



Une marque de fabrique de la CGT ST : La Protection Sociale

La « Protection Sociale à ST », (la « Mutuelle ST », la « Prévoyance ST » et leurs « Assurances »), est une marque de fabrique de la CGT ST, où nous sommes moteurs avec de vraies améliorations pour les salarié.es et leur famille.

Côté « Mutuelle ST », nous avons de bons résultats, (en 2023, comptes arrêtés au 31/08/2024, un rapport dépenses/cotisations = 94%, pour un effectif moyen de 13 363 adhérents et 32 854 bénéficiaires). La CGT a toujours œuvré pour maintenir de très bonnes garanties, couvrant toute la famille.

Au fil des années, grâce à notre gestion rigoureuse, nous avons pu apporter de nombreuses améliorations de garanties, notamment la contraception féminine prescrite, non prise en charge par la Sécurité Sociale. Nous avons obtenu ces résultats malgré les très nombreux « désengagements de la Sécurité Sociale » voulus par les gouvernements successifs. Depuis de nombreuses années les autres Organisations Syndicales et la Direction ST ne veulent plus augmenter nos cotisations 'Frais de Santé' pour améliorer nos garanties. La CGT fait le choix de la solidarité.

Dans ces conditions, compte-tenu des dépenses médicales, et avec les embauches de jeunes qui ont moins de dépenses médicales avec l'âge, les améliorations faites n'ont été possible que grâce à notre structure de cotisation, presque proportionnelle à la rémunération. Comme pour la Sécurité Sociale chacun cotise suivant ses moyens et se soigne suivant ses besoins. Elle couvre le salarié, son conjoint et ses enfants, sans surcoût. La cotisation « Mutuelles ST familiale », commune à toutes et tous, est payée à 50% par ST. La CGT demande toujours à ST de passer sa participation à 60%.

La « Prévoyance ST », ou « Gros Risque », couvre l'Incapacité de Travail, l'Invalidité et le Décès du salarié, avec les rentes conjoint et éducation. Les résultats sont bons, sur les 5 dernières années nous avons un ratio dépenses/cotisations à 89% et avec de bonnes réserves.

La CGT demande à la direction, de manière insistante depuis plus de 3 ans, d'améliorer les prestations des rentes servies aux plus fragiles, (aux invalides, aux conjoint ou enfants de salarié décédé), avec de vrais exemples anonymisés et chiffrés de salarié.es dans ces situations.

Pour les invalides, la CGT a enfin obtenu une première amélioration au 1er janvier 2024 pour les sinistres postérieurs à 2018, mais toujours pas pour ceux antérieurs à 2018. Il reste encore des mesures à prendre pour ces populations fragiles.

N'oublions pas que tout le monde peut tomber gravement malade. Les résultats actuels nous permettent les améliorations demandées par la CGT. Que va proposer la direction ? Serons-nous soutenus par les autres Organisations Syndicales ? ...

Pour la revalorisation des rentes (invalidité, décès), la CGT demande, depuis le changement d'Institution de Prévoyance en 2018, que Malakoff Humanis revalorise les rentes, comme le prévoit le contrat ST, chose qui n'a pas été faite, et ce « lièvre » a été levé par la seule CGT !

Grâce au travail acharné de vos élu.es CGT ces 3 dernières années sur ce sujet, les choses commencent enfin à bouger côté direction et les Institutions de Prévoyance (AG2R et Malakoff-Humanis).

Avec 231 personnes invalides à ST, à ce jour il reste 118 dossiers d'invalidités et 31 de rente décès à revaloriser. Malakoff-Humanis s'est engagée auprès de vos élu.es à traiter ces revalorisations avant la fin du 1er trimestre 2025. Nous jugerons sur pièce.

Voter CGT, c'est voter pour notre Protection Sociale efficace et solidaire.



<https://stmicro.reference-syndicale.fr/>





Egalité Professionnelle à ST : où en sommes-nous ?

11 salariées et ex-salariées avait porté plainte contre ST. En octobre 2023, ST a été condamné dans 10 dossiers pour discrimination de genre et non application de l'accord égalité à 800 k€ de dédommagements et à une requalification d'une démission en licenciement abusif.

