

Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité !
Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous !

#UN JOUR SANS NOUS



SOMMAIRE

2-3

VIE SYNDICALE

- La continuité syndicale
- Elections professionnelles chez Framatome Grenoble
- Les jeunes et la Sécurité sociale : formations en soirée
- Projection-débat « La Sociale » au musée de la Motte-d'Aveillans
- Eustache et Oslaid à l'écoute du monde

4

LUTTES

- Egalité professionnelle : on lâche rien !
- Grève chez Airliquide Sassenage

5

ESPACE MILITANTE

- Si l'on n'inverse pas le rapport de force, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes verra le jour courant 2186 !

6-7

SOCIÉTÉ

- Intelligence artificielle et Travail, un enjeu pour les travailleurs et les travailleuses. Une initiative en Isère.



Suivez-nous sur facebook :
www.facebook.com/CGT38/



<https://www.instagram.com/cgtisere/>

site internet :
[ud38.reference-syndicale.fr](https://www.ud38.reference-syndicale.fr)

Directeur de la publication :
Nicolas BENOIT
Imprimé par nos soins

N° CPPAP
0226 S 05444
I.S.S.N. 1154-6670



ÉDITO

... le 9 mars, on continue !

L'avant-dernier Congrès confédéral a conforté la place du féminisme au sein de la CGT.

Notre 53^e et dernier Congrès a élu à la tête de la CGT une femme cadre et féministe. Il a aussi permis de voter le cadre commun, instituant officiellement notre cellule de veille confédérale, et notre feuille de route pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Plus qu'une question de société, le féminisme est une question syndicale.

Appliqué à la CGT, le féminisme est revendicatif et foncièrement révolutionnaire.

Parce que les femmes sont majoritaires dans le secteur du soin et du lien, la CGT mène bataille pour la revalorisation de ces métiers à prédominance féminine, notamment par le biais d'un travail de recherche dont le rapport a été présenté au Conseil Économique Social et Environnemental, le 9 novembre dernier.

Le 8 mars à la CGT est un jour de grève. Quant à l'égalité professionnelle, elle est inscrite dans notre charte égalité ainsi que dans nos repères revendicatifs.

Mais l'égalité femme homme ne s'arrête pas le 8 mars, et il nous faudra continuer la bataille dans nos entreprises, dans nos administrations et dans nos organisations.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours de 28,5%, tout temps de travail confondus. **Si l'on n'inverse pas le rapport de force, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes verra le jour courant 2186 !**



Cette année le mot d'ordre c'est «#unjoursansnous». Si les femmes s'arrêtent, tout s'arrête. Pas de crèches, pas d'écoles, pas de secrétariat, pas de caisses, pas de bibliothèques, pas de soins, pas de commerces.

La lutte contre les violences faites aux femmes devait être la grande cause du quinquennat Macron. Au lieu de cela, le gouvernement nous parle de réarmement démographie et s'allie avec la droite et l'extrême droite sur des projets de lois rétrogrades.

Le 8 mars, dénonçons cette imposition, dans les entreprises, dans les administrations et dans la rue.

Invertissons le rapport de force.

Conjuguons le 8 mars à la bataille pour les salaires !

8 mars, dans les boîtes et dans la rue, et le 9 mars, on continue !

Léa Martinez Comelli
Animatrice du Collectif Droits des Femmes - CGT 38

Il est de plus en plus fréquent que les salarié.es changent de boîte. Une carrière de 40 ans dans la même entreprise devient de plus en plus rare.

Cette réalité est aussi vraie pour les syndiqué.es, c'est pour cela que la continuité syndicale est un enjeu pour les actif.ves. Il est donc important d'avoir une bonne vie syndicale dans nos syndicats, celle-ci permet de bien connaître nos syndiqué.es.

De ce fait, le syndicat sera plus à même de savoir si un ou une syndiqué.e part de l'entreprise.

