



MSU - WP7-Europe

EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES FEDERATIONS DE LA METALLURGIE

1. Informations générales sur le secteur étudié et le bilan des inégalités de genre dans ce secteur : (éléments d'analyse et données statistiques).

1.1. Présentation synthétique de l'activité, des entreprises de l'évolution technique et économique du secteur.

Dans les six pays étudiés, le secteur de la métallurgie est le plus important secteur industriel. Il est marqué par un champ très diversifié d'activités : la production du métal, l'équipement mécanique et les machines outils, mais aussi l'électronique et l'automobile ou des activités liées aux nouvelles technologies (équipement de communications, informatique, média...).

Mis en forme

Ce secteur a connu partout de fortes restructurations et des pertes d'emploi. Par exemple en **Italie**, la crise de Fiat, première multinationale italienne (et 11ème au plan mondial) a eu des effets graves pour tout le secteur (sur 2 millions d'emplois, la moitié serait menacée à terme selon l'organisation patronale). Aussi à Aux Pays-Bas, ce secteur a été également très touché par des restructurations et des dégraissages. Certains sous-secteurs (comme la construction navale, l'automobile, la construction aéronautique) ont connu de grandes pertes d'emplois.

La concentration des entreprises diffère d'un pays à l'autre. Par exemple en **Autriche**, ce secteur comprend 18 175 entreprises dont la majorité (87,5%) est composée d'artisans appartenant à des petites entreprises familiales (*crafts*). De même au **Danemark**, la majorité des entreprises sont concentrées dans les PME. Sur un total de 9 067 entreprises de la métallurgie, 66% emploient entre 1 et 10 personnes. A l'inverse en **France**, seulement 7% des salariés sont dans des entreprises de moins de 10 salariés. Aux Pays-Bas, il y a de grandes différences entre les sous-secteurs de la métallurgie : dans certains (comme les artisans), il y a de nombreuses PMI, mais dans d'autres (construction de machines), la majorité des entreprises sont assez grandes.

Mis en forme

Tableau I - Données sur les entreprises et l'emploi dans la métallurgie

	Nombre d'entreprises	Emploi	
		Emploi total	Part des femmes
Autriche	18 175	355 000 (?)	23,9%
Belgique	7 150	265 423	13,4% (10,4% ouvrières) <u>et</u> <u>20.7%</u> <u>Employées)</u>
Danemark	20 000 <u>9 067</u>	400 000 <u>189 199</u>	<u>24.7%</u>
France	55 000	1 801 625	21,2%
Italie	100 000	2 079 000 (2002)	20,9%
Pays-Bas	<u>??</u>	405 000 (2001)	8,8%

Sources : rapports nationaux

1.2. Bilan des inégalités de genre dans le secteur étudié

Dans l'ensemble des pays étudiés, ce secteur est à dominante masculine. Comme le reflètent les données précédentes, la part de l'emploi féminin se situe entre 8 % (**Pays-Bas**) et 23% (**Autriche**). Les restructurations semblent toucher davantage les femmes. Ainsi l'électroménager, secteur plus féminisé, est traversé par une forte crise (**France**, **les Pays-Bas**, **la Belgique**) ou encore l'électronique (**Danemark et les Pays-Bas**).

Les modes de gestion de l'emploi : emploi temporaire et temps partiel

Le développement de la sous-traitance et de l'emploi précaire (surtout temporaire) se généralise dans tous les pays. En **Italie**, cette politique de sous-traitance a engendré d'importants bouleversements y compris dans les relations sociales, du fait de l'éclatement des contrats de travail, sous formes individuelle au sein d'une même entreprise. Les syndicats ont dénoncé ces politiques qui ont des effets très négatifs sur les travailleurs, introduisant de nouvelles rigidités en bloquant les mobilités horizontales et en annulant les possibilités d'unités syndicales.

* En **Belgique**, le travail intérimaire est développé dans la métallurgie, ce secteur est même, avec 24,07%, le premier utilisateur de cette forme d'emploi. Les contrats à durée déterminée (CDD) sont aussi fréquents (6,3% en 2000) surtout dans l'automobile. De plus, 45% des embauches se font à CDD. Ces recours semblent plus fréquents pour la main-d'œuvre masculine, mais les bilans sociaux ne permettent pas d'avoir des données sexuées. Le temps partiel est peu développé mais très féminisé : 7% dans l'ensemble de l'industrie manufacturière et 5% dans la métallurgie, mais un peu plus développé dans les secteurs de l'électronique et de l'informatique, plus féminisés.

* En **France**, le recours à la main-d'œuvre intérimaire ou en contrat à durée déterminée est également une forme de gestion fréquente dans la métallurgie. D'après les chiffres du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le taux de recours moyen à l'intérim était de 7,6 % en 2001 après avoir été de 8,0 % en 2000. L'industrie automobile enregistre les plus forts taux : 11,4 % en 2001 et 11,9 % en 2000. Cette forme d'emploi, plus souvent masculine, n'est pas sans conséquence particulière à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Par exemple, chez

Renault, les postes en CDD occupés par les femmes sont prolongés avec des périodes d'essai qui ne se transforment pas en embauche en CDI. Le travail à temps partiel (TTP) est peu développé dans la métallurgie mais dans certaines activités comme l'électronique, l'informatique, les femmes sont sollicitées pour travailler à temps partiel, un temps partiel non choisi.

* En **Italie**, même si les contrats permanents et à temps complet sont dominants, les femmes sont plus nombreuses dans les contrats atypiques (non standards) que les hommes. 82,9% des femmes ont un emploi à temps complet et permanent, contre 92,8% pour les hommes. Elles sont plus nombreuses dans les CDD (5,2% contre 2,3%). Mais la part des contrats de formation est la même (4%). De même pour le TTP, les femmes sont surreprésentées (7,7% contre 0,5%). Le développement des emplois atypiques a permis d'alerter les syndicats sur les risques de discrimination à l'égard des femmes et de montée de la précarité. Même le TTP qui correspond à des emplois permanents et à un choix volontaire présente certains aspects négatifs. Parmi eux, notons le ralentissement et le retard de carrière, le fait de ne pas pouvoir bénéficier de formation si on est en TTP ou en horaires réduits. Les droits à la formation sont des enjeux centraux des négociations actuelles pour les femmes, afin d'éviter une dégradation de leur travail, même si c'est aussi un enjeu du point de vue de l'adaptation des entreprises à la compétitivité et au marché.

* En revanche en **Autriche**, dans le champ de la production de métal, la part du TTP est pratiquement nulle. Selon le secrétaire du syndicat, ceci s'explique par l'organisation rigide de la production en 2 ou 3 équipes qui rend difficile le TTP. De plus, les syndicats ont du mal à défendre l'idée du TTP du fait du salaire et de l'importance de défendre un revenu de "breadwinner". Cette approche commence à être remise en cause depuis que des garanties au TTP sont défendues. Le travail atypique est aussi pratiquement inexistant dans la métallurgie. Il y a un peu d'emploi temporaire, mais surtout pour les hommes.

* Au **Danemark**, la situation est similaire à celle d'Autriche. Il n'y a presque pas d'emplois à temps partiel dans la métallurgie. Le temps de travail hebdomadaire est de 37 heures. Dans les nombreuses petites entreprises, le travail est, pour la plupart, uniquement la journée, mais dans de nombreuses grandes entreprises, le travail est en plusieurs équipes y compris le week-end. Il est possible, par accord d'entreprise, de varier le temps de travail à condition que le temps hebdomadaire moyen sur 12 mois est soit de 37 heures. Le travail à temps partiel est possible, mais très rare et seulement sous certaines conditions, selon les accords nationaux, comme c'est le cas pour le travail atypique.

Mis en forme

* Aux **Pays-Bas**, le nombre de contrats flexibles et d'emplois à temps partiel varie selon le sous-secteur. Dans certains cas, il y d'importantes différences entre les hommes et les femmes du sous-secteur, par exemple dans la production d'appareils électriques, seulement 10% des salariés sont des femmes, mais parmi elles (selon les chiffres du bureau central de statistiques), 25% ont des contrats flexibles, mais seulement 4% des hommes en ont. Presque toutes les femmes sont dans des emplois peu qualifiés.

Mis en forme

Mis en forme

*

La ségrégation professionnelle

* En **France**, dans la métallurgie, les emplois féminins sont concentrés dans quelques secteurs : les femmes sont présentes (+ 30 %) dans les secteurs d'activité comme

l'équipement des foyers (électroménager), le matériel de précision (optique, horlogerie, photographie...), l'électronique, les équipements électriques, l'informatique ; elles sont peu présentes (- de 15 %) dans la construction navale, la mécanique. La ségrégation se fait aussi au niveau des postes occupés : 1/3 des emplois administratifs et techniques (employées de bureau et ouvrières de production) sont occupés par des femmes. Peu de femmes occupent des postes à responsabilité (cadres, agents de maîtrise). Elles ne constituent que 7 % des emplois de techniciens. Par exemple, dans la direction d'Usinor (sidérurgie), il n'y a qu'une seule femme et comme le rappelle la secrétaire fédérale de la fédération CGT de la métallurgie : « Là où elles ont pu accéder à un poste à responsabilité, c'est au détriment d'un surcroît de travail par rapport à leurs homologues masculins »¹.

* En **Belgique**, les emplois féminins sont concentrés dans peu de secteurs (électroménager, électronique, matériel de précision et non dans l'automobile et la production des biens d'équipement.

* En **Italie**, parmi l'ensemble des femmes du secteur, 48,4% sont des cols bleus (ouvrières) et 47,9% cols blancs. Leur part parmi les cadres n'est que de 2% alors qu'il atteint 5,6% pour les hommes.

* Aux **Pays-Bas**, la grande majorité des femmes (~~chiffres à suivre — pas disponible pour le moment~~) travaillent dans les emplois peu qualifiés (production) et aussi dans les emplois administratifs ~~ou comme~~ secrétaires. Elles sont ainsi "coupées" des possibilités de promotion et de carrière parce qu'elles n'ont pas les compétences et la formation spécifiques pour des emplois plus qualifiés ou parce que des possibilités de carrière pour les secrétaires n'existent pas dans la métallurgie. De nombreuses femmes travaillent à temps partiel (~~chiffres à suivre — pas disponible pour le moment~~). Cette tendance a parfois été influencée par l'allongement des heures de production par jour ~~et Ceci~~ a conduit à l'introduction des équipes courtes « à temps partiel » le soir dans plusieurs usines. Il y a eu des beaucoup d'efforts pour motiver les femmes à prendre des emplois moins traditionnels en les recrutant activement et en créant des formations pour elles. Ces efforts ont eu peu de résultats. La ségrégation est toujours courante dans l'industrie et le très peu de femmes qui sont dans des emplois typiquement masculins, sont "des femmes de services symboliques" (symboliques). expliquez???

* En **Autriche**, certains secteurs sont dominés par les femmes ("autres constructions de véhicules" et technologie médicale où la part des femmes est de 84,8% et 56%. Le déclin de l'emploi, à la différence des autres pays touchent surtout les cols bleus (*wage workers*, payés à la semaine) et moins les cols blancs (*salaried employees* mensualisés).

* Au Danemark, dans certaines parties de la métallurgie les femmes sont majoritaires, surtout traditionnellement chez les opérateurs dans l'électronique, où près de 90% des opérateurs sont des femmes. Mais avec l'utilisation intensifiée d'équipes dans les plus grandes entreprises, il y a un certain chevauchement de fonctions entre les professions traditionnellement masculines ou féminines. Cela conduit à des qualifications plus larges pour les hommes et les femmes, un processus d'égalité des salaires et une coopération et un nivellement des situations des salariés qualifiés et non qualifiés. Certains sous-secteurs plus exigeants physiquement sont toujours majoritairement masculins. Quelques initiatives sont prises afin de diminuer la ségrégation.

