



Forfait-jours : de nouvelles inégalités entre **LES FEMMES** **ET LES HOMMES**

La direction a décidé de mettre en place unilatéralement le forfait-jours. Les règles d'application décidées ne tiennent pas compte de l'impact différencié aux risques professionnels en fonction du sexe, et suppriment toute référence aux heures réellement effectuées. C'est non seulement contraire à la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, mais aussi incompatible avec l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité du GPF, signé en 2015 ! Accord qui a d'ailleurs valu une mise en demeure de la direction de l'entreprise par le Ministère du Travail en juin 2016 pour «insuffisance» prétextant que l'accord «aurait dû fournir des indicateurs chiffrés permettant le suivi des objectifs de progression et des actions définis».

La Femme, l'égale de l'homme à la SNCF ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. Le monde du travail est structuré par des rapports sociaux de classes et des rapports sociaux de sexes qui sont en interaction. Ces rapports sociaux déterminent la division sociale et sexuée du travail... et le GPF n'est pas à l'abri de ce constat bien au contraire, même si, à grand renfort de communication, notre direction tente de faire passer notre entreprise comme exemplaire sur cette question. La division sexuelle du travail s'effectue de deux manières : **la division horizontale** – les parois de verre ! En effet, cheminots et cheminotes n'occupent pas les mêmes emplois, les femmes restent concentrées dans seulement 4 grandes familles de métiers, sur 10 dans le GPF (Commercial, Administratif,

Personnel Paramédical et Service social)... et **la division verticale** - les femmes se heurtent en effet au plafond de verre ! Alors même qu'elles sont plus diplômées que les hommes, seulement 26 % des cadres sont des femmes à la SNCF (24 % pour les cadres supérieurs) et moins de 10 % d'entre elles sont à la tête de l'entreprise (0 à l'EPIC de tête et à SNCF Réseau et une seule à Mobilités sur les 12 membres du comité de direction générale). Cette division s'appuie sur une idéologie « naturalisante » : les femmes occupent des métiers qui correspondraient à leurs fonctions « naturelles » de mères et d'épouses. Sortir du « sexisme ordinaire » où les individus sont constamment assignés à leur sexe, c'est émanciper les femmes comme les hommes : si les femmes sont cantonnées à subir la domination, les hommes subissent aussi « une injonction » à la virilité. Serait-ce aller trop loin que de penser ainsi ?

Les femmes
représentent aujourd'hui

49.8%

de la **population active** pourtant

80%

des emplois de la SNCF sont occupés par des hommes !

3 FEMMES sur 10
sont à temps partiel
contre moins
d'1 homme sur 10

57%

DES AGENTS EN CDD
SONT DES FEMMES

1 femme sur 2
GAGNE moins de
900€ par mois À LA
RETRAITE (CHIFFRES CPR)
ET A EN MOYENNE **300€**
de moins QU'un
homme PAR MOIS

54%

DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL
SONT DES FEMMES

Une loi peut en cacher une autre

La loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige à tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe. Cela doit être repris dans le Document unique d'évaluation des risques « (DUER-Article L4121-3 du Code du travail.) Evaluation sexuée des risques professionnels pour mettre fin à la sous-évaluation des risques auxquels sont exposées les femmes dans les entreprises. Sous l'aspect organisation du travail, conditions de travail, charge de travail, la mise en place du forfait-jours rentre dans ce cadre. Quid de la charge de travail, de la référence horaire, du temps de travail... Pour la CGT et son UFCM, la mise en place arbitraire du forfait-jours sans prise en compte de cet aspect de la loi, est opposable d'un point de vue légal.

Baromètre sur le sexisme ordinaire à la SNCF : des résultats catastrophiques !



La direction a fait réaliser, au dernier trimestre 2015, un baromètre sur le sexisme ordinaire à la SNCF. Ce baromètre a été réalisé par l'Ifop et fait suite à une étude précédente (dans la population cadre) réalisée en 2013, qui faisait apparaître que la SNCF accusait un retard important en matière de lutte contre le sexisme ordinaire, en comparaison avec d'autres entreprises de même taille et en comparaison avec un échantillon représentatif national. Force est de constater que la situation ne s'est pas améliorée ! A titre d'exemple, voici quelques chiffres tirés de ce baromètre :

37%

des femmes cadres estiment que la situation sur l'égalité professionnelle est satisfaisante (contre 64 % pour les hommes).

63%

des femmes certifient entendre des plaintes provenant de collègues à propos de l'absence des femmes pour des raisons liées à la parentalité.

70%

des femmes déclarent entendre des hommes employer des noms inappropriés pour interpeller des femmes (contre 49 % des hommes).

55%

des femmes ayant au moins un enfant ont le sentiment qu'une femme de leur entourage est culpabilisée en raison de sa parentalité.

59%

des femmes affirment être témoins de discours caricaturant ou dévalorisant les femmes.

17%

des femmes de l'entreprise affirment avoir récemment été victimes d'une discrimination liée au fait même d'être une femme.



Temps de travail excessifs : les femmes surexposées !

Dans ce contexte où les femmes sont sous-représentées par rapport à la population active, où elles sont cantonnées dans certains métiers (où il y a moins d'éléments variables de solde et où les déroulements de carrière sont moins rapides que dans les autres filières), où le sexisme ordinaire sévit plus qu'ailleurs, où elles font le choix (plus que les hommes) du temps partiel et/ou du télétravail... la direction impose l'abandon de la référence horaire en optant pour le forfait-jours !

Pourtant, l'expertise réalisée entre septembre et octobre 2016, par Sécafi, à la demande du CCGPF auprès de l'encadrement (au sujet du temps et de la charge de travail), pointe bien le fait qu'elles sont plus demandeuses, que les hommes, à pouvoir bénéficier de journées de récupération. En clair, elles souhaitent que les 35h soient respectées ! Cette étude a pointé des dépassements systématiques et alarmants des durées légales de travail, pour toutes et tous, pouvant aller jusqu'à 65h/ semaine. Elle pointe également des problèmes de sur-connexion liés au travail en dehors des heures et des lieux de travail habituels. Ce qui est particulièrement problématique pour les femmes et qui tend à gommer les limites clairement définies entre vie professionnelle et vie personnelle. A titre d'exemple, voici quelques chiffres tirés de cette enquête :

51%

des femmes souhaiteraient avoir des journées de récupération (contre 38 % des hommes).

Les **2/3** des situations alarmantes sont vécues par des femmes.

59%

seulement des femmes déclarent ne pas avoir eu d'arrêt maladie dans les 12 derniers mois contre 70 % des hommes !

L'enquête démontre clairement qu'avoir des enfants influe sur le temps de travail et les difficultés à faire concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'enquête nous apprend que le temps de trajet domicile/travail des femmes est plus long que celui des hommes. Sans en apporter les raisons, l'enquête montre quand même que plus le temps de trajet est long, plus le stress est important et plus l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est difficile.

Jusqu'à
65h
/semaine

Ces quelques éléments font clairement remonter des réalités professionnelles différentes entre femmes et hommes. Les femmes, subiraient-elles une plus grande pression professionnelle