Si c'est le cas, le syndicat devra le ou la rencontrer et contacter le syndicat de sa nouvelle boîte. En l'absence de syndicat, il faudra alors contacter la vie syndicale de l'Union départementale qui fera le nécessaire.

La continuité syndicale concerne aussi les retraité.es. La retraite ne signifie pas la fin de l'activité syndicale..

La CGT est dotée de l'Union Syndicale des Retraité.es en Isère (USRI), de syndicats de retraité.es, d'associations

comme Loisirs Solidarité Retraité.es (LSR), INDECOSA, Institut de l'Histoire Sociale (IHS) etc...

Les retraité.es ont toute leur place dans la CGT. Il est donc indispensable de maintenir ces salarié.es dans le syndicat. Même s'ils n'ont pas milité durant leur activité salariale, ils peuvent être intéressé.es à leur retraite pour intégrer ces différentes structures qui manquent cruellement de bras.

N'hésitez pas à prendre contact avec l'USTM pour travailler ensemble la continuité syndicale.

Et profitez-en pour vous inscrire au stage « découvrir le syndicalisme retraités » les 13 et 14 juin à Grenoble, et 7-8 novembre à Roussillon.

Marie-Laure Cordini
Secrétaire adjointe
USTM 38



Les élections professionnelles ont eu lieu du 13 au 16 novembre 2023 au sein de **Framatome Grenoble**

Ces élections revêtaient un fort enjeu pour notre site : majoritaires à 53% depuis les élections de 2019, nous avons tenté d'accompagner au mieux les salarié.e.s dans un contexte de réorganisation, de vente de notre activité puis de rachat et d'intégration au sein du groupe Framatome, au cours des 4 dernières années.

Au sein de la CGT Framatome Grenoble, les changements ont été nombreux : départ de « piliers » du syndicat, nouvelle organisation à trouver... mais grâce à un collectif solide et sympathique, les défis quotidiens ont été relevés 😊

En parallèle, et dès le début de l'année 2023, nous avons commencé à nous préparer aux élections (constitution des listes, formation, communication...). Nous espérons que le travail accompli tout au long du mandat donnerait envie aux salarié.e.s de continuer à nous faire



confiance pour les représenter mais avec l'arrivée de nouveaux salarié.e.s qui ne nous connaissaient pas et le fait que les élections se déroulaient pour la première fois électroniquement,

nous n'étions pas complètement serein.e.s non plus...

Au moment du dépouillement, lorsque nous découvrons que nous remportons 6 sièges OATAM sur 6, nous sommes contents, c'est sûr, mais c'est historiquement un collègue qui vote pour nous. Quand nous remportons 4 sièges

ingénieur.e.s et cadres sur les 8, ce qui nous donne au total 10 sièges sur 14 au CSE et une représentativité globale à 64%, nous prenons sur nous pour rester le plus stoïque possible mais en réalité nous avons du mal à y croire, je crois que la direction aussi...



**VICTOIRE
CGT FRAMATOME
GRENOBLE
REPRÉSENTATIVITÉ
CGT 64,06 %
10 SIÈGES SUR 14**

Dans une entreprise composée à 55% d'ingénieur.e.s et cadres, de tels résultats CGT sont plutôt rares.

Bien sûr, le travail accompli par notre collectif y est pour beaucoup mais nous sommes lucides et nous savons que beaucoup d'autres éléments expliquent ces résultats (contexte global de l'entreprise, mépris de la direction envers les salarié.s...)

Le temps de la réjouissance est de courte durée (nous avons quand même trinqué à cette victoire), les sujets à traiter sont nombreux et nous sentons bien que les trois prochaines années ne seront pas faciles face à une direction Framatome qui ne comprend que le rapport de force.

Fanny Cornet
Secrétaire CGT Framatome Grenoble



Les jeunes et la Sécurité sociale : formations en soirée

Depuis janvier et jusqu'en mai 2024, le collectif Jeunes de l'UD 38 organise un cycle de formation sur le thème de la Sécurité sociale. Les formations se déroulent en soirée, une fois par mois.