Mis en forme

1.3. Les relations professionnelles

¹ P. Dubois (2002), *Le guide militant de la métallurgie*, septembre, n° 290.

Syndicalisation et part des femmes

Les fédérations syndicales de la métallurgie ont des modes de fonctionnement propres à chaque pays qui reflètent les structures des confédérations nationales (voir les synthèses WP1, 2 et 3). Ainsi, dans le premier groupe de pays dit "néo-corporatistes", les fédérations de la métallurgie sont regroupées dans une ou deux structures, selon le type d'emplois représentés (cols bleus / cols blancs), tandis que dans les pays où prédominent un syndicalisme "d'opposition", ces fédérations sont plus nombreuses :

* Au **Danemark**, les ouvriers qualifiés sont syndiqués au syndicat danois des travailleurs de la métallurgie (*Danish Metal Workers'Union, Dansk Metal*) qui couvre la majorité des activités du secteur. Le nombre de syndiqués était en janvier 2002 de 135 043, avec seulement 2 367 femmes (soit 1,7% de femmes !). Ce syndicat est l'un des 12 membres qui composent le cartel industriel CO-Industry. A CO-Industry, la part des femmes est plus élevée (30%). Les salariés non qualifiés de la métallurgie sont syndiqués à KAD (100% femmes) ou à des sections industrielles de SID ou à d'autres syndicats couverts par le cartel industriel, mais les trois organisations syndicales syndiquent la grande majorité des 320 000 membres du cartel industriel.

* En **Autriche**, il convient de distinguer entre le GMT (*metal and textile workers union*) qui regroupe les cols bleus, c'est-à-dire les salariés ouvriers, employés à l'heure (*wage workers*) du GPA qui syndique les cols blancs, mensualisés (*salaried employees*). Le GMT est le syndicat de l'industrie le plus important (216 799 membres). La part des femmes syndiquées est d'environ 19%. Ces données de 2001 correspondent à la fusion entre textile et métallurgie et il n'y a pas de données séparées pour la métallurgie. Le GMT couvre environ 80 à 85% des entreprises. Mais dans les très petites entreprises, surtout en dessous de 5 salariés où l'élection d'un délégué du personnel n'est pas obligatoire, le GMT est peu ou pas implanté auprès des artisans, pourtant nombreux en Autriche.

* Aux **Pays-Bas** – comme en général au niveau national – les trois confédérations les plus actives dans la métallurgie sont : CNV, FNV et Unie., le secteur de la métallurgie est couvert par le FNV Bondgenoten syndique la métallurgie et qui a un nombre de syndiqués relativement élevé (340% - et même nettement plus dans certaines grandes usines) et comprend des militants syndicaux et des conseils d'entreprise très actifs. En revanche le taux de féminisation est encore faible, même si nous verrons que cette fédération a été active en matière d'égalité. Presque 7% des membres de FNV dans la métallurgie sont des femmes (par rapport à presque 9% des salariés de la métallurgie).

En **Belgique**, en **France** et en **Italie**, à l'instar du niveau confédéral, la fédération de la métallurgie est représentée par une pluralité syndicale :

* En **Belgique**, 3 centrales professionnelles pour les ouvriers existent :

- La centrale Chrétienne des Travailleurs métallurgistes de Belgique (CCMB) affilié à la CSC.
- La Centrale de l'industrie du métal de Belgique (CMB) affiliée à la FGTB.
- Les syndicats libéraux directement rattachés à la CGSLB/metal (instance interne)

La CCMB est une des 17 centrales professionnelles de la CSC Elle couvre les ouvriers de la métallurgie. Elle compte 220 000 membres, elle a 55% des mandats dans les CE et 55% dans les CPPT (comités de prévention et de protection au travail), elle est donc bien implantée. Il y

a au total 13% de femmes adhérentes (ce qui est supérieur à la part des femmes ouvrières du secteur (10,4%). La CMB-FGTB comprend également 220 000 membres en 2002 dont 18% de femmes. Il s'agit aussi une centrale ouvrière (les employés de la métallurgie affiliés de la FGTB sont organisés à la Secta). La CGSLB ne dispose pas de centrales professionnelles mais de comités professionnels. Dans le secteur du Métal, le comité professionnel chargé de l'organisation pour la CGSLB des activités syndicales compte 190 militant(e)s et secrétaires professionnels dont 20% sont des femmes. La forte participation des femmes dans ce groupe est partiellement due à des élections sociales chez Honda et Pioneer, où la liste CGSLB a été menée par des femmes.

* En **Italie**, la FIOM est la fédération de la métallurgie de la CGIL, la FIM pour la CISL et l'UILM pour l'UIL. Ces fédérations défendent tous les travailleurs, syndiqués ou non. En dehors de la période récente (voir plus loin), les 3 syndicats de salariés sont unis dans l'action et la négociation. 7 CC nationales couvrent 1 800 000 salariés. 659 000 salariés sont syndiqués dans la métallurgie en 2002, soit un tiers du secteur. La FIOM est en tête (368 373 membres, taux de 20%). Le nombre de syndiqués augmente, ce qui est une inversion de la tendance 1995-2000. Mais il y a un fort turn-over des syndiqués du fait des crises et restructurations dans ce secteur. En réalité il y a un rééquilibrage entre les régions : le Nord où la métallurgie est la plus implantée perd des effectifs au profit d'autres régions moins touchées par la crise (Emilia- Romagna Toscana...). Vient ensuite la FIM avec 190 479 membres en 2002. L'UILM a 100 000 membres et s'estime satisfait de ce résultat du fait des restructurations.

* En **France**, les 5 confédérations représentatives au plan national ont toutes une fédération pour le secteur de la métallurgie. Pour cette étude, nous nous sommes focalisées sur la CFDT et la CGT qui représentent près de 70% des syndiqués du secteur. A la CGT, la fédération de la métallurgie est la première fédération de la CGT qui regroupe 9,5% des effectifs et comprend environ 33 600 syndiqués dont 12% de femmes. La fédération métallurgie et des mines de la CFDT (FGMM) revendique 75 000 syndiqués dont 20 à 25 % de femmes.

Mode de négociation dans le secteur

Le secteur de la métallurgie joue un rôle moteur dans les négociations pour l'ensemble de l'économie des pays étudiés (notamment au **Danemark**, aux **Pays-Bas**, mais aussi en **France**). Ceci est le résultat d'un niveau relativement élevé de syndicalisation et de longues traditions de négociations collectives.

* Au **Danemark**, l'accord pour la métallurgie signé entre le syndicat de la métallurgie et la fédération danoise de l'industrie joue effectivement un rôle d'entraînement pour l'ensemble des accords dans les autres branches. Cet accord, valable 4 ans (le dernier date de 2000 et de nouveau en négociation en janvier/février 2004), offre un cadre minimal, notamment pour le système de salaire minimum, à partir duquel les accords locaux et d'entreprises vont se développer. Ce dernier accord porte sur différents volets : en premier lieu, il prévoit que le niveau d'évolution des salaires soit fixé chaque année, au niveau entreprises ; 5 jours supplémentaires de congés, ce qui donne au total 6 semaines de congés payés ; l'augmentation des cotisations de la retraite ; le versement intégral du salaire durant les 14 mois de congés maternité et durant 5 semaines de congés maladie, etc. il fixe le salaire minimal à 12€ par heure à partir de mars 03... Les revendications lors des négociations en cours portent sur : l'amélioration du système des retraites, l'augmentation des jours de congés maladie payés à ~~taux~~ plein-salaire, une meilleure couverture salariale du congés parental -et des salaires plus élevés pour les apprentis et les jeunes salariés.

* En **Autriche**, la négociation collective est un instrument central, que ce soit au niveau fédéral, national ou sectoriel. 95% des salariés sont couverts par une convention collective. Ceci s'explique par le fait que tous les employeurs doivent appartenir à "la Chambre des affaires". Les thèmes traités sont larges : salaires, primes congés maladies, 13è ou 14è mois, paiement des heures supplémentaires, congés payés, horaires de travail, licenciements... Il y a au total 13 conventions collectives dans le secteur. Les contacts avec la Chambre des affaires (représentant des employeurs) sont très importants et améliorent les liens avec les partenaires. Cette chambre règle beaucoup de micro-conflits. Mais globalement les relations professionnelles se sont détériorées sur la période récente, depuis le changement politique de 2000, comme en témoigne les grèves récentes sur les projets de réformes sociales où les syndicats n'ont pas été entendus. De plus, la Chambre des affaires tend à être représentée par une nouvelle équipe de "fonctionnaires de la négociation", des "technocrates". Ce personnel est plus distant et rend la communication avec les syndicats difficiles.

* Aux **Pays-Bas**, l'accord collectif de la métallurgie est l'un des plus importants. Il s'applique à près de 190 000 salariés. C'est moins le cas aujourd'hui, car apparaissent des petits accords d'entreprises et quelques accords d'entreprise plus importants comme Philips (40 000).

Les accords de la métallurgie ont joué un rôle moteur pour l'ensemble de l'économie :

- ~~la métallurgie était la première industrie masculine avec un accord sur des infrastructures d'accueil d'enfants (au départ uniquement pour les femmes et maintenant pour tous les salariés);~~

- ~~Le premier important système d'évaluation des emplois (*job evaluation*) a été développé en premier lieu dans la métallurgie (effort commun employeurs / syndicats) et utilisé dans d'autres secteurs;~~

- ~~La question du temps de travail (liée à la modernisation) était très aiguë dans ce secteur. La façon dont elle a été traitée dans la métallurgie a eu un impact sur les négociations ailleurs.~~

- ~~Par rapport à certaines questions concernant la situation des femmes, la métallurgie a avancé avant d'autres branches. La métallurgie était, par exemple, la première industrie masculine avec un accord sur des infrastructures d'accueil d'enfants (au départ uniquement pour les femmes et maintenant pour tous les salariés).~~

* En **Belgique**, plusieurs commissions paritaires ont été créées dans le secteur (on en distingue au moins 4 pour les ouvriers du secteur). De surcroît des commissions paritaires séparées ont été créées pour les employé(e)s. La commission paritaire pour les ouvriers dont la compétence correspond au secteur du métal est la commission paritaire n°111 des constructions métalliques et électriques. Elle comporte 34 membres effectifs (17 pour les employeurs et 17 pour les travailleurs). Parmi les membres effectifs, il n'y a aucune femme ! Les travailleurs comptent deux femmes parmi les membres suppléants. Les missions des commissions consistent notamment à conclure des conventions collectives de travail, à prévenir ou régler des conflits sociaux. La commission paritaire nationale comporte dix sections paritaires régionales. Elles peuvent adapter des décisions prises par la Commission paritaire nationale à la situation particulière d'une région. Ainsi trois niveaux de conventions collectives existent : les conventions collectives nationales d'industrie ; les conventions collectives territoriales de la métallurgie et les conventions d'entreprises.

