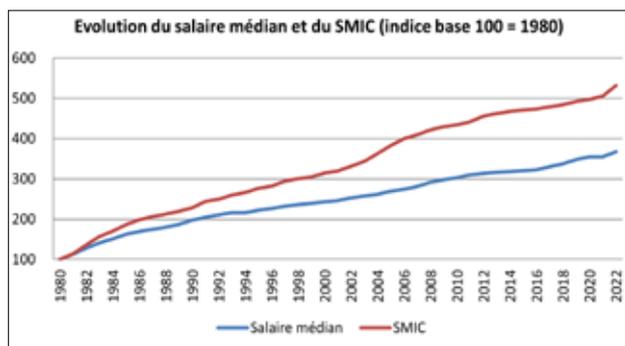
Les cotisations ou dons à des associations reconnues d'utilité publique bénéficient du même traitement.

Attention : Frais réels ou déclaration de la cotisation pour remboursement d'impôt, vous devez garder les justificatifs de tous vos frais réels pendant trois ans. Vous n'avez pas à les envoyer avec votre déclaration, mais vous devrez pouvoir les fournir en cas de contrôle fiscal.

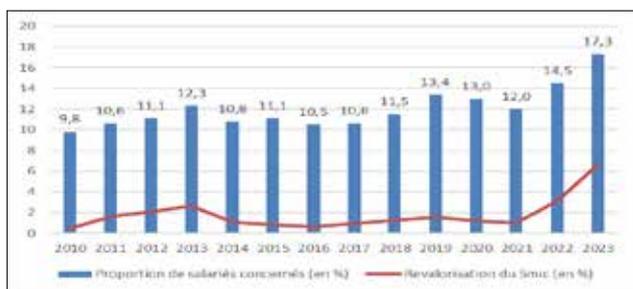
Norbert CORDRAY, Membre du CEF

Salaires Augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2024

Au 1^{er} janvier le SMIC a connu sa traditionnelle augmentation de la nouvelle année. Pour ce cru 2024, il a augmenté de 1,13%. Cela signifie que le montant du salaire minimum est désormais de 1766,92 € brut/mois, soit un SMIC horaire brut de 11,65 €. Nous l'aurons remarqué, cette nouvelle évolution est légèrement en-deçà de ce à quoi nous étions habitués depuis plusieurs mois. C'est le résultat du processus de désinflation engagé ces derniers mois qui donne une inflation en glissement annuel à des niveaux inférieurs à ce que nous avons connu depuis la fin de la pandémie. Depuis le retour de l'inflation en 2021, le SMIC a bénéficié de pas moins de 7 augmentations automatiques. On qualifie cette augmentation « d'automatique » car elle n'est pas issue d'une décision gouvernementale, pas plus qu'elle n'est le fruit d'une négociation entre les organisations syndicales et les instances patronales. L'évolution du SMIC est issue d'un mécanisme d'indexation sur l'augmentation des prix. Ainsi depuis janvier 2021, le salaire minimum en France a augmenté de 13,6%.



Cette indexation sur l'inflation est une protection cruciale pour protéger les travailleurs payés au SMIC des effets des tensions inflationnistes qui percutent toujours davantage les plus petits salaires. Ceci est manifeste lorsque l'on observe l'évolution du SMIC et celle du salaire médian. En effet, le salaire minimum a augmenté beaucoup plus fortement que le salaire médian. Cela démontre bien que les salaires qui font uniquement l'objet d'une revalorisation par le biais de la négociation collective, ont augmenté bien moins vite que le SMIC, qui bénéficie d'un mécanisme d'indexation. Cependant la progression plus rapide du SMIC par rapport au reste des salaires entraîne un tassement des grilles, une perte de la rémunération des qualifications et un rattrapage du SMIC sur les mini conventionnels.



Comme nous le montre le graphique ci-dessus, 2023 est une année record concernant le nombre de travailleurs au SMIC. Au 1er janvier 2023, ce sont plus 3 millions de travailleurs qui étaient au régime du salaire minimum soit, 17,3%. A ce titre, les femmes sont surreprésentées dans cette population de travailleurs au SMIC. La métallurgie n'est pas exempte de ce phénomène, mais dans une moindre mesure que la moyenne nationale, puisque le nombre de travailleurs au salaire minimum représente 4,5 % des salariés de la branche. Néanmoins, la tendance est en forte hausse. Cela démontre bien que la négociation de branche ne permet pas d'avoir des augmentations de salaires suffisantes pour compenser la hausse du coût de la vie et maintenir un décrochage suffisant du mini conventionnel par rapport au SMIC. Au premier janvier 2024, le mini conventionnel de la métallurgie s'établissait seulement à 42€ brut/mois au-dessus du SMIC. Pourtant, une augmentation bien supérieure du salaire minimum et de l'ensemble des salaires est possible par un meilleur partage de la valeur ajoutée. C'est une absolue nécessité, à plus forte raison lorsque l'on sait que le salaire minimum en Allemagne est de 200€ supérieur au SMIC français (pour plus d'informations n'hésitez pas à relire l'article éco du mois de janvier : le salaire minimum : une analyse comparée entre la France et l'Allemagne).