Pour deux dossiers, l'appel est fini. Ces deux collègues ont quitté ST avant 2015 (une démission et un licenciement pour inaptitude). Pour un dossier, un premier résultat d'appel est tombé le 17 octobre dernier : discrimination reconnue, demande de rupture de contrat reconnue aux torts de ST. Cependant les juges demandent des compléments pour le repositionnement salarial depuis 2016.

Pour les 8 derniers dossiers, un deuxième passage en appel a eu lieu le 16 octobre dernier, pour le repositionnement salarial depuis 2016. Les décisions complètes seront connues le 19 décembre 2024.

Ces procès sont longs, coûteux, et stressants pour nos camarades. La fin de la phase d'appel ne va pas clore forcément cette histoire : ST peut encore se pourvoir en cassation, soit potentiellement plusieurs années de luttes.

Aujourd'hui nous sommes fières du chemin que nous avons parcouru !

Egalité professionnelle dans ST : et aujourd'hui ?

ST s'adresse très largement aux salarié.es sur le sujet : journée à thèmes, conférences, actions avec des partenaires associatifs, etc. Cette communication à outrance est quasi uniquement axée sur les changements individuels : travailler sur les biais sexistes, les stéréotypes, détecter les situations problématiques.

Or cette méthode se heurte à un problème majeur : ST reste une entreprise contrôlée par des hommes, où la suprématie de la valeur technique règne en maître. Malgré des échanges qui peuvent paraître volontaristes et de bonne foi, les affaires reprennent vite : il suffit de compter les femmes dans les nouveaux organigrammes des groupes, dans les remises des divers AWARD publiés sur InST news... Business as usual et rien de tel qu'un bon boy's club à la direction de ST pour assurer un entre soi bien confortable.

Que chacun réfléchisse à son comportement et accepte de faire son autocritique pour s'améliorer est une bonne chose, mais il faudra beaucoup plus que du volontarisme pour bouleverser la structure bien patriarcale de l'entreprise.

Une avancée a quand même eu lieu ces derniers mois : le "profil référent" devrait partir aux oubliettes. Cet indicateur mis en avant par la direction et certaines Organisations Syndicales depuis des années et que nous avons maintes fois combattu a été déclaré inopérant par les juges pour évaluer les éventuels écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

Les Organisations Syndicales et la direction travaillent actuellement sur le remplacement de cet indicateur. L'idée de fond reste la même : aux femmes de venir individuellement quémander des informations sur leur positionnement. À ce stade, nous sommes convaincu.es que la voie actuellement empruntée n'aboutira pas à un réel changement de paradigme. Traiter un problème systémique et sociétal en proposant que ce soient des femmes qui individuellement viennent faire étudier leur propre situation, les unes après les autres, en espérant qu'elles ne le fassent pas toutes en même temps, ne nous semble absolument pas suffisant et peu ambitieux, pour que dans un avenir proche toute femme et à terme tout individu quel que soit son genre, son origine, son orientation sexuelle, son âge puisse être traité de façon égalitaire.

Les dés sont jetés pour les femmes de 50 ans ou plus, car une bonne partie de leur carrière est jouée (cette partie de carrière où les promesses d'évolution sont les meilleures, avant que le monde du travail nous considère comme vieux et vieilles ...). Pour elles, l'étude des retards de carrière a du sens. La lutte collective doit être menée par les plus jeunes massivement embauchées ces dernières années. Surtout que de nombreuses personnes embauchées dernièrement vont être confrontées à des risques de discrimination à la fois sur le genre, mais aussi sur l'origine ou la religion.

Est-ce mieux ailleurs ?

L'enquête de "Elles Bougent"* , de septembre 2024 montre que le sentiment d'inégalité est encore très fort pour les femmes Techniciennes et Cadres (étudiantes ou déjà en fonction). On pourrait imaginer que ce sont des impressions et que la réalité évolue plus vite que les préjugés.

<https://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/resultats-de-enquete-nationale-elles-bougent-2856/>

Or le sentiment de ces femmes semble être plus qu'un préjugé : l'APEC vient juste de publier une enquête, le 8 octobre 2024, sur la réalité des écarts entre les femmes et les hommes Cadres :

[tps://corporate.apec.fr/home/actus-medias/toutes-nos-actualites/au-travail-les-inegalites-envers-les-femmes-persistent.html](https://corporate.apec.fr/home/actus-medias/toutes-nos-actualites/au-travail-les-inegalites-envers-les-femmes-persistent.html)

Ces deux enquêtes faites par des organismes patronaux montrent que le chemin est encore long.