L'objectif de ce cycle de formation est de former nos militant.es sur la Sécurité sociale, son histoire, son fonctionnement, ainsi que nos revendications, pour une Sécurité sociale intégrale, en phase avec les enjeux actuels.

En effet, pour la CGT, la bataille pour la Sécurité sociale a toujours été au cœur de nos luttes, avec comme mot d'ordre "Chacun selon ses moyens, chacun selon ses besoins".

Ce cycle se veut à destination de toutes et tous, et notamment des plus jeunes syndiqué.es.

Les formations ont lieu les derniers mardis de chaque mois, à partir de 18h, à la Bourse du travail de Grenoble.

cgyjeunes38@cgtisere.org – 04 76 09 54 54



INVITATION

L'Union locale CGT Matheysine-Trièves, en partenariat avec La Mine Image, a le plaisir de vous inviter à la projection du film «La Sociale» de Gilles Perret, suivie d'une discussion, vendredi 22 mars 2024 à 18h, musée de la Motte-d'Aveillans.

Ce film retrace l'histoire de la Sécurité sociale, née en 1946 juste après la guerre en révolutionnant l'accès aux soins, la retraite, les allocations familiales et les accidents du travail.

Raconter « la Sécu », d'où elle vient, comment elle a pu devenir possible, quels sont ses principes de base, qui en sont ses bâtisseurs et ce qu'elle est devenue au fil des décennies ...

EUSTACHE ET OSLAID À L'ÉCOUTE DU MONDE



Égalité professionnelle : on lâche rien !

STMicroelectronics est un des plus gros employeurs privés du département. Il faut avoir du cran pour s'y attaquer et dénoncer les discriminations de salaire et de carrière imposées aux femmes ! C'est ce que nous avons fait : 11 militantes de la CGT, travaillant sur les sites de Crolles et de Grenoble, techniciennes, ouvrières et ingénieures.

Cette bataille a commencé il y a plus de 10 ans. Nous avons interpellé l'employeur, demandé les données de salaires de nos collègues masculins pour nous comparer, saisi l'inspection du travail qui a rendu un avis en notre faveur... rien n'y a fait ! STMicro refusait de nous fournir les données. Nous sommes donc allées aux Prud'hommes pour ça et nous avons gagné. Ils ont alors tout fait pour nous compliquer la tâche au maximum : par exemple ils ont envoyé sous format papier tous ces renseignements prétendant ne pas avoir de fichier informatique ! Nous avons dû éplucher des dizaines de cartons d'archives. Pour une entreprise fabricant des puces informatiques c'est quand même un comble !

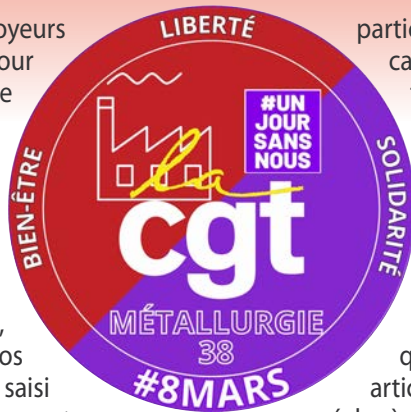
Ensuite, l'employeur a gagné en première instance mais cela ne nous a pas découragées et en octobre dernier nous avons gagné en appel : STMicroelectronics a été reconnu coupable de discrimination sexiste systémique. Le préjudice pour nous a été chiffré à plus de 800 000 euros et nous attendons encore le calcul des rattrapages de salaires qui doivent être évalués d'ici septembre 2024.

Mais la bataille n'est pas finie. Déjà pour nous puisque la dernière étape du jugement sera à l'automne prochain. Une fois cela fait, chacune des parties aura deux mois pour contester le jugement en cassation. Il est possible que STMicro le fasse et dans tous les cas certaines d'entre nous, en

particulier des ouvrières, contesteront la décision car l'évaluation du préjudice par le juge est très faible pour elles. Cela est lié notamment au fait que les écarts de salaires entre hommes et femmes dans cette catégorie sont plus faibles que chez les ingénieures car les salaires sont globalement bas. Pour autant la discrimination est tout aussi insupportable et nécessite réparation !