* En **Italie**, 7 conventions collectives nationales (CCN) couvrent 1 800 000 salariés. La principale CCN (métallurgie) est autour de la Confindustria (900 000 salariés). Depuis 1987, les 3 syndicats ont introduit des ententes en matière d'élections professionnelles en constituant des conseils de salariés (RSU). Dans les entreprises de plus de 15 salariés, les salariés élisent ce RSU pour 3 ans et mènent les négociations en lien avec les syndicats territoriaux et en fonction des thèmes définis au plan des accords nationaux. Ces RSU représentent séparément les cols bleus et blancs. Les négociations s'appuient sur la consultation de tous les salariés (y compris non syndiqués) par voie de référendum qui fixent le contenu des négociations porté par le RSU. Ce système garantit une forte représentativité de tous les salariés. Mais récemment, l'union entre les syndicats connaît des difficultés et les trois organisations ont négocié le dernier accord séparément. Par exemple en 2001, la Fim et l'Uilm ont signé un accord salarial avec Federmeccanica mais pas la Fiom. Ainsi le nouvel accord général de la CCN ne sera pas signé par la Fiom, ce qui est sans précédent depuis 1948. Ceci aura des conséquences aussi sur le second niveau de négociations, au sein même des entreprises. De même le dernier accord en révision pour 2003-2004 n'a pas été signé par la Fiom notamment du fait de conflit entre organisations syndicales à propos des revendications des femmes syndicalistes pour favoriser leur position sur le marché du travail. Les nouveaux accords modifient des aspects concernant les salaires, le temps, la formation, les droits syndicaux, les contrats atypiques, la classification des emplois, les heures supplémentaires...

* En **France**, le secteur de la métallurgie est révélateur de l'état des relations professionnelles françaises. Côté patronal, l'ensemble des industries métallurgiques sont adhérentes à l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières), un des syndicats patronaux les plus importants au sein du Medef (Mouvement des entreprises de France). L'UIMM a une orientation ultra-libérale. Par exemple, en 1998, un accord essentiel sur la réduction du temps de travail n'a pas été signé par la CGT et la CFDT. La CFDT, pourtant favorable aux négociations sur le temps de travail, ne l'a pas signé pour différentes raisons (question des heures supplémentaires, problème des forfaits des cadres, niveau de rémunération) mais surtout parce que cet accord anticipait une loi qui était en marche au plan national. Depuis, les trois organisations : FO, CGC, CFTC font la politique contractuelle du secteur, alors qu'elles sont minoritaires. L'UIMM met la barre haute, dans l'optique de devancer la loi pour l'infléchir (par exemple concernant le contingentement des heures supplémentaires, le travail de nuit). L'essentiel des droits et garanties collectives des métallurgistes est contenu dans 18 accords nationaux et leurs avenants, qui sont ensuite déclinés dans les départements, territoires, conventions nationales d'industries ou conventions d'entreprises. Ces accords portent sur les droits des salariés des industries de la métallurgie depuis 1970 avec comme premier accord national, l'accord du 10/07/70 que l'on pourrait situer à l'origine de la mensualisation des ouvriers et des évolutions en matière de salaires et de classifications. Cet accord a été signé par la CGT. Il instituait entre autres le paiement au mois, la rémunération mensuelle garantie en cas de maladie, d'accident, de maternité ainsi qu'un barème de prime d'ancienneté sur la base d'un taux effectif garanti (TEG) de chaque catégorie et basé sur le SMIC. Concernant la conflictualité et la mobilisation dans le secteur, la dernière période est marquée par une montée en puissance de l'action revendicative à l'annonce des licenciements boursiers qui n'épargnent pas le secteur de la métallurgie : Moulinex, Valéo, Thalès, Renault...

2 - Position des directions fédérales à l'égard de la place des femmes et de l'égalité

Globalement les femmes sont peu nombreuses à être syndiquées et à accéder à des postes de décision dans la métallurgie. Comme au plan national, nous pouvons souligner tout d'abord la difficulté à obtenir des données statistiques précises. Parmi les quelques données disponibles, le déficit de femmes aux postes de décision de ce secteur apparaît dans l'ensemble des pays. Les efforts développés sur le plan des confédérations (voir les premières synthèses) se repèrent peu ou pas au plan de la fédération de la métallurgie. Un des premiers facteurs explicatifs tient évidemment au faible niveau de féminisation du secteur. Mais plus largement, les différents rapports évoquent le mode de fonctionnement traditionnel de ces fédérations et la difficulté d'appliquer des décisions confédérales au plan fédéral.

Tableau 2 - Représentation des femmes dans les fédérations de la métallurgie

	Nombre de syndiqués	Part des femmes syndiqués	Part des femmes salariés de la métallurgie	Part des femmes aux bureaux fédéraux (direction permanente et journalière)	Part des femmes dans les commissions exécutives	Autres indicateurs
Autriche GMT	216 799	19%	23,9%	19% bureau fédéral 19% de délégués aux conventions		1 femme parmi les 7 secrétaires permanents, aucune femme aux postes de secrétaires chefs. <u>19% des déléguées au congrès-</u>
Belgique CCMB	220 000	13%	10,4% ouvrières	- 0 femme sur 5 permanents (comité exécutif)	~20% (sur 45)	10% déléguées syndicales; 3 femmes sur 50 secrétaires pro.
CMB	220 000	18%		0 femme sur 4	9,3% (sur 18)	8,5% de femmes au comité national, 9,5% de déléguées syndicales
CGSLB	<u>Pas de chiffres par secteur (190 militants)</u>	20%		0		6 femmes déléguées au congrès sur 488 8 aux comités départementaux (sur 615).
Danemark	135 043	1,7%				
France CGT	33 600 ?		21,2%	41% (sur 17)	25,2% (sur 99)	2 femmes secrétaires des 304 USTM 16,6% de femmes secrétaires sur 1800 syndicats
CFDT	75 000	20-25%		1 femme sur 7	26,5% (sur 34)	10 femmes secrétaires sur 150 syndicats pas de femmes aux délégations
Italie FIOM	659 000 368 373	Faible (pas de données dispo.)	20,9%	<u>1/5 (20%) 40% pour la CGIL mais pas de quota pour la Fiom? 1/5 40?? 2</u>	<u>(pas données dispo.)</u>	<u>(pas données dispo.)</u>
FIM	190 479	Idem		<u>0/52 femmes secrétaires</u>	<u>Idem</u>	<u>Idem</u>

UILM	100 000	Idem		0/42 — femmes secrétaires	Idem	Idem
Pays-Bas	45 50000% (162 000)	8,8 %	8,8%6.7%	63% (toute FNV Bondgenoten)	50%/4 (AS ? ? ?) (toute FNV Bondgenoten)	5/22 <i>trade</i> <i>union officials</i> en 2002
Danemark Dansk metal (ouvriers qualifiés)	135 043	1,7%	24,7%	0		74/8 190 déléguées syndicales
KAD ouvrières non qualifiées)		100%				8/615 membres de comités régionaux (pas de présidentes, ou de vice- présidentes) ; 8/342 membres de comités de collaboration des entreprises (AS ? ? ?) ;
SID (ouvriers non qualifiés) IDA						6/408 membres de conseils d'administratio n des entreprises
Autres						

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Sources : rapports nationaux

Tableau 3- Structures éventuelles chargées de l'égalité internes aux fédérations de la métallurgie

Autriche GMT	Département des affaires féminines créés en 1947 ; bureaux des femmes dans chaque syndicat
Belgique CCMB (CSC) CMB (FGTB)	Commission de femmes ad hoc Commission femmes
Danemark	Une responsable égalité pour le Dansk M metal, et commission égalité pour l'ensemble de LO
France CFDT CGT	- une responsable des questions d'égalité - un collectif femmes -mixité
Italie	Pas de structure spécifique
Pays-Bas	Pas de commission de femmes ou d'égalité. Pas de responsable pour l'égalité (c'est le cas pour toute la FNV Bondegenoten)

Sources : rapports nationaux

* Le cas du **Danemark** est à ce titre très particulier, la sous-représentation des femmes, comme syndiquées et dirigeantes est énorme : elles ne représentent que 1,5% des syndiquées de Dansk Metal. Ce syndicat représente en effet les ouvriers qualifiés de la métallurgie, où les femmes sont très peu nombreuses (~~part des femmes salariées qualifiées ?~~). Elles sont cependant plus présentes dans l'ensemble des syndiqués de CO-Industry. The General Workers' Union in Denmark Industrial Branch comprend ainsi 20% de femmes. En revanche, aucune femme est à la tête de la fédération, au plan départemental, 8 femmes sont membres des comités ; au plan des entreprises, 74 sur 8 190 sont déléguées syndicales (soit moins de 1%) ; 3 femmes sur 88 sont élues de "clubs syndicaux " d'entreprise ; 8 sur 342 (2,3%) sont membres des bureaux de collaboration (*collaboration boards*) et 6 sur 408 (1,5%) sont membres des bureaux de direction (*company boards*). La question de la représentation des femmes fait partie des débats (par exemple au congrès extraordinaire de LO en 2002). Le syndicat des femmes ouvrières (KAD) a proposé que des objectifs ciblés soient fixés. La discussion s'est achevée sur une déclaration afin de promouvoir des actions en matière de *mainstreaming*.

*En **Autriche**, au GMT tous les postes clés sont aux mains des hommes, pour qui la culture du militantisme est incontournable. Au niveau entreprises, il y a une faible participation des femmes : seulement 19% des *shop stewards* sont des femmes et 11% des Présidents de conseils d'entreprises. On constate que la part des femmes augmente plus le niveau de responsabilité baisse. Lorsque des femmes entrent dans les conseils d'entreprise, elles occupent rarement les postes de présidence, plutôt des postes de vice-présidence. Et lorsqu'elles sont présidentes, ce sont plutôt dans des PME. Mais la comparaison avec des données antérieures montre une progression de la part des femmes depuis 5 ans (passage de 6 à 11% pour les postes de présidence au sein des syndicats de la métallurgie (mines et énergie). De même la part des femmes déléguées est passée de 10 à 19%. Ceci s'explique en partie par

la fusion avec les fédérations du textile cuir habillement, traditionnellement plus féminisées. Pourtant, il existe depuis 1947 un département des affaires féminines du GMT. Ce département est l'un des plus anciens et des plus avancés de l'ensemble des fédérations. En 1988, ce département est devenu un syndicat officiel, autonome et reconnu à part entière. En 1990, les statuts ont introduit le concept de "langue neutre en termes de genre", ce qui est très important en allemand. Les statuts actuels prévoient des bureaux de femmes à tous les niveaux des syndicats, ce qui a permis de développer la place des femmes et les thèmes de l'égalité. Grâce à l'implication du secrétaire général de GMT, la question des femmes est vraiment portée et le travail syndical intègre cette dimension en amont, dès la prise de décision dans tous les domaines. Le département femmes n'a cependant jamais vraiment demandé un quota de femmes surtout parce qu'elles savaient leur chance d'aboutir très faibles. Même à la suite de la fusion GPA – GMT, le GMT n'a pas introduit ce principe qui existe depuis 1996 pour le GPA (*salaried employees*);

* Aux **Pays-Bas**, la syndicalisation des femmes est très faible dans la métallurgie (6.7% des membres de FNV Bondgenoten sont des femmes. Seulement 5% environ de tous les militants sont des femmes. (chiffres à suivre)). Cependant, dans l'ancienne « union industrielle » du FNV il y a des exemples importants de femmes (surtout parmi les dactylos/secrétaires) qui ont joué des rôles clés dans leur usine et dans l'organisation syndicale, comme chez Philips. Il y a eu peu d'évolution récente lors de la dernière décennie, si ce n'est un accroissement du nombre de femmes permanentes syndicales (négociateurs syndicaux salariés) qu'auparavant. Ceci est le résultat de l'action positive au sein de l'organisation syndicale, qui s'est transformée d'une organisation syndicale masculine dans les années 1980 en une organisation syndicale mixte aujourd'hui. Le syndicat a un esprit plus ouvert et il est désormais plus ouvert-sensible à la participation de femmes.

