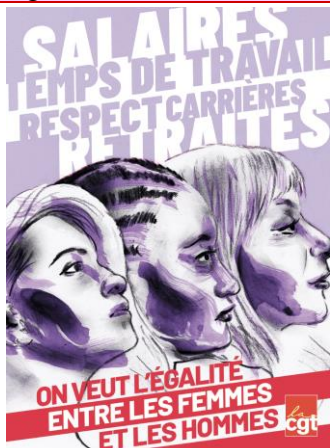


## EDITO :

C'était le 8 mars 1857... elles réclamaient déjà la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires et leur égalité pour un travail égal, des crèches et le respect de leur dignité". C'était l'une des premières grèves de femmes, opposant les ouvrières du textile à la police de New York. Puis en 1910, à Copenhague, la décision a été prise de célébrer chaque année la journée des droits de la femme en ce jour du 8 mars.

Dans toutes les entreprises et administrations où elles sont présentes, y compris dans les métiers à prédominance masculine, les femmes subissent des inégalités de carrière et de revenus –avec un impact supplémentaire de la maternité, sur le déroulement de leur carrière.

Longue vie au MAG !!!



## Nous y sommes !

■ Plus de 2 ans après sa signature, l'accord compétitivité revient sur le devant de la scène. En effet, les parties signataires que sont FO, la CFE/CGC et la direction ont convenu d'une réouverture des négociations. Nous pouvons imaginer que les articles concernés par ce futur avenant resteront limités. La CGT a demandé à plusieurs reprises à la direction tous les comptes rendus des réunions de suivi de l'accord. Tout ceci dans le but de préparer au mieux la renégociation de cet accord qui ne se limite pas qu'au vendredi après-midi. La suite au prochain épisode...

## Accord Astreintes

■ Sur le site de Bidos, un accord Astreintes est en vigueur depuis 2008. Depuis, celui-ci n'a pas évolué en terme de rémunération. De ce fait, il devient de plus en plus compliqué de trouver des volontaires, c'est pourquoi, comme vous avez pu le voir lors des questions RIC portées par la CGT, nous travaillons activement à une revalorisation de cet accord.

## Simulateur de prime d'ancienneté 36H

■ Vous pouvez utiliser notre simulateur de prime d'ancienneté en scannant le QR code ci-dessous. Cela vous permettra de calculer le montant de votre prime d'ancienneté sans la prime compensatrice et de comparer les montants avec et sans l'accord signé par la CGT. Le résultat en surprendra plus d'un.



N'hésitez pas à nous laisser un commentaire, cela nous encouragera de continuer à vous fournir des contenus.

## Paroles d'élus

Je vais profiter de ce témoignage pour répondre à une question : « pourquoi la **CGT** ? »

Je pourrais dire que j'affectionne le rouge, mais NON !

Les femmes aussi ont des convictions et méritent de les porter ...

Dans ma carrière j'ai eu des déboires en tant que salariée et en tant que femme, j'ai eu la chance d'être toujours soutenue par la **CGT**.

Afin d'apporter ma pierre à l'édifice j'ai décidé en juin 2023 de me présenter aux élections professionnelles.

J'ai eu la chance d'être élue et d'intégrer une équipe jeune et dynamique qui favorise le travail collectif. Rapidement on m'a proposé de représenter mon syndicat en CSSCT et CSEC.

Aujourd'hui j'espère relever ce challenge qui je dois l'avouer n'est pas si simple. Partager mon temps de présence sur site entre mon emploi et mes activités syndicales c'est complexe mais épanouissant !

Je veux également remercier mes collègues de travail ainsi que mon manager qui me permettent de répondre à la confiance des salariés qui ont voté pour moi !

Laurie Cambriels

Elue au CSE, au CSEC et RS au CSSCT



## Les échos du CSE

■ Le Règlement Intérieur (RI) du CSE a été adopté lors du CSE de janvier. La CGT s'est positionnée défavorablement malgré quelques avancées dont elle est l'instigatrice. Comme vous avez pu le lire sur la déclaration de la CGT parue sur le Mag de février, certains points étaient bloquants pour la CGT. Un en particulier : la diffusion des informations relatives aux activités sociales et culturelles du CSE.

A notre grand regret, ce point n'est pas évoqué dans le RI mais le secrétaire nous a affirmé qu'il veillerait à éviter une double distribution. Que nenni, le syndicat majoritaire continue de distribuer sa propagande syndicale avec les échos du CSE, et entretient le flou entre FO et le CSE dans l'esprit des salariés. La CFE/CGC, bien qu'ayant approuvé le RI, a alerté FO pour mettre fin à cette pratique. Nous avons également rebondi sur cet événement. La réponse provocante du secrétaire a été sans équivoque. Ils ne changeront pas leurs habitudes! Affaire à suivre...