Mais au-delà de nos cas, c'est une bataille que nous menons pour toutes les femmes ! Les articles publiés dans la presse ont donné un certain écho à notre victoire : des salariées nous interpellent, la direction mondiale s'est sentie obligée de commenter, le DRH local est furax... Mais la bataille juridique est difficile et coûteuse. Il faut donc trouver des leviers pour mettre la pression à l'intérieur de l'entreprise. Nous allons essayer de regrouper des salariées qui souhaitent porter leur dossier, interpellier la direction sur tous les autres cas... L'objectif est de s'appuyer sur cette décision pour obliger l'employeur à mettre en place des outils efficaces pour évaluer et corriger la discrimination. Nous nous saisisons aussi de la grève du 8 mars en espérant être plus nombreuses en grève et à la manifestation parce que c'est par le rapport de force global que nous gagnerons pour toutes les femmes !

Alice Pelletier - CGT STMicro, avec les 11 salariées reconnues discriminées



Grève chez Air Liquide Sassenage

Le mouvement social du 16 et 17 janvier dernier n'a rien obtenu du tout de la part de la direction Air Liquide relativement aux revendications partagées (avec eux, avec la direction Safran, avec les médias, sur les réseaux sociaux). La direction a pourtant accepté après 2h de mouvement de recevoir le lendemain une délégation mais 1h15 après : **RIEN**. Ils répondaient à la délégation abasourdie qu'il l'avait reçue par respect et politesse...

Pour donner suite à cette déception, les salarié.e.s ont arrêté la grève pour limiter l'impact financier de la démarche non entendue par la direction. Ils ont continué à se rassembler sur le temps de pause du midi afin de partager les ressentis, les rancœurs, les peines, les espoirs...

Ces réunions aussi se sont étioilées mais le partage et la solidarité entre les salarié.e.s sont nettement renforcés. Elles et ils se sentent fort.e.s pour la montagne de négociations qui les attend avec le nouvel employeur. Ils s'organisent pour



être vigilant.e.s pour toutes ces démarches.

Les deux syndicats présents (dont la CGT) se sont considérablement renforcés et se mobilisent pour être présents et efficaces.

La CGT de la nouvelle entreprise naissante compte aujourd'hui 18 membres (tout collège, tout genre).

Manon Batiat - CGT Air Liquide

Si l'on n'inverse pas le rapport de force, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes verra le jour courant 2186 !



Le 16 février dernier, l'UD de l'Isère a convoqué une Assemblée générale des syndicats pour préparer la grève féministe du 8 mars.

Vous étiez nombreuses et nombreux à vouloir œuvrer dans le sens d'une journée de grève réussie.

L'année 2023 a été marquée par la bataille des retraites et a mis en lumière les risques d'un report de deux ans sur les femmes.

Les femmes disposent toujours de pensions de droit direct inférieures à 40% à celles des hommes. 40%, c'est aussi le taux de femmes à partir avec une carrière incomplète.

Si l'égalité professionnelle était réellement appliquée, elle rapporterait plus de 5 milliards d'euros et aurait pu permettre de remplir les caisses de l'Etat, et par la même de ne pas justifier le passage en force de la loi.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours de 28,5%, tout temps de travail confondus.

Il s'accroît dans les emplois dits qualifiés.

82% des salarié-e-s à temps partiels sont des femmes. Ceux-ci restent encore largement contraints pour motif familial, notamment en raison de la répartition encore inégale des tâches domestiques (4h38 par jour pour les femmes contre 2h38 pour les hommes).