* En **Belgique**, à la CCMB, il n'y a pas d'introduction formelle de quota, mais dans le rapport du congrès 2000, la CCMB a formulé sa position comme suit : "*Cette instance politique doit être composée de façon représentative (...), proportionnelle aux affiliées*". Il en va de même à la CMB où aucune mesure concrète en vue de combler l'absence de représentativité des femmes n'a été introduite, mais en 2001 les résolutions suivantes ont été adoptées au congrès de la CMB : "*Le Congrès demande à la Centrale et à ses fédérations de faire le point sur la représentation des femmes dans ses effectifs. Il faut examiner si les femmes sont suffisamment représentées et, si nécessaire, développer un plan d'action en vue d'accroître leur présence.*" Il y a une Commission de femmes de 37 membres au sein de la CMB qui aide la fédération à définir sa politique en matière d'égalité. Pour stimuler l'action de cette commission, le Congrès a demandé à ses affiliées de déployer des initiatives dans leurs fédérations et leurs entreprises et que la Centrale consente un effort supplémentaire en faveur de l'activité de la Commission des femmes.

* En **Italie**, les femmes syndicalistes, pourtant actives, apparaissent insuffisamment nombreuses pour réellement peser sur les choix stratégiques. Seule la Fiom applique les normes anti-discrimination mais nous ne disposons pas de données précises. (soit 40% au minimum de femmes ?, à compléter).

* En **France**, on est loin ici aussi d'observer une forte mixité et encore moins la parité dans les structures, malgré les objectifs affichés sur le plan confédéral. Les fédérations CFDT comme CGT ont opté pour une "juste représentation des femmes" dans leurs instances dirigeantes par rapport à leur part dans le secteur. Pour la CFDT, au niveau du secrétariat (l'exécutif), il y a au minimum 1 femme sur 7 (14%) membres ou 2 femmes sur 9 (22%).

Actuellement, c'est 1 femme sur 7. Au bureau fédéral, il y a 9 femmes sur 34 (26,5%) et une secrétaire fédérale est en charge de la question des femmes. Au niveau des congrès, la règle de proportionnalité n'est pas respectée ni d'ailleurs, dans les postes à responsabilité comme secrétaire de syndicat : avec plus de 150 syndicats, il y a tout juste 10 femmes secrétaires (6,6%). De même, dans la représentation des délégations pour les négociations, il n'y a pas de femmes car *"on ne pense jamais à la mixité. Cela ne vient pas à l'esprit"* (secrétaire fédérale CFDT). Dans la fédération CFDT, il n'y a pas de commissions "femmes" ; il n'y a plus de groupe de travail, de réseau, comme il y a pu en avoir : *"Cela n'existe plus par ce qu'on a voulu apporter la vision transversale sur tous les dossiers, prendre en compte systématiquement l'égalité professionnelle, la mixité, ne pas la prendre à part, de façon spécifique. Mais la notion transversale sur toutes les thématiques n'a pas bien fonctionné"*. (secrétaire fédérale CFDT). A la CGT, il y a toujours eu plus ou moins un mandat d'un membre du bureau sur la question des femmes et un collectif femmes-mixité existe. Au bureau fédéral, il y a 7 femmes sur 17 membres (41%). Mais avec seulement 2 ou 3 qui y participent vraiment. *"On gagne des femmes mais on en perd, elles ne restent pas, elles mesurent la dimension de la responsabilité et ça pose toute une série de problèmes"* (secrétaire fédérale CGT). La commission exécutive fédérale compte 25 femmes sur 99 membres (25%). Sur toute la France, il n'y a que 2 femmes secrétaires générales d'USTM sur 304. Sur les 33 600 militants connus au niveau de la fédération, à la fin 2002, parmi les secrétaires généraux de syndicats, figurent 1500 hommes et 300 femmes (16,6%). Au 36^e congrès fédéral, il y avait moins de femmes déléguées qu'au précédent.

3 – Analyse d'action syndicale / activité et d'accords (s'ils existent) du point du genre au niveau du secteur

Au delà de la présence des femmes dans les instances de direction des syndicats de la métallurgie, la mobilisation d'actions et de négociation autour de l'égalité est très difficile. Les arguments avancés sont souvent proches d'un pays à l'autre : l'égalité ne serait pas un sujet prioritaire, vu la détérioration des conditions de travail du secteur ; les thèmes concernant l'égalité apparaissent comme secondaires, non directement économiques et spécifiques (politique familiale, problème du travail de nuit...), alors qu'ils sont en réalité beaucoup plus nombreux et importants : mixité des emplois, amélioration de conditions de travail, lutte contre les inégalités de salaire, articulation temps de travail / temps hors travail... ; seule la présence de femmes dans les négociations garantie la prise en compte de ce thème (ce qui est loin d'être systématique)...

* En **Autriche**, le processus de négociation reste un domaine masculin. Ceci s'explique par la culture de négociation. Ce n'est pas tant le manque de compétences des femmes syndicalistes que la difficulté qu'elles éprouvent à se positionner dans la hiérarchie. Il y a différents stades de négociation : au premier niveau, les équipes permanentes composées de 5 spécialistes dont 3 permanents syndicaux comprennent aucune femme. Ensuite, au niveau des groupes de négociation qui comprennent 80 membres, des femmes sont invitées à participer mais elles ne le font pas en réalité. Le véritable contenu des négociations est élaboré ensuite dans des sous-comités (composés de 8 syndicalistes – 4 du GMT et 4 du GPA). Du côté GMT, une femme est toujours nommée (il s'agit de la responsable du département femmes) qui ne participe presque jamais à ces réunions. Donc en réalité, les vraies décisions de négociation se passent en nombre plus restreint sans femmes. La plupart des négociateurs doutent d'ailleurs du fait que la présence des femmes changeant la nature des négociations. En réalité, les négociations suivent des lignes directrices strictes, préétablies et il est difficile de ne pas les respecter. Il faut aussi disposer d'un vrai pouvoir d'influence pour remettre en cause ces principes (comme

un président d'un conseil d'une grande entreprise). Les femmes sont rarement dans une telle position d'influence. En réalité pour favoriser la place des femmes dans les négociations, il faut déjà observer les principes de participation des femmes aux syndicats et aux conseils d'entreprise. Tant qu'elles n'auront pas acquis de pouvoir à ces niveaux, leur influence dans les négociations restera faible. Les accords portant spécifiquement sur l'égalité sont rares dans tout le GMT et peu d'accords ont été menés par des femmes. Lorsque c'est le cas, il s'agit de traiter de la politique familiale, des congés familiaux, ou du travail de nuit pour les femmes. Selon un responsable syndical "Avant une procédure de négociation, une longue série de conflits apparaissent dans l'entreprise, où l'on prépare les thèmes de négociation. Lorsque l'on a abordé la question du travail de nuit, forcément on a fait appel à la responsable du département femmes. Il fallait d'abord gagner au plan de l'atelier, avant de mener bataille dans la négociation. Mais c'est le seul cas où la question des femmes étaient posée. Sinon, pour l'ensemble des droits et de la flexibilité du travail, personne ne pense que cela puisse avoir une dimension de genre, que cela affecte différemment les hommes et les femmes". Il n'y a donc pas d'accords sur l'égalité dans la métallurgie, mais un projet de suivi de 23 conventions collectives négociées par le GMT sur les aspects du genre pourrait changer les choses et ancrer davantage cette dimension dans les accords.

* Aux Pays-Bas, l'ancienne fédération avait développé de nombreuses activités par rapport à l'égalité dans la métallurgie. Les questions comme l'accueil d'enfants, le congés parental, le travail à temps partiel, le harcèlement sexuel ont été introduites dans les négociations collectives et incorporées dans les accords collectifs. D'autres questions comme l'augmentation du nombre de femmes dans les professions techniques et parmi les cadres, l'incitation des jeunes filles à suivre des formations, afin de leur permettre d'occuper des professions plus qualifiées, et l'action positive étaient toutes sur la table des négociations collectives. Bien qu'on puisse dire que ces efforts (qui n'étaient pas limités à la métallurgie, mais menés aussi dans d'autres secteurs comme la construction) ont modifié l'idée rapport des femmes par rapport aux professions techniques et aussi la prise de conscience des opportunités de carrière pour les femmes (et donc ils ont ouvert ce secteur aux femmes), les résultats ne sont pas énormes.

Aujourd'hui, ces objectifs n'existent plus clairement dans ce secteur.

Cependant, de nombreux articles, qui peuvent aider les femmes dans le secteur, restent enracinés dans l'accord collectif :

- un article général sur l'égalité des chances pour les femmes dans les entreprises du secteur qui mentionne explicitement que le nombre de femmes dans l'éducation et dans l'emploi du secteur sera augmenté ;
- l'égalité du traitement des salariés à temps partiel est stipulée ;
- la réaffirmation de la loi sur l'aménagement des heures de travail : les salariés ont le droit de demander plus ou moins d'heures et l'employeur doit accepter sauf si de fortes raisons économiques s'y opposent (le texte de la loi est dans l'annexe de l'accord) ;
- une procédure de comptes d'épargne d'heures ;
- le financement de la garde d'enfants des salariés.

* En **Italie**, il a toujours été difficile de développer des politiques d'égalité dans ce secteur, plus qu'ailleurs, du fait de la prédominance masculine. Malgré l'influence de la conférence de Pékin à laquelle les syndicalistes italiennes ont pris part, malgré les concepts bien perçus d'*empowerment* et *mainstreaming*, il n'y a pas dans la métallurgie d'actions spécifiques concernant l'égalité. Les femmes syndicalistes du secteur ont toujours tenté de favoriser ce type d'actions, mais elles sont indirectement confrontées à des questions plus générales dans le secteur. En réalité, les femmes syndicalistes du secteur se sont toujours concentrées sur les

Mis en forme

Mis en forme

questions de temps et de flexibilité du fait de l'usage général du travail posté, de nuit... et de changements organisationnels permanents.

Dans le dernier accord national, quelques paragraphes traitaient de la promotion de l'emploi des femmes et de la protection de leurs droits, mais dans la pratique, cela n'a pas eu d'effets et n'a pas été pris en compte dans le second niveau de négociation.

- Paragraphe 4 : promouvoir la formation en faveur des femmes et les assister après les congés maternité.
- Paragraphe 5 qui porte sur l'égalité : "les partenaires confient aux commissions égalité la tâche de prendre des initiatives pour promouvoir des principes de comportements en vue de l'égalité;
- Maintien du salaire (100%) durant le congé maternité (2 mois avant et 3 après).

* En **France**, pour la fédération CGT de la métallurgie, les thèmes importants sont la précarité, les niveaux de salaires, l'emploi. *"Gagner l'emploi féminin dans la métallurgie, c'est une de nos grosses revendications, notre première revendication. Les femmes peuvent travailler dans les entreprises de la métallurgie, tout se fait par commande numérique. Mon souci, c'est, aussi, qu'on embauche des femmes et on améliore le poste de travail pour les hommes aussi mais là où il y a eu des embauches de femmes, il n'y a pas eu d'aménagement du poste de travail y compris des toilettes – la base élémentaire"* (secrétaire fédérale CGT)

Dans les accords d'entreprises ou de branche, l'égalité professionnelle est à peine évoquée et se résume généralement à deux lignes en fin de texte. L'UIMM (l'organisation patronale) refusait toute négociation sur l'égalité professionnelle et de véritables mesures en termes d'emploi, de salaire, de formation. Mais le 29 novembre 2001, l'UIMM et les organisations syndicales CGT – FO – CGC – CFTC se sont rencontrées pour engager des négociations dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle. La loi reprend 4 grands thèmes :

- la levée de l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, la protection des femmes enceintes (transposition des directives européennes),
- l'obligation de négocier soit par accord de branche à défaut d'accord d'entreprise sur des mesures visant à rétablir l'égalité des chances hommes / femmes sur l'emploi, les salaires, la formation, le déroulement de carrière,
- le harcèlement sexuel,
- la représentation des femmes aux élections professionnelles et au conseil des prud'hommes.