## Erratum

■ Sur le tract « les C5 vous alertent », une erreur de mise en page a amputé le début de cette communication, voici la version complète qui peut aussi interpeler d'autres salariés que les C5 :

**Le C5 c'est quoi?**  
Une classe emploi de la NCC  
**La NCC c'est quoi?**  
Un classement par emploi et non pas par individu qu'on m'a dit.  
**Mon manager il m'a dit:**  
- *C'est pas toi qui est C5, c'est ton poste de travail.*  
- *Ah ok mais alors pourquoi toi tu es F11 et ton collègue E10?*  
- *Parce-que je suis ingénieur et pas le E10.*  
**-AH ok !! Donc c'est toi qu'on a côté et pas ton poste ??**

## Fiches emploi vs Fiches de poste

■ Il paraîtrait que les « fiches emploi » décrivent les tâches à effectuer quotidiennement mais que la liste de celles-ci n'est pas exhaustive. Il faudrait se référer aux « fiches de poste ». Encore faut-il en avoir une !

La direction nous a expliqué à plusieurs reprises que les offres d'emplois font offices de fiches de poste. La CGT vous encourage donc à la demander à votre manager, ou les cas échéant, à scruter toutes les offres d'emploi qui pourrait correspondre à votre poste pour comparer ce que votre travail requiert comme compétences et ce que sont les tâches significatives qui sont inscrites sur votre fiche emploi. Vous serez peut-être surpris... Une fiche de poste peut-elle avoir des prérogatives supérieures à la fiche emploi qui définit votre cotation, donc votre salaire ?

C'est ce que nous demanderons très vite au DRH du site.

## Intersyndicale NOE

■ Dans tout le groupe Safran, des intersyndicales fleurissent afin de réunir tous les salariés, indépendamment de toute sensibilité syndicale. Et chez SLS ? Comme trop souvent, le site de Bidos est le parent pauvre de la lutte syndicale. La CGT déplore un manque de cohésion pour une cause qui devrait être commune. Le groupe Safran a encore annoncé des chiffres mirobolants mais certains sont encore frileux à l'idée d'engager un vrai rapport de force au sein de notre établissement. Que devons-nous faire ? Laisser les autres sociétés se battre pour nous et récolter les fruits de leur lutte sans rien faire ?

Pour la CGT Messier ce n'est pas concevable. La CGT s'associera à toutes et tous ceux qui auront la volonté de combattre ce système de répartition de la richesse au sein de notre groupe.

A bon entendeur...

# Pas d'égalité de droit sans égalité de salaire

Il n'y aura pas d'égalité entre les femmes et les hommes sans égalité économique. Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires. Les femmes cadres perçoivent en effet 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2015). Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !



Les résultats des baromètres cadres et professions intermédiaires 2023 de l'Ugict-CGT démontrent bien ces inégalités qui persistent :

- Seules 54 % des femmes cadres estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, pour 62 % des hommes cadres.
- $\frac{2}{3}$  (68 %) des femmes professions intermédiaires estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication, pour 57 % des hommes.

**En somme, les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions. Mais pourquoi ?**

4 facteurs expliquent principalement les écarts de salaire entre femmes et hommes :

- Le « plancher collant », les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « parois de verre », la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnus
- Le plafond de verre ou « plafond de mère », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles
- La part variable de la rémunération et les primes qui, sous une apparente neutralité dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentéisme, charisme, participation au chiffre d'affaire...). C'est ce qui explique que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les écarts se creusent.



## • La ségrégation professionnelle affecte également les femmes qualifiées

Les filières professionnelles dans lesquelles les femmes exercent le plus sont aussi celles qui sont les plus dévalorisées, et donc mal payées. Les métiers du soin et du lien, en plus d'être exercés dans des conditions de plus en plus difficiles, sont peu rémunérateurs car ils reposent sur des compétences qui seraient "naturelles" pour les femmes ; l'empathie, la minutie, l'écoute, etc. Elles restent encore très minoritaires dans les secteurs les plus rémunérateurs, et subissent beaucoup plus que les hommes les emplois à temps partiel, notamment à cause de la répartition inégale du travail domestique.

## • Le sexisme toujours autant à l'œuvre

9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86 %, HCE).

Dans la sphère professionnelle, le sexisme est d'autant plus présent qu'il peut être insidieux ; choisir un candidat plutôt qu'une candidature pour un poste, de crainte que la candidate parte un jour en congé maternité, donner une prime à un homme cadre plutôt qu'à une femme car ce dernier aura fait plus d'heures supp que sa collègue, qui devait aller chercher ses enfants chez la nourrice ...



6 ans après le début de #MeToo :

- 13 % des femmes des professions intermédiaires, et 18 % des femmes cadres, déclarent avoir été témoins ou victimes de violence au travail
- Seules 26 % des femmes des professions intermédiaires, et moins d'une femme cadre sur deux, déclarent avoir bénéficié de mesures de prévention des violences au travail.