La voie individuelle (qu'elle soit juridique, comme nos procès ou qu'elle repose sur des changements individuels, comme le propose la direction) ne sera pas suffisante pour que les femmes qui le souhaitent aient les mêmes opportunités de carrières que les hommes et qu'elles puissent le vivre sereinement sans subir de violences sexistes. Cette lutte collective reste à construire à ST.

*: "Elles Bougent" est une association d'entreprises à laquelle ST adhère : elle a pour objectif de "marrainer" des jeunes filles pour leur faire découvrir les métiers techniques peu féminisés.



Lorsque la lutte CGT paie, de nouveaux droits naissent pour les salarié.es.

Au niveau France, une action en justice menée par la CGT a conduit à une modification de la loi Française qui a dû se conformer au droit Européen afin que l'acquisition de Congés Payés perdure pendant un arrêt maladie. Cette modification impacte 3 points majeurs.

1. Acquisition des congés durant un arrêt maladie

Avant la loi : Si vous étiez en arrêt maladie, vous ne cumuliez pas systématiquement de Congés Payés, sauf dans des cas spécifiques et limités (Accidents du Travail ou Maladies Professionnelles) ou lorsque la Convention Collective le permettait.

La Convention Collective de la Métallurgie applicable chez ST prévoyait :

- Pour les Cadres, l'acquisition des Congés Payés était maintenue pour une durée maximum d'un an sans conditions d'ancienneté.
- Pour les non-Cadres, l'acquisition des Congés Payés était maintenue seulement à partir d'un an d'ancienneté et durant le temps où le salaire était maintenu.

La Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) :

- Pour les Cadres, rien ne change.
- Pour les non-Cadres, la période de maintien de salaire et d'acquisition des Congés est modifiée mais sans suppression de la condition d'ancienneté.

La CGT revendique qu'aucune ancienneté ne soit requise pour l'acquisition de Congés Payés chez ST aux non-Cadres.

Depuis la loi du 22 avril 2024 :

- Congés Payés pendant les arrêts maladie ordinaires : Vous accumulez désormais 1,66 jours ouvrés pendant toute la période d'arrêt maladie, jusqu'à un maximum de 24 jours ouvrable (4 semaines) par an.
- Congés payés en cas d'Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle : Vous accumulez 2,08 jours ouvrés (5 semaines par an), désormais sans limitation dans le temps.

La CGT revendique l'acquisition de 2.08 jour ouvré qu'elle que soit le motif d'arrêt de travail, ordinaire, accident du travail ou professionnel

2. Règles de report des Congés

Avant la loi : Si vous ne pouviez pas prendre vos congés à cause d'une maladie, le report dépendait des règles internes (1an à ST), des Accords d'entreprise ou des Conventions Collectives.

Avec la nouvelle loi :

- Délai de 15 mois pour prendre les Congés reportés : Si vous ne pouvez pas prendre vos Congés à cause d'une maladie, vous bénéficiez d'un délai de 15 mois à compter de la fin de la période de référence d'acquisition des Congés Payés pour utiliser vos Congés.

La CGT revendique pour les longues maladies (> 1an) un report garanti pour au moins 36 mois.

3. Rétroactivité et régularisation

Rétroactivité : La loi est rétroactive jusqu'en 2009, sauf pour les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles.

La CGT revendique une rétroactivité pour tous les arrêts maladie à compter du 1^{er} décembre 2009 jusqu'à ce jour avec un traitement automatisé.

La CGT est très attentive à ce que ST applique la loi avec une appréciation mensuelle de l'acquisition des Congés. Ces changements visent à garantir que vous ne perdiez pas vos droits à Congés en cas d'arrêt maladie, tout en simplifiant les modalités de report et de suivi. La CGT demande à la direction de prendre l'engagement de communiquer auprès des salarié.es les démarches pour faire valoir leurs droits et faire débiter le délai de prescription à compter de janvier 2026 par Accord d'Entreprise.