L'UIMM a mené ces négociations uniquement sur le travail de nuit avec la proposition d'un accord cadre, banalisant et généralisant le travail de nuit afin d'assurer la continuité de l'activité économique, le maintien de la compétitivité de l'emploi, l'allongement du temps d'utilisation des équipements. L'accord a été signé le 3 janvier 2002 par les fédérations FO, CFTC et CGC. Les 2 organisations majoritaires n'ont pas signé. L'accord prévoit comme contreparties : la majoration des heures de nuit, une pause de 20 mn ; pour les femmes qui allaient encore de retour de congé, la suspension du travail de nuit, ce qui concerne très peu de femmes....

3.1. Salaire

Alors que l'on estime globalement que les écarts de salaires dans ce secteur sont autour de 20-30%, peu de syndicats ont faits de cette question un thème de revendication. La **Belgique**, les **Pays-Bas** et le **Danemark** ont développé une politique salariale syndicale à travers la mise en

place de systèmes de *job evaluation* non discriminants, méthodes qui devraient constituer un modèle pour l'ensemble des pays.

* En **Belgique**, en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, l'accord porte sur :

- Tous les éléments de formation du salaire
- Accès aux fonctions et niveaux
- Système de classification des fonctions

Le président de la CCMB se rappelle encore qu'il y avait des conventions qui prévoyaient des salaires uniquement pour des femmes. Après la deuxième guerre mondiale, les syndicats ont annulé ces conventions. En février 1977, les partenaires sociaux conclurent une convention sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (14 février 1977) et depuis lors la CCMB n'a plus été confrontée à des inégalités de salaire dans le secteur. Pour éviter les inégalités de salaires à cause d'une ségrégation professionnelle la meilleure solution est de travailler avec une classification de fonction analytique. L'utilisation de cette méthodologie, neutre du point de vue du genre, est volontariste pour les entreprises au niveau national. Mais dans certaines régions, les syndicats ont pu conclure une convention pour rendre la classification obligatoire pour toutes les entreprises. En 1996, avec l'active participation de la CCMB, la méthodologie a été adaptée afin d'éliminer les dernières discriminations latentes. Des critères "connaissance et effort physique" par exemple pouvaient être souvent discriminatoires pour des fonctions simples ou pour du travail répétitif, des tâches souvent exécutées par des femmes. La CMB-FGTB se prononce également en faveur du principe de l'égalité de traitement. [Pour intégrer ce principe dans la concertation sociale la CMB Elle](#) attache une grande importance au groupe de travail permanent "femmes", prévu au point 10.2 de la convention collective de travail de l'accord national 2001-2002. Ce groupe de travail élaborera et formulera des propositions constructives concernant les possibilités de femmes dans le secteur (formation, conditions de travail etc.) à l'intention de la commission paritaire.

~~* Aux Pays-Bas, deux efforts positifs sont à souligner en matière d'égalité salariale :~~

~~— Les éléments discriminatoires des salaires à temps partiel ont été supprimés.~~

~~— Le système le plus ancien d'évaluation des emplois existe dans ce secteur. Il y a eu des ajustements pour éliminer des éléments sexistes et discriminatoires éventuels, mais qui n'ont pas sérieusement affecté les salaires des femmes. La conclusion est que le problème des bas salaires des femmes est le résultat du fait que les femmes ont une mauvaise position sur le marché du travail du secteur (emplois peu qualifiés et pas de possibilités de carrière).~~

~~* Aux Pays-Bas – et bien sûr dans la métallurgie – les chiffres montrent un écart salarial entre les femmes et les hommes. Il n'y pas d'activités spécifiques sur cette question à part trois efforts positifs qui doivent être mentionnés par rapport à l'égalité des salaires :~~

~~- Une nouvelle loi sur l'égalité de traitement pour le travail à temps partiel a été adoptée, supprimant ainsi la discrimination salariale contre le travail à temps partiel. Tous les accords collectifs ont été contrôlés par le gouvernement concernant la discrimination de l'emploi à temps partiel, ce qui signifie que la plupart des (grands) accords collectifs maintenant incorporent désormais des mesures qui traitent les salariés à temps partiel de la même façon que les salariés à plein temps.~~

~~- La réduction du temps de travail – une question soumise par les organisations syndicales depuis des années – a conduit à un nombre (relativement) plus important d'heures de travail pour les salariés à temps partiel, augmentant ainsi leurs salaires.~~

~~- Le système le plus ancien d'évaluation des emplois existe dans ce secteur. Au départ ce système ne concernait que les ouvriers, mais progressivement les employeurs et les organisations syndicales y ont incorporé les employés de bureau. Selon les experts,~~

Mis en forme

Mis en forme

impliqués dans ce processus, cela a conduit à d'importantes améliorations salariales pour les secrétaires et le personnel administratif. Plus tard, quand des preuves d'éléments de discrimination sexuée sont apparues dans les systèmes d'évaluation des emplois, il y a eu des ajustements dans la métallurgie pour éliminer des éléments sexistes et discriminatoires éventuels. Mais au final, les salaires des femmes ont peu évolué de façon positive. On peut en conclure que le problème des bas salaires féminins est le résultat du fait que les femmes occupent une mauvaise position sur le marché du travail de la métallurgie (les emplois peu qualifiés et peu de possibilités de carrière).

* Au **Danemark** (~~à compléter~~), il est très difficile d'avoir une vision des inégalités de salaires, car CO-industrie ne fournit pas de données sexuées. On estime globalement à 20% les écarts de salaires, mais d'après des entretiens au niveau des entreprises, les écarts ne seraient pas si importants, du fait du système de *job evaluation*, de bonus, et d'une prise de conscience de cette question. Cependant, des employeurs remarquent que les femmes négocient moins bien que les hommes leur rémunération. En septembre 2003, une analyse faite conjointement par l'organisation patronale et par LO, affirme que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est désormais de 15% environ. La ségrégation sexuée du marché du travail, les différences de fonctions dans le travail, l'éducation, les types de professions choisis, l'expérience professionnelle concourent à cette situation.

* En **Autriche**, l'un des grands mouvements dans la métallurgie portait sur la remise en cause des catégories de salaires féminins, inférieurs à ceux des hommes, pour des postes équivalents (2 jours de grève des femmes en 1962). Depuis, ce thème des inégalités de salaires hommes/femmes est peu développé. La question des salaires est toujours traitée mais il s'agit surtout de l'égalité entre les *wage workers* et les *salaried employees* qui préoccupent le plus. Des principes dans la CC introduisent une discrimination à l'égard des *wage workers* par rapport aux *salaried*. Mais cette négociation est complexe car il y a un refus de remettre en cause certains avantages des *salaried*. De plus, à travers l'introduction de la flexibilité des horaires, la question du paiement des heures supplémentaires est problématique.

* En **Italie**, ce thème est central dans l'ensemble des négociations de tous les secteurs. La question de la flexibilité des salaires est essentielle. Au niveau des CCN, outre la part des salaires mensuels, liée à l'échelle des salaires, les augmentations sont liées à l'ancienneté, au mérite, aux performances et à certains avantages (notamment primes repas...). Au niveau des entreprises, une part variable du salaire est attribuée par les heures supplémentaires, le bonus lié à la flexibilité des horaires, et à une "prime de production". C'est un "*extra national contract quota*" qui prend une part importante dans le salaire. La moitié des hausses de salaires est liée à ce quota et représente en moyenne 0,5 point. De plus la prime de production est essentielle, tant au niveau sectoriel que local car son montant est calculé en fonction des résultats des entreprises. Mais la prime de production correspond surtout aux grandes entreprises et non aux petites qui introduisent une prime de performance (liés aux profits et à la qualité). Le montant de ces bonus est difficile à évaluer. On peut considérer qu'il représente en moyenne un mois de salaire annuel. De plus, les bonus de flexibilité prennent de l'importance dans la métallurgie. (heures sup., équipes, horaires flexibles...). Ces bonus représentent une source de discrimination, car les femmes notamment en responsabilité familiales sont écartées de ces primes. Si les écarts de salaires sont très révélatrices des inégalités hommes/femmes, elles sont difficiles à mesurer. On estimait, en 1997, que le salaire des femmes du secteur représentait 83,7% de celui des hommes. Pour les ouvriers, il est plus faible (87,8) et plus élevé chez les employés (72,1%). Pour les cadres il est au niveau de la

moyenne (83,6%). L'accord national de la métallurgie intègre la loi sur l'égalité de traitement et respecte l'égalité. Mais ces écarts relèvent de facteurs multiples liés à l'accès aux qualifications, aux horaires de travail... Pour le même niveau de qualification, intervient le niveau de responsabilité, la définition des tâches, les horaires... et de ce fait, y compris dans des emplois plus féminisés (les employés) les femmes sont moins bien rémunérées.

* En **France**, en matière de salaire, la fédération CGT propose d'exiger pour les femmes des mesures de rattrapage, comme elle l'a fait pour les élus pénalisés pour leur mandat syndical. La CFDT n'a pas la même démarche car pour elle, "*On ne peut pas dire que dans la métallurgie les inégalités de salaires soient aussi évidentes et flagrantes que dans d'autres métiers. Par exemple, si on prend les services, la restauration, il y a vraiment des écarts. Dans la métallurgie, il y a des grilles de salaire, les salaires négociés au niveau de la branche sont des salaires identiques hommes – femmes. Les discriminations sont dans les entreprises. Mais les femmes avec peu de qualification, se trouvent au plus bas de la grille, il n'y a pas de discriminations hommes – femmes même au bas de la grille, au niveau qualification, c'est tous pareils*" (secrétaire fédérale CFDT). Mais dans le cadre de la refonte de la classification et des rémunérations avec l'UIMM, des convergences peuvent apparaître puisque pour la CFDT : "*De fait l'égalité professionnelle sera portée dans ce dossier. Quand on parlera de qualification, si on regarde les métiers : tel métier à besoin d'une dextérité qui doit être reconnue et valorisée. Il y a des discriminations qui apparaissent au niveau des classifications et donc au niveau des branches.*" (secrétaire fédérale CFDT).

3.2. Temps de travail et articulation vie familiale et professionnelle

Dans l'ensemble des pays, le secteur de la métallurgie a développé des politiques de flexibilité des horaires. Les réactions syndicales sont partagées. Dans certains pays (**Danemark, Pays-Bas**), les syndicats y voient de nouvelles opportunités d'aménagements des horaires favorables aux salariés, alors qu'ailleurs (**Italie, France**), la flexibilité est dénoncée comme un piège pour les salariés, notamment pour les femmes. De plus, la réduction du temps de travail a fait l'objet de revendications et de conflits importants (**France, Italie, Belgique**). Enfin, la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes a fait l'objet de polémiques internes aux syndicats (**France, Autriche, Italie**).