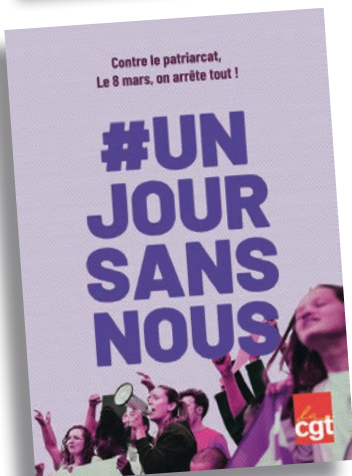
Il manque 700 000 places d'accueil dans le secteur de la petite enfance pour répondre aux besoins, places qui permettraient de répondre pour partie au problème des temps partiels subis.

Quant au sexisme, 80% des femmes affirment y être confrontées régulièrement sur leur lieu de travail.

Léa Martinez Comelli

Animatrice du Collectif Droits des Femmes

CGT 38



Intelligence artificielle pour les travailleurs et les trava

A l'initiative de l'association Le Fil Rouge, en partenariat avec l'Institut des Etudes Sociales, la CGT, FO, Solidaires, la FSU, Le Champs des Possibles, la Chaire Ethique et IA - UGA et Savatou, s'est tenue à la Bourse du travail de Grenoble le 26 février une première journée d'étude sur le sujet de l'IA et du travail. Près de quarante personnes ont participé.

Cette journée s'est donné comme objectif final la réalisation d'outils utiles aux travailleurs pour saisir les enjeux et mieux se positionner. Pour rappel, un colloque CGT à Montreuil était tenu en décembre 2023 sur le thème "IA entre menaces et perspectives".

"Les conséquences du développement de l'intelligence artificielle (IA) sur la société suscitent d'importantes controverses politiques, sociales, éthiques. Malgré une adoption de l'IA encore relativement faible au sein des organisations, les premiers outils dévoilés – à l'instar de ChatGPT- laissent entrevoir que l'IA peut à l'avenir profondément bouleverser la configuration des emplois et la nature du travail. L'IA n'est pas une étape supplémentaire dans la performance technique, c'est un changement de paradigme, de rapport à la technologie dans nos vies, qui touchent désormais tous les secteurs d'activité. Le mouvement ouvrier, le syndicalisme, les comités d'entreprises, et plus généralement les travailleurs doivent s'emparer de cette question et en maîtriser les enjeux.

Catastrophistes ou enchantées, les résultats des premières enquêtes sur l'utilisation de l'IA sont en fait très partagés. La plupart des études annoncent des disparitions massives d'emplois de toutes catégories (en général 30% des emplois occupés), et notamment des emplois à qualification élevée. D'autres signalent, à partir des avis d'employeurs, de probables conséquences positives : davantage de satisfaction au travail, de santé et d'amélioration des situations des travailleurs handicapés. Les études semblent

s'accorder sur une très forte augmentation des marges de rentabilité dégagées par l'IA. Est-ce bien là l'enjeu ?

Pourquoi, comment et qui fabrique cette nouvelle technologie et quel contrôle ont les salarié.es et les citoyen.nes sur ces nouveaux outils qui arrivent dans nos vies ?

L'impact des outils de l'IA sur le travail humain est-il annonciateur d'un « management algorithmique », c'est-à-dire d'une gestion des conduites humaines et des relations de travail à l'aide d'instructions d'un logiciel ? Ces premiers questionnements appellent donc des analyses croisant les points de vue. Ils appellent aussi l'élaboration collective d'outils pour que les salariés puissent non seulement s'approprier ces débats mais aussi résister aux changements les plus dévastateurs du travail humain dont l'IA peut être porteuse.»

Extrait de l'introduction du texte de la plaquette.

L'IA a d'abord été abordée à travers des témoignages de secteurs professionnels : La Poste, l'industrie, le journalisme, l'art et le cinéma, la justice, le management et la logistique, le secteur informatique.

Sylvain Goujon de la CGT Cap Gemini a présenté le fonctionnement de l'IA, avec sa puissance et ses limites.