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

Erratum : complément d'article janvier 2024 sur le salaire minimum



A travers ce graphique, nous pouvons nous apercevoir qu'en plus d'avoir un salaire minimum supérieur, l'Allemagne se caractérise par un coût de la vie inférieur à la France. Il en résulte que toute chose égale par ailleurs, le niveau de vie d'un travailleur allemand à temps complet au niveau du salaire minimum se trouve nettement supérieur que celui d'un travailleur français. Finalement, depuis son instauration en 2015, le salaire minimum allemand en SPA est toujours supérieur au SMIC français. Ce qui signifie que malgré la faiblesse du niveau du salaire minimum fixé en Allemagne avant la crise sanitaire, le niveau de vie d'un travailleur allemand a toujours été supérieur à un travailleur français au SMIC...

Négociation sur **l'égalité professionnelle**



Qu'est-ce que l'égalité professionnelle ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur dans le monde du travail. La négociation sur ce sujet vise à mettre en place l'égalité des chances, l'équité salariale et la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les domaines professionnels.

Les femmes sont souvent confrontées à **des écarts de rémunération injustifiés** par rapport aux hommes occupant un travail de valeur égale. La négociation de l'égalité professionnelle vise à supprimer ces écarts et à **garantir une rémunération équitable pour tous**.

Les femmes sont souvent confrontées à **des obstacles dans leur carrière**, tels que des stéréotypes de genre, des violences sexistes et sexuelles, des discriminations et des difficultés liées à la maternité. La négociation de l'égalité professionnelle vise ainsi à inciter les employeurs de la branche à mettre en œuvre une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont souvent sous-représentées dans les postes de direction et les secteurs d'activité traditionnellement masculins. La négociation de l'égalité professionnelle vise à renforcer l'engagement des entreprises de la branche pour **une représentation équilibrée des femmes et des hommes** à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines professionnels.

Certains pays ont adopté des lois et des réglementations visant à mettre en œuvre l'égalité professionnelle, comme la loi sur la transparence salariale et les quotas de représentation des

femmes dans les conseils d'administration. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des politiques et des pratiques favorisant l'égalité professionnelle, telles que des programmes de mentorat, des formations sur la diversité et l'inclusion, et des politiques de conciliation travail/vie personnelle.

Les syndicats et les employeurs négocient des accords collectifs sur l'égalité professionnelle, qui peuvent inclure des mesures spécifiques en faveur de l'égalité des chances et l'équité salariale.

Il est nécessaire de renforcer les obligations légales en matière d'égalité professionnelle, en imposant des sanctions plus sévères en cas de non-respect.

Il est important de continuer à sensibiliser la société sur les enjeux de l'égalité professionnelle et à former les acteurs du monde du travail sur les bonnes pratiques en la matière.

Il est essentiel de promouvoir une culture de l'égalité au sein des organisations, en encourageant la diversité et l'inclusion à tous les niveaux hiérarchiques.

Bien que des avancées aient été réalisées, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre une véritable égalité professionnelle. Il est essentiel de renforcer les obligations légales, de sensibiliser et de former les acteurs du monde du travail, et de promouvoir une culture de l'égalité pour faire progresser l'égalité professionnelle dans les années à venir.

Quelques liens utiles :

Le site de la CGT sur l'égalité professionnelle :

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/les-chiffres/>

Le site de la FMT-CGT sur l'égalité professionnelle :

<https://ftm-cgt.fr/droits-infos-pratiques/egalite-professionnelle/>

Un article de Nayla GLAISE (Présidente CGT d'Eurocadres) :

<https://journaloptions.fr/2023/10/27/egalite-femmes-hommes-sante-mentale-au-travail-lue-peut-beaucoup-mieux-faire/>

Laurent Richard, CE UFICT Métallurgie

VO IMPÔTS

2024

VO IMPÔTS

LE GUIDE DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

Ne payez pas 1 € de trop

NE PASSEZ PAS À CÔTÉ
DES RÉDUCTIONS ET CRÉDITS D'IMPÔTS
AUXQUELS VOUS AVEZ DROIT

REVALORISATION
DU BARÈME DE L'IMPÔT

Ce que ça change
pour votre
pouvoir d'achat



LA VIE GOUVERNE HORS-SÉRIE VO IMPÔTS JANVIER 2024 - PRIX : 7,20 €



AVEC NOTRE BARÈME EXCLUSIF

Évaluez votre impôt
en un clin d'œil !



nvoboutique.fr