Tableau 4 - Données sur le temps de travail dans la métallurgie (à compléter)

Autriche	38,5h 38,5h?
Belgique	38 h Systèmes flexible à niveler sur 6 mois-
Danemark	37h et possibilité de flexibilité du temps de travail
France	35h, annualisation
Italie	Durée légale : 40h, 38,4h en cas d'annualisation
Pays-Bas	21 728h par an

Sources : rapports nationaux

* Au **Danemark**, des possibilités de "flexi-time" peuvent être négociées au niveau local. En règle générale, cette flexibilité se situe entre 6h du matin et du soir. Des possibilités d'aménagement existent pour l'application des 37 heures (en moyenne par semaine, sur l'année ou le mois) par accords locaux. Le travail du week-end peut être utilisé au niveau des entreprises ; de même le recours au temps partiel, en déclin, est possible entre 15 et 30h hebdomadaires. Les différents partenaires sociaux doivent évaluer tout risque de déviation en

matière de temps de travail. Mais en règle générale, les salariés sont satisfaits de la flexibilité qui offre, notamment dans les PME, des possibilités d'arrangements entre salariés et les responsabilise. Mais l'usage de cette flexibilité reste différente selon les genres : les hommes en profitent pour travailler davantage ou se former, les femmes pour s'occuper de leur famille...

~~* Aux Pays-Bas, nous l'avons dit, la question du rapport au temps de travail et à l'articulation travail / famille est un enjeu important pour les syndicats, y compris pour les hommes syndicalistes. Ainsi une meilleure prise en compte de la garde d'enfants est une revendication importante. De plus, comme nous l'évoquions précédemment, l'allongement des durées de travail des personnes à temps partiel est un des résultats de la politique de réduction du temps de travail et a permis d'améliorer les salaires des temps partiels.~~

* Aux Pays-Bas, l'accord collectif dans la métallurgie (un accord pour le secteur entier) était traditionnellement très « standard » - les organisations syndicales et les employeurs décidaient de toutes les questions en détail. Lors des dernières négociations collectives, la situation a été ouverte, laissant plus de possibilités aux négociations au niveau de l'entreprise concernant, par exemple, le temps de travail. Cela signifie que le comité d'entreprise et la direction locale sont tenus à s'impliquer activement. La question du temps de travail et de l'équilibre vie professionnelle / vie privée est devenue importante pour les organisations syndicales, y compris pour la génération de jeunes hommes. Comme les jeunes hommes vivent de plus en plus nombreux avec une épouse ou une compagne qui travaille, il est aussi important pour eux de pouvoir articuler la vie professionnelle et la vie privée. Cette situation a conduit à des modifications du programme syndical, qui inclut maintenant des questions telles que : la création de plus de possibilités de travail à temps partiel, y compris pour les emplois traditionnellement masculins et pour ceux qui travaillent en équipe, donnant ainsi aux salariés plus de possibilités d'aménager leurs horaires et leurs heures de travail et aussi créant des possibilités d'horaires flexibles et de concentrer le travail sur quatre jours au lieu de cinq. S'y ajoutent les thèmes des congés et de la garde des enfants.

Dans l'accord collectif, il y a une référence explicite à plusieurs droits des salariés à augmenter leurs heures de travail (en cas de travail à temps partiel) ou de travailler moins (en cas de temps plein ou de longs temps partiel). En cas d'heures supplémentaires, l'accord recommande à l'employeur l'indulgence par rapport aux salariés ayant des responsabilités familiales. Dans de nombreux cas de changements d'équipes ou de modifications des heures de travail, le comité d'entreprise doit donner son accord.

*

* En Belgique, les syndicats métallurgistes européens ont convenu de lutter pour un travail typique, à la norme standard des 35 heures par semaine. La CCMB trouve à cet égard que la question cruciale est comment la durée du travail, la réglementation du travail et la flexibilité peuvent-elles être utilisées pour améliorer la qualité du travail. Suite à la volonté de promouvoir la conciliation emploi et qualité de vie (loi du 10 août 2001) des nouvelles formes de RTT se mettent en place. Au congrès de la CCMB un large débat a eu lieu sur des nouvelles formules de flexibilités comme le système des banques de temps. La CCMB lancera une étude et une enquête prospective et critique autour de ce thème. Lors de son congrès extraordinaire de 1998, la FGTB Métal trouve qu'à court terme, l'emploi est la priorité absolue et propose un projet en matière de réduction de la durée du travail et de redistribution du travail : "La semaine de 32 heures en régime de 4 jours avec maintien du salaire et contrôle syndical de l'embauche est l'objectif à réaliser à terme. La Centrale utilisera tous ses moyens pour faire aboutir cette revendication, tant au niveau des accords d'entreprise, qu'au niveau des conventions sectorielles ou interprofessionnelles. C'est dans cet esprit que, par analogie aux initiatives prises en France et en Italie, la Centrale se rallie à la revendication

Mis en forme

Mis en forme

d'une légalisation immédiate de la semaine de 35 heures. La Centrale mettra sur pied une campagne de sensibilisation et de mobilisation basée sur un plan d'action à moyen et long terme. »²

* En **Italie**, ce thème est aussi l'un des plus importants dans ce secteur et a fait l'objet de conflits entre partenaires sociaux. Les données générales du temps de travail sont définies au niveau sectoriel, mais la répartition annuelle, hebdomadaire, journalière dépend du second niveau de négociation et des choix organisationnels des entreprises. La durée légale est de 40h sauf pour les entreprises en continu où la référence est sur une moyenne sur plusieurs semaines avec un maximum à 48h. Depuis 1999, un accord prévoit la possibilité d'annualiser le temps de travail sur une moyenne hebdomadaire, avec un maximum de 48h et un minimum de 32h. L'usage des heures supplémentaires est théoriquement exceptionnel, mais en réalité, il y a un recours fréquent mais en baisse (4,4% de salariés concernés au lieu de 5,6%, 5 ans auparavant) dans le secteur, dénoncé par la Fiom. C'est une pratique qui vise à réduire les coûts salariaux. Les heures concernent en général davantage les hommes car les femmes du fait des contraintes familiales. Ceci est une forme de discrimination indirecte car les salaires sont évidemment complétés par les heures supplémentaires et ces heures ouvrent droit à des bonus de productivité, ce qui exclut les femmes de ce type de reconnaissance. Un changement apparaît en matière de temps partiel : dans l'accord précédent, 4% des salariés à temps complet pouvaient demander un temps partiel et 2% en plus pour des raisons spécifiques (problèmes familiaux, enfants de moins de 7 ans, formation...). Depuis le nouvel accord, ce second quota est porté à 3% pour les entreprises de plus de 100 salariés mais maintenu à 2% pour les moins de 100. Dans le nouvel accord, les femmes syndicalistes ont introduit d'autres demandes sur le thème des congés, une pression plus forte sur les entreprises en faveur du temps partiel choisi spécialement pour les femmes ayant des enfants ou des parents à charge, des possibilités de choix individuels pour la récupération des heures supplémentaires et une priorité pour le recrutement des personnes en CDD. La nouvelle législation (notamment la loi 53/2000) ouvre de nouvelles normes pour les accords en faveur des femmes qui ont été en partie intégrées dans le nouvel accord. Mais selon la Fiom, ceci peut être à double tranchant et renforcer les risques de précarité, c'est pourquoi la Fiom demande que les accords soient autonomes face à la loi, et que l'accord protège les salariés face à l'introduction de lois plus défavorables que certaines mesures contractuelles. D'autres formules se sont aussi développées (compte temps, congés parentaux...). Mais les syndicats estiment que ces modalités sont plus favorables aux entreprises qu'aux salariés. Cela n'avantage pas forcément les femmes car l'organisation des horaires dépend des entreprises. Les syndicats sont donc réticents à négocier ces horaires. L'organisation des équipes sont imprévisibles dans la métallurgie, les horaires changent constamment et sont peu compatibles avec les contraintes familiales. Même si les syndicats ont obtenu certaines contreparties comme la RTT en cas de travail posté, le problème de la prévisibilité des horaires restent problématique pour les femmes qui recherchent une stabilité et la possibilité de planifier leurs propres horaires. Dans les rounds de 99 à 2003, la CCN a inclus des droits pour permettre aux salariés de mieux manager leur temps, mais malgré la pression des femmes syndicalistes, c'est encore loin d'être appliqué dans les textes légaux au niveau des entreprises.

* En **France**, les débats en matière de temps de travail ont été houleux dans la métallurgie, où l'UIMM a toujours marqué sa volonté d'anticiper la loi. Ainsi, les accords sur la réduction du temps de travail n'ont pas été signés par la CGT et pas toujours par la CFDT. Le rapport des forces n'est pas favorable, les négociations se font plutôt dans le cadre de plan de licenciements ou de la loi Aubry 2. Ainsi, il n'y a pas d'accords RTT favorables à l'égalité :

² Résolution générale du congrès extraordinaire FGFB-Métal 1998

« les femmes se sont trouvées contraintes à réorganiser à la fois leur temps de vie à l'extérieur et leur temps de vie à l'entreprise » (secrétaire fédérale CFDT). Dans l'électroménager, chez Moulinex, le temps de travail a été réduit en dessous de 35 heures (33 heures et quelques) et il y a eu notamment toute une réorganisation autour du samedi matin. Cela posait énormément de problème, les femmes voulant avoir aussi leur journée de repos pour être avec leur mari et les enfants. A la Snecma (aviation), avec la mise en place de la RTT, les conditions de travail se sont dégradées avec des pressions énormes pour les femmes. Dans le cadre de la loi sur les 35 heures, ce qui a été généralisé, c'est l'annualisation du temps de travail, l'organisation du travail en fonction des charges de travail et pas en fonction de la vie familiale (mercredi ou congés scolaires...). Les 2 points négatifs des accords sur les 35 heures, sont la généralisation de l'annualisation du temps de travail et le gel des salaires. De plus comme nous l'avons évoqué, en lien avec la question de l'égalité, **le travail de nuit pour les femmes** dans l'industrie a fait l'objet de conflit : pour la fédération CGT, cette levée est un recul social. La fédération a eu un positionnement en désaccord avec la confédération. "Dictée par les directives européennes, mesure attendue par le patronat qui depuis des années mettait en pratique le travail de nuit des femmes, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel dans la seule hypothèse de certains feux continus, les urgences d'ordre médical, les secours d'utilité sociale. Les nouvelles technologies doivent s'inscrire dans l'amélioration des conditions de travail. L'aménagement du temps de travail, la précarité de l'emploi, le travail posté ont des conséquences directes sur les conditions de vie au travail et familial". Inversement, alors que la confédération CFDT était favorable à la loi, la position de la responsable de la fédération CFDT sur le travail de nuit « est partagée parce qu'il y a une réalité effectivement non discriminatoire mais sur le vécu des femmes qui travaillent la nuit, il y a une autre réalité : on est plutôt sur des familles monoparentales et qui ont à gérer des situations très difficiles. Donc, c'est vrai que ce n'est pas une bonne chose. D'ailleurs, il y a eu des débats très durs même au sein de la fédération avec certains syndicats qui s'opposaient à cette mesure du travail de nuit pour les femmes et revendiquaient qu'il fallait aller vers un refus global aussi bien pour les hommes que pour les femmes » (secrétaire fédérale CFDT).