**Les dates à retenir :**

**GRÈVE DU 5 MARS**

**REUNION CSE 07/03**

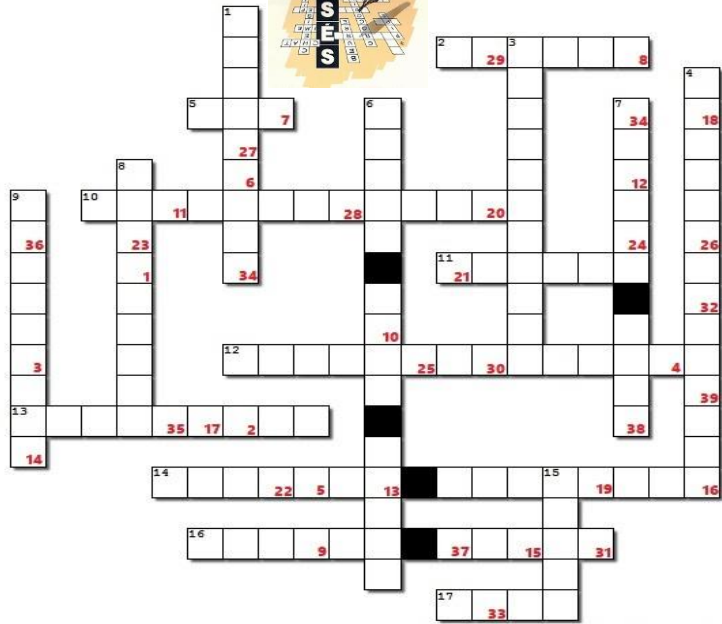
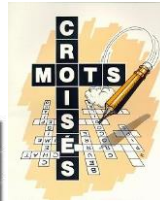
**REUNION CSE EXTRA  
12/03**

**REUNION EGALITE  
PRO 15/03**

**REUNION CSE 28/03**

**POUR RAPPEL, APPEL A LA  
GREVE JUSQU'A RENEGOCIATION DE  
L'ACCORD COMPETITIVITE :**

- 1H EN FIN DE POSTE LE  
MERCREDI ET LE VENDREDI.
- DE 15 MIN A LA JOURNEE LE  
SAMEDI.



Retrouve la phrase de l'esprit messier selon Georges Messier et René Levy

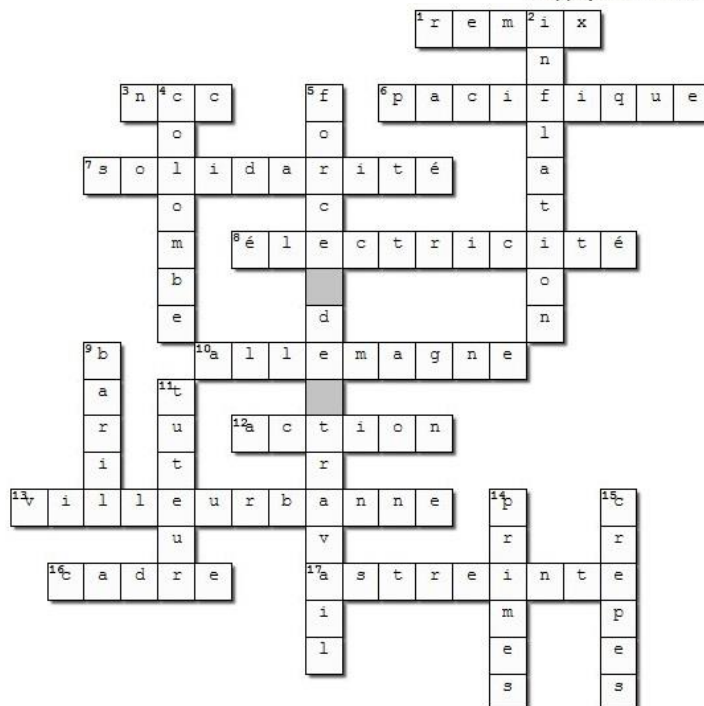


**Horizontal**

- 2. Discussions sur un thème donné entre des personnes d'opinions différentes.
- 5. Sigle qui remplace NAO.
- 10. Aptitude à faire face à la concurrence. Peut être utilisé comme prétexte pour imposer un rythme de travail.
- 11. Combien de tête possède une machine d'usinage qui devait disparaître?
- 12. Acquisition de nouveaux moyens de production grâce à des capitaux.
- 13. Soldat qui déserte et passe à l'ennemi.
- 14. Le 17 août 1996 elle fit vol à bord de la station Mir.
- 16. Dirige la plus responsable des organisations syndicales.
- 17. 21 avril 1944 les femmes on acquis ce droit.

**Vertical**

- 1. Phénomène météo qui se produit au passage de l'hiver au printemps.
- 3. Marchés conclus entre deux parties. En général, elles s'engagent à exécuter des prestations réciproques.
- 4. La possibilité de gérer plusieurs compétences, habilitations et certifications nécessaires aux opérateurs.
- 6. Seule Française triple championne olympique d'athlétisme.
- 7. A fait adopter la loi dépenalisant le recours à l'IVG.
- 8. Animal qui a disparu des communications de l'usine.
- 9. Soutiennent activement une cause.
- 15. Cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications.



**Bulletin d'adhésion**

Nom :

Prénom :

Email :

Adresse :

Lieu de travail :

Bulletin à donner à un élu  
CGT ou par mail :  
[cgt.messierdowtybidos@orange.fr](mailto:cgt.messierdowtybidos@orange.fr)

Pour gagner sur vos  
revendications, **se**  
**syndiquer c'est être plus**  
**fort.**



Flash code pour  
les dernières actus  
du site CGT