La parole a été donnée aux organisations syndicales qui réfléchissent à ce sujet depuis plusieurs années : Matthieu Trubert, de l'UGICT CGT ; Eric Peres, secrétaire général FO Cadres, en charge du dossier AI à la confédération Force Ouvrière ; Fabrice Larcade, SUD culture - Solidaires.

Ludovic Bugand, ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Auvergne-Rhône-Alpes) et Odile Chagny, IRES ont abordé la question de la régulation et du dialogue social, avec la présentation notamment du projet DIALIA.

Enfin Louis Devillaine, doctorant en sociologie à l'Université Grenoble-Alpes, au laboratoire Pacte et à la Chaire Ethique & IA, nous a présenté une synthèse des travaux du colloque « IA et les transformations du Travail » organisé en novembre 2023 à l'UGA.



.../...

le et Travail, un enjeu milleuses. Une initiative en Isère.



Plusieurs propositions ont été faites lors de la conclusion de la journée

- L'organisation d'une deuxième journée d'étude en juin à Grenoble sur les enjeux, les lignes rouges de l'IA, les dangers, dans le champ du travail. Avec des intervenant.es sur les questions éthiques, économiques, démocratiques, environnementales et des retours d'équipes syndicales sur la prise en charge de ces enjeux dans leurs entreprises, secteurs professionnels, afin de se positionner face à ces technologies.
- Une réflexion sur les outils à produire ensemble.

Plusieurs propositions ont été formulées :

- ➔ un film de 30 mn ;
- ➔ plusieurs films de format court, thématiques ;
- ➔ des vidéos par secteur professionnel avec des témoignages de travailleurs (sur les vécus, les enjeux et expériences syndicales) ;
- ➔ une exposition itinérante pédagogique ;
- ➔ une bibliothèque numérique partagée - Centre ressource ;
- ➔ l'impulsion éventuelle d'une recherche-action sur le sujet.

Une équipe de recherche pourrait, à l'instar de la recherche-action sur l'impact du numérique dans le médico-social et la santé à Grenoble, mener un travail scientifique.

Ces propositions seront discutées à la prochaine réunion du COPIL fin mars.

Il est clair pour les participant.es que le syndicalisme doit urgemment s'approprier la question de l'IA qui arrive à grande vitesse dans nos vies et des nos métiers, et débattre de l'utilisation des outils technologiques pour en maîtriser les usages et combattre les dangers bien réels.

Michel Szempruch, pour le groupe de projet

AGENDA



- ✓ **Journée internationale de luttes pour les droits des femmes : grève féministe avec manifestations :**
 - Grenoble : manif départ 14h hôpital couple-enfant
 - Roussillon : rassemblement sur la zone commerciale Green7 à partir de 8h ...

- ✓ **Conférence des UL et professions :** 26 mars 2024 - Charavines
- ✓ **Congrès de l'Union locale CGT de Roussillon-Beaufort :** 27-28 juin 2024
- ✓ **Congrès de l'Union départementale CGT de l'Isère :** 20-21-22 novembre 2024 à l'Heure Bleue de St Martin d'Hères

VO IMPÔTS

2024

VO IMPÔTS

LE GUIDE DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

Ne payez pas 1 € de trop

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

**REVALORISATION
DU BARÈME DE L'IMPÔT**

**Ce que ça change
pour votre
pouvoir d'achat**



AVEC NOTRE BARÈME EXCLUSIF

**Évaluez votre impôt
en un clin d'œil !**



Tarif
syndical

6,50€

au lieu de ~~7,20€~~

Parution janvier 2024
nvoboutique.fr

BON DE COMMANDE VO IMPÔTS 2024

Code article 03240127 / Prix unitaire : 6,50 €

NB. EX. x 6,50 € = €

Ci-joint :

CHÈQUE N°

BANQUE

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

Ce hors-série n'est pas inclus
dans l'abonnement
de la Vie Ouvrière.

(Écrire en lettres capitales, merci - * Champs obligatoires)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

code origine : COURRIER

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / commercial@nvo.fr