* En **Autriche**, les conflits récents (par exemple concernant les réformes des retraites) ont montré un changement dans la culture syndicale où le conflit prend ~~une~~ la place ~~importante~~ du consensus. La question du temps de travail n'est plus à l'ordre du jour depuis 1997 où une flexibilité des horaires a été négociée ("expanded bandwidth"). Ce concept concerne un modèle d'heures de travail annuelles (temps annuel flexible), qui permet de structurer un nombre total d'heures de travail requis par an de façon souple (flexible). Cela signifie qu'un budget hebdomadaire de 38,5 heures est utilisé pour calculer un « compte annuel d'heures de travail ». Les salariés doivent être prévenus 14 jours à l'avance de tout changement et leur semaine de travail peut varier de 32 à 45 heures. Cependant, si à la fin de l'année, le compte n'est pas équilibré, ils doivent être payés ~~des~~ heures supplémentaires.
« -En réalité, la question du temps est pensée comme un élément des salaires, mais en Autriche, on considère que la chose la plus importante est ~~autour de~~ la limite entre temps de travail normal et heures supplémentaires » (Responsable syndical de la métallurgie). Dans ce cadre, l'annualisation des horaires remet en cause les frontières traditionnelles entre références hebdomadaires et mensuelles... De plus, les mesures syndicales sur le travail de nuit des femmes ont conduit à des amendements aux accords en 2002. Dès 1995, ce thème a été porté par l'OGB et surtout par le département des femmes. Ceci était lié à l'entrée de l'Autriche dans l'UE et la nécessité de mettre en conformité la loi autrichienne qui devait introduire des négociations par branches entre les partenaires sociaux. Mais comme en France cette question a été débattue, car pour les syndicalistes hommes, il fallait au nom de l'égalité accepter "le bon

Mis en forme

Mis en forme

et le mauvais" (et donc accepter le travail de nuit pour les femmes). Ce n'était pas la position du département des femmes qui voulait une limitation du travail de nuit, pour les femmes et les hommes. Comme l'illustre un responsable syndical, "à chaque round de négociation en automne, il est "normal" de demander aux départements femmes et aux jeunes quels sont leurs thèmes revendicatifs, mais en général, 80% des demandes ne sont pas prises en compte!!"

4 – Freins et facteurs favorables à l'intégration de l'égalité (gender mainstreaming)

Les arguments avancés rappellent notre enquête au plan confédéral : obstacles économiques, mais aussi culturels, la métallurgie est un des secteurs par excellence où des mesures politiques, affichées lors de congrès, s'avèrent particulièrement difficiles à mettre en œuvre.

* Au **Danemark**, le ~~vie~~-président du Dansk Metal estime qu'il n'y a pas de barrière à l'égard de l'égalité dans le contenu des accords, ni dans les conditions de travail. En revanche, les barrières sont d'ordre culturel, partagées par les employeurs et les salariés. Seules des expériences de groupes mixtes et diversifiés au sein des entreprises pourra changer les choses. Ainsi, Dansk Metal défend le droit des syndiqués hommes à être des parents et à utiliser leur droit au congé parental. La flexibilité développée dans les entreprises les plus modernes permet d'ailleurs d'améliorer les conditions de travail pour tous.

* Aux **Pays-Bas**, l'importante ségrégation professionnelle et le nombre relativement faible de femmes dans la métallurgie constituent d'importantes obstacles considérables. Cette situation conduit à « l'invisibilité » des femmes dans le secteur : non seulement dans les entreprises, mais aussi dans l'organisation syndicale. Cependant, l'accord collectif n'est pas mauvais. C'est probablement le résultat de plusieurs facteurs favorables, enracinés dans le passé :

- dans le débat public, une attention positive aux questions importantes pour les femmes (par exemple, la question de l'équilibre vie professionnelle – vie privée) ;
- plusieurs modifications de la législation qui ont incité à adresser/traiter plusieurs questions (congés, accueil d'enfants, travail à temps partiel, temps de travail) ;
- actions par des organisations de femmes et des militantes dans l'organisation syndicale, par exemple, concernant le harcèlement sexuel, l'égalité des salaires, l'évaluation des emplois ;
- coordination centrale des politiques de négociations collectives, créant ainsi des possibilités plus importantes pour peser sur les questions abordées lors des négociations collectives.

Mis en forme

Mis en forme

* En **Autriche**, il paraît difficile de penser que la part des femmes syndiquées puissent augmenter vu la détérioration des conditions de travail, le déclin des taux d'emplois surtout parmi les *wages workers*. A GMT (*wages workers*), le faible nombre de femmes en entreprise et dans les lieux de décision syndicaux leur donne de larges fonctions et responsabilités. Cela induit un tel stress pour elles, notamment au niveau des entreprises, que peu de femmes se sentent de prendre de telles responsabilités comme déléguées ou membres des conseils d'entreprise. De plus, le faible nombre de femmes permanentes à temps complet dans ces structures rend leur participation plus difficile. Etre élu au conseil d'entreprise est une vraie promotion sociale, surtout s'il s'agit d'un emploi permanent à temps plein. Il y a donc une vraie compétition pour obtenir un tel poste et les femmes en sont exclues. Les entreprises autrichiennes ont peu d'expériences d'actions positives, ce qui n'incite pas les syndicats à transférer de telles expériences au niveau des conseils d'entreprise. Lorsqu'une entreprise

développe un plan d'égalité, cela a en revanche un effet positif sur les conditions de travail des déléguées. Les traditions masculines sont très ancrées dans le GMT, syndicat de cols bleus, qui défend d'abord les intérêts des salariés dominants, c'est-à-dire des hommes ouvriers qualifiés. Pour le GMT, il y a 2 cibles prioritaires : les ouvriers qualifiés qui ont des formes d'apprentissage bien reconnues et qui sont salariés dans les grands firmes industrielles. La seconde cible sont les grandes entreprises dans lesquels les conseils d'entreprise sont tenus par des délégués hommes. Ce sont ces hommes qui seront amenés à négocier au plan national, car il est important que les délégués soient bien implantés dans leurs entreprises pour avoir plus de poids dans la négociation. Donc une des solutions proposées est de se concentrer sur les PME dans lesquelles la probabilité de trouver des femmes déléguées est plus fortes. Le modèle dominant en matière de normes syndicales, reste fondé sur le salarié "normal" qui n'a pas de problème d'articulation vie professionnelle / vie familiale et peut être disponible en permanence. Même si des projets pour introduire cette question de l'articulation apparaissent, ce principe reste dominant. Il y a encore tout un chemin à faire entre théorie et pratique et bien souvent les femmes refusent de participer aux délégations.

* En **Italie**, le seul niveau réellement favorable à l'implantation du *gender mainstreaming* est le second niveau de négociation (entreprise) où des plans d'action positives sont possibles. 30% des salariés du secteur sont concernés par ce type d'accords. Mais nous avons relevé que la présence de femmes au niveau premier des négociations a eu que peu d'incidences sur le contenu des accords. Donc on peut penser que ce sera identique au niveau 2. En général, le facteur mis en avant pour expliquer ces difficultés est lié à l'organisation des activités syndicales (pratiques et traditions syndicales, heures de réunion...). Le thème de l'égalité (*gender issue*) n'est pas porteur d'actualité. Une part des responsabilités vient aussi des femmes syndicalistes plus anciennes qui n'ont pas pris le temps de transmettre leurs compétences en matière de négociation aux plus jeunes femmes syndicalistes. Enfin, un dernier obstacle au développement de cette problématique est l'absence de données sexuées sur tous les domaines de l'emploi du secteur (qualifications, types de contrat, promotions, salaires, formation...). Même si l'accord du secteur rend obligatoire ce type de données à fournir par les entreprises, peu respectent ce principe.

* En **Belgique**, la place des femmes dans la métallurgie, peu nombreuses et en situation précaire, explique le peu d'intérêt porté à l'égalité dans ce secteur. De plus, l'absence de données sexuées dans les bilans sociaux rend la reconnaissance des inégalités de genre très difficile. La conclusion minimale que nous pouvons en tirer, est que l'application des décisions prises au congrès se fait lentement. Ni l'évaluation des élections sociales 2000, ni la préparation des élections 2004, ne se font du point de vue de l'égalité des chances. La présence des femmes sur les listes est due au hasard ou aux initiatives au niveau local ou de l'entreprise. Même les commissions de femmes se réunissent rarement et encore sur les thèmes très spécifiques. La responsabilité d'aborder les problèmes d'égalité de chance est reléguée complètement au niveau interprofessionnel et non au plan d'une fédération professionnelle, comme la métallurgie..

* En **France**, pour la secrétaire fédérale CFDT, *"il faut prendre en considération ce que disent les femmes dans le cadre de leurs conditions de vie au travail, sur la nouvelle organisation et la pratique syndicale, comment elles la voient. Il y a toute une pratique syndicale à remettre en cause. La pratique des anciens militants n'est plus celles des nouvelles générations. Avec les nouveaux outils : les femmes communiquent plus par e-mails"*. Mais, il manque un vivier : *"Il y a un vide générationnel de militants, les 30/50 ans. La volonté politique est là, elle est transversale sur tous les dossiers (conditions de travail, retraite...)"*

(secrétaire fédérale CFDT). Le barrage est aussi culturel, d'autant que dans la métallurgie, la figure du syndicaliste reste marqué par l'image du métallo. Différents facteurs expliquent cette situation : l'aménagement des entreprises (toilettes, vestiaires...) ; les conditions de travail qui ne changent pas, "*on demande aux femmes de travailler comme un homme*" (secrétaire fédérale CGT) ; la formation initiale qui n'est pas mixte "*parce que forcément la métallurgie de l'extérieur, c'est masculin même si aujourd'hui ce sont des métiers qui accessibles aux femmes*" (secrétaire fédérale CGT) ; enfin la faible (voire nulle) prise en charge des tâches domestiques et des enfants par les hommes. A la CGT, l'orientation générale est de diminuer le temps de permanents pour être plus en phase avec ce qu'on vit dans l'entreprise mais cela s'avère beaucoup plus dur, beaucoup plus difficile à assumer qu'être permanent à temps complet. D'autre part, cela pose la question de la disponibilité permanente. Le problème se rencontre aussi chez les hommes. Rester tard le soir, tenir des permanences le soir, le mercredi... sont des contraintes dont il faut tenir compte de manière permanente. Enfin, les femmes n'ont pas l'habitude de diriger. Elles délèguent souvent, "*pas parce qu'elles ne veulent pas s'engager, mais... il y a 50 ans, elles n'avaient pas le droit de vote... Alors quand on leur propose d'être à la direction fédérale, c'est la même chose*" (secrétaire fédérale CGT). Les hommes ne sont pas porteurs systématiquement de l'égalité professionnelle, les questions des femmes restent des questions de femmes.

5 – Les outils envisagés dans chaque fédération pour améliorer cette thématique.

Paradoxalement, les outils, les expérimentations ne manquent dans ce secteur. C'est peut-être l'Autriche qui fait figure de modèle :

* En **Autriche**, le département des femmes a développé au sein du GMT des mesures nouvelles pour introduire le *gender mainstreaming* dans la politique syndicale. Il s'agit surtout d'activités visant la prise de conscience de cette dimension par des conférences et des ateliers. Il y a par exemple un programme européen sur l'articulation vie professionnelle et familiale auquel le GMT est associé. L'idée est de convaincre tous les syndicalistes de l'importance de cette dimension dans leur pratique. Depuis plusieurs années, le département femmes collectent des données sexuées notamment sur les inégalités de revenus au niveau des entreprises. Ainsi une étude annuelle sur cette dimension existe à partir de questionnaires dans les entreprises et c'est un outil important. Comme nous l'avons dit, le GMT est dans un processus de fusion (achevée pour 2005). Or le GPA est plus avancé sur l'intégration du *gender mainstreaming* car il y a des quotas et des résolutions dans ce domaine (voir le rapport sur le commerce) qui pourront avoir une influence sur le GMT. Au total, les initiatives prises par le département des femmes ont fait du GMT et du GPA les syndicats où l'intégration du *gender mainstreaming* est la plus importante d'Autriche :

- Le GMT a fait une étude sur l'ensemble des accords collectifs du métal et textile pour mettre en évidence des exemples de bonnes pratiques en matière de *gender mainstreaming*, notamment en matière de salaires, pour développer un guide de critères du *gender mainstreaming* dans les accords collectifs en Europe. Par exemple, le manuel publié récemment "Suivre le chemin des bonnes pratiques, Les femmes de la métallurgie ; *gender mainstreaming* dans les processus de négociation" propose des lignes directrices pour la promotion d'accords collectifs en faveur du genre.

