



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Montreuil, le 14 septembre 2015

SNCF AU FÉMININ CHEZ SNCF RÉSEAU

UN RÉSEAU DE FEMMES POUR QUELS OBJECTIFS ?

L'UFCM-CGT se réjouit que la nouvelle direction de SNCF Réseau s'intéresse à la place des femmes dans l'entreprise. Pourtant, nous nous interrogeons sur la pertinence de la création d'un sous réseau à SNCF Réseau pour plusieurs raisons. Quel bilan tire la direction du premier réseau créé début 2012 ? Quel lien avec l'accord égalité professionnelle du GPF ? Quelle indépendance de ce réseau par rapport à la direction (notamment en termes de financement) ? Quels objectifs ?

La CGT est depuis toujours engagée aux côtés des femmes pour faire valoir leur droit au respect, à l'égalité de traitement et promouvoir l'amélioration de tous les aspects de la vie au travail : qualité des conditions d'exercice des métiers, perspectives d'évolution professionnelle, équilibre de la vie privée et professionnelle. C'est dans cet esprit et au vu des mesures discutées et portant engagement de la direction de l'entreprise que la CGT a signé le dernier accord (applicable à l'ensemble du GPF) en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, les réserves accompagnant cette signature, et les déclarations des dirigeants de l'entreprise, consécutives notamment au dernier « séminaire » à Deauville du réseau SNCF au féminin justifient de rester vigilants. Des avancées ont été obtenues à l'occasion de la négociation de cet accord, notamment une forme de reconnaissance des écarts de salaire persistants ainsi que des effets dits de « plafond de verre » et de « paroi de verre » dans la mesure où la direction du GPF a accepté de conduire des études sur ces sujets à partir de cahiers des charges qui devront être élaborés en commun avec les organisations syndicales signataires.

Mais de nombreux points nécessitent, a minima, des éclaircissements. Ainsi, au chapitre du recrutement, l'affichage d'une meilleure considération des compétences universitaires ne garantit nullement qu'à diplôme égal ou équivalent les conditions de recrutement soient les mêmes pour les femmes et les hommes. Car dans ce cas notamment, les discriminations à l'encontre des femmes s'ajoutent à d'autres formes d'inégalités sociales structurellement lourdes (la survalorisation des grandes écoles, centres de reproduction des « élites » se traduisant dans l'entreprise par leur classification)... Le texte de l'accord, auquel nous vous renvoyons, est de bonne tenue. Il donne toutefois lieu dans les expressions de la direction sur « SNCF au féminin » à quelques... extrapolations surprenantes ; ainsi la mesure 5 du « manifeste » des hauts dirigeants de l'entreprise, « concevoir une carrière type adaptée aux besoins des femmes ». Le fait d'être une femme nécessite-il une carrière spéciale ? De quoi parle-t-on ? De la parentalité ? Si oui, les hommes sont aussi concernés !



Au cours du « séminaire de Deauville » du réseau SNCF au féminin, les membres du COMEX ont publié leur manifeste pour la féminisation de l'entreprise. Chacun des signataires de ce manifeste se serait engagé au suivi de deux des mesures annoncées. On s'en réjouit. Notre bonheur sera complet quand ils afficheront la même détermination à faire vivre l'accord qu'ils ont signé, encore plus à SNCF Réseau marqué par une surreprésentation de la gente masculine, autant au niveau de la mixité des recrutements, que de celle des déroulements de carrière en passant par la féminisation des plus hautes sphères de l'entreprise.

La CGT revendique :

- Une réelle égalité entre hommes et femmes en matière de salaire et de déroulement de carrière ;
- Des critères d'évaluation moins « masculins » (par exemple « la disponibilité », « l'engagement dans le travail » et « l'investissement » impliquent trop souvent, pour ne pas dire tout le temps, que les femmes en arrêt maternité et/ou enceinte ne sont tout simplement pas évaluées).
- Un congé maternité de 24 semaines ;
- Un congé paternité d'un mois ;
- Le congé parental partagé entre les parents, indemnisé à 80 % du salaire ;
- Davantage de droits aux congés en cas de maladie de l'enfant ;
- Des négociations sur la durée et l'organisation du temps de travail ;
- La fin de la précarité sous toutes ses formes (intérim, faux stages, CDD...) ;
- Un droit à l'accueil pour tous les enfants à l'issue du congé de maternité, dans un service public dédié.