EXEMPLE

Des lignes directrices (AS repères ?) ont été développées en forme de questions, basées sur les quatre méthodes « R » de *gender mainstreaming*, auxquelles il faut répondre selon les

problèmes abordés : langage, précarité, grille de salaires, temps de travail, salaires de base, primes basées sur la relation d'emploi, ancienneté, autres conditions de travail, surtout la formation initiale et continue et l'avancement professionnelle.

Un exemple par rapport aux salaires de base :

Représentation :

Combien de femmes/hommes gagnent le salaire minimum (cols bleus / cols blancs) (AS : vérifier si c'est un salaire minimum ou deux : un pour cols blancs / un pour cols bleus – l'anglais n'est pas clair), basé sur l'accord collectif ? Combien de femmes/hommes sont payés à l'heure, à la pièce, aux primes ?

Ressources :

Le salaire minimum comment est-il reparti parmi les femmes et les hommes ?

Comment les femmes/hommes sont-ils repartis entre cols bleus / cols blancs ?

Le salaire initial pour les nouveaux embauchés est-il le même pour les femmes et les hommes ?

Éléments de base :

Le travail est-il considéré :

- facile / difficile ?

- avec / sans pression ?

- qualifié / pas particulièrement qualifié ?

- degré élevé de responsabilité / niveau faible de responsabilité ?

- courte / longue période de formation sur le tas ou de pré-qualification ?

- sans discrimination / tendance à privilégier un sexe ou l'autre ?

- les critères essentiels sont-ils respectés de façon égale et considérés sans discrimination ?

Fondamentalement, on doit répondre aux questions suivantes dans cette analyse :

- Quels composants déterminent le salaire de base ?

- Chacun de ces composants est-il sans discrimination ?

Une attention spéciale doit être prêtée au contrôle de l'évaluation du travail, de l'avancement professionnel, des grilles de salaires.

Citations de : Mit gutem Beispiel voran, Wir die MetallInnen, Vienna, 2003, p.66- (« En avant avec un bon exemple, nous les métallos »).

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

- Dans le cadre du programme *gender mainstreaming* dans le GMT, des étapes concrètes ont été construites pour favoriser les compétences en matière de genre dans l'organisation d'ici à 2005 : développement de la formation en matière de genre pour les leaders syndicaux ; rencontres d'équipes mixtes de *gender mainstreaming* au niveau national. Les membres de ces équipes sont représentés dans l'ensemble des lieux de décision, y compris dans les directions des confédérations, des conseils d'entreprises et des représentants syndicaux.
- Les équipes de *gender mainstreaming* ont proposé des ateliers de prise de conscience au niveau central ; des ateliers similaires vont se tenir à tous les niveaux.

L'introduction de cette démarche a deux objectifs principaux : cette démarche est top-down (du haut vers le bas). Elle ne doit pas être portée que par le département des femmes, même si bien sûr son rôle d'impulsion est incontestable, c'est toute l'organisation qui doit prendre en main ce processus. Il convient maintenant que le *gender mainstreaming* se diffuse à l'ensemble des autres organisations. Les fusions en œuvre autour de 5 syndicats – dont le GMT et le GPA sont partie prenante - seront propices à diffuser cette démarche dans des

organisations jusqu'à présent réticentes. En effet le *gender mainstreaming* est une des questions fondamentales qui doit être généralisée. En résumé le travail du département des femmes au GMT est devenu incontournable. Mais on peut douter de savoir si en l'absence de ces animateurs, le *gender mainstreaming* pourrait se mettre en "pilote automatique...". Trois étapes sont nécessaires pour que le *gender mainstreaming* soit traité y compris dans les mauvaises périodes : il faut ancrer de façon institutionnelle des mesures de *gender mainstreaming* ; ces mesures doivent être portées par un nombre suffisant d'hommes et de femmes syndicalistes permanents. Enfin, les employeurs doivent être aussi impliqués dans cette démarche.

* Aux **Pays-Bas**, on doit chercher dans le passé pour trouver de beauxbons exemples de l'action et de l'activité syndicales dans la métallurgie. Il y avait des comités de femmes. De nombreuses questions étaient à l'ordre du jour des négociations collectives : augmenter le nombre de femmes dans les professions techniques et aux niveaux plus élevés ; encourager les filles à se former pour des professions qualifiées ; actions positives dans les entreprises. Il y avait aussi plusieurs projets afin de réfléchir aux possibilités pour les femmes secrétaires de changer à d'autresde postes avec plus de possibilités d'avancement. Plusieurs entreprises plus progressistes ont participé activement à mettre en œuvre de tels accords. Des réseaux de filles et de femmes dans des professions techniques dans la métallurgie ont été facilités par l'organisation collective du secteur. Aujourd'hui ces projets et ces activités ont cessé.

Mis en forme

Mis en forme

*Au **Danemark**, de nombreux campagnes d'égalité ont été lancées par les entreprises avec une participation active des syndicats, dans l'objectif de lutter contre la ségrégation professionnelle et ce depuis 15-20 ans. Par exemple, l'entreprise Danfoss (un des grands groupes danois) a impulsé un programme de formation pour les femmes non qualifiées, avec des emplois à la clé... De même, le Ministère de l'éducation a fait une campagne pour la mixité des formations... Des conférences internes au Dansk Metal sont également ciblées autour des jeunes – notamment autour des apprentis et tout particulièrement des jeunes femmes. Les thèmes portent sur le harcèlement sexuel, le langage sexué, les problèmes culturels... Les jeunes délégués syndicaux sont invités en camp d'été avec leur famille pour débattre de leur travail en lien avec les besoins familiaux.

* En **Italie**, La prise en compte des besoins des femmes de la métallurgie apparaît à travers des meetings organisées par les femmes syndicalistes :

- En 1997, assemblée sur la conditions des femmes au travail avec la rencontre de chercheurs et de femmes syndicalistes de trois villes.
- Séminaire, en 1998 à Milan, dirigé par une femme du comité central de la Fiom sur les 35h.
- Modène 2000 : séminaire national des femmes de la métallurgie sur les conditions de travail et les problèmes d'articulation temps de travail et vie personnelle et bilan des 5 ans après la conférence de Pekin.

* En **France**, la formation syndicale est un outil important et l'attention doit se porter aussi bien sur le contenu : "*avoir un regard sexué à chaque fois sur les formations*" (Responsable CFDT) que sur la participation : "*obliger le syndicat à avoir un minimum de femmes qui participent aux formations*" (secrétaire fédérale CFDT). Pour la secrétaire fédérale CFDT, "*au niveau du contenu, il y a un souci d'évoquer la question de l'égalité professionnelle et de la mixité. Dans le cadre de la formation syndicale, on pense au renouvellement de nos militants et de nos militantes, on ne parle pas que de l'égalité professionnelle, on parle aussi mixité des*

emplois, mixité syndicale". Au niveau fédéral, à la CFDT, il y a eu des formations en 2001 sur la loi sur l'égalité et c'est au programme, tous les ans, dans le plan de formation syndicale. Mais ce n'est pas, contrairement à la confédération, une formation mise en avant. La fédération CFDT a une charte égalité (engageant normalement l'organisation à veiller à l'égalité), mais elle est obsolète. La prise en charge de la charte doit se faire au plus près des syndicats mais les syndicats sont à forte majorité masculine et ce ne sont pas eux qui portent le dossier mais les femmes elles-mêmes. Dans la fédération CGT de la métallurgie, des journées d'études nationales sont organisées sur le thème de l'égalité professionnelle (21 juin 2002...). L'objectif est de mettre en place une formation spécifique sur l'égalité professionnelle. *"Mais il semble que la question de l'égalité professionnelle ne soit pas une priorité des directions des syndicats... nationalement, c'est pris en compte mais il faudrait avoir exactement la même démarche sur le terrain"* (secrétaire fédérale CGT). Des questionnaires sont réalisés pour mesurer l'existant et recueillir les besoins (collectif de femmes de la Snecma Moteurs), les bilans égalités sont examinés (Thalès). Sur la loi sur l'égalité du 9 mai 2001, l'appréciation est réservée. Pour la CFDT, *"cette loi va changer la logique, si elle est prise en charge. Il y a des possibilités qui sont ouvertes par la loi Génisson dans les entreprises et dans les branches. Mais cela risque d'être éphémère, toutes les lois sur l'égalité amènent à bousculer les syndicats, on leur demande des outils, des formations, des informations. Ils sont prêts à faire, ils font. Mais un an après ou 2 ans, ça retombe. La loi Roudy en 1983 avait donné lieu à une dizaine d'accords dans la métallurgie mais il y en a eu très peu au niveau national. La loi Génisson est obligatoire avec des données à remettre systématiquement. Pour l'instant rien ne remonte encore des entreprises, il faut aller à la pêche aux informations. Il n'y a pas de suivi systématique"*. (secrétaire fédérale CFDT). La CGT relève 3 cas (sur 80 bases organisées) où la loi a été moteur pour les négociations (DMS, Oxford, YKK) mais ces cas sont rares. Ainsi, si l'égalité doit être prise en charge systématiquement dans tous les dossiers, de manière transversale, ce n'est pas un thème à part, la démarche est loin d'être acquise au niveau des syndicats. Pour la secrétaire fédérale CFDT, il s'agit de *"mesurer les répercussions de la féminisation du salariat en prise avec les réalités, favoriser le débat pouvant avoir un impact sur l'égalité professionnelle. Définir les objectifs revendicatifs pour affirmer la place des femmes dans les métiers de la métallurgie... Développer cette capacité de veille et d'action afin de réduire les discriminations qui subsistent dans nos métiers (à la fois dans l'entreprise et dans la branche). Etudier systématiquement dans les entreprises le rapport annuel de la situation comparée hommes – femmes pour corriger les écarts en mettant en place des politiques d'action dans les entreprises* ». Pour la secrétaire fédérale CGT, *"la difficulté, c'est que cela vient après les problèmes d'emplois, de salaires... les problèmes des femmes, c'est bien souvent après. Alors que ce que l'on essaie de dire, mais c'est tout le temps, c'est dans chaque négociation que l'on doit s'imprégner de cette question. L'obligation est très peu prise en compte..."*

* * *

La métallurgie est un secteur intéressant du point de vue de notre étude : secteur masculin par excellence, on a pu relever les freins importants au développement du *gender mainstreaming*. Pourtant, [des efforts ont été faits et dans plusieurs organisations syndicales](#) des changements sont en œuvre : le souci d'une plus forte présence des femmes dans les structures, la volonté de mieux prendre en compte l'égalité apparaît dans bon nombre de thèmes de négociation, notamment en matière de temps de travail. Mais les rapports de force ne sont pas toujours en faveur des syndicats et dans de nombreux pays, la détérioration de l'emploi et des conditions

de travail créent de fortes tensions - voire des conflits - entre syndicats et patronat, dans lesquels l'égalité se retrouve, une fois de plus, reléguée au second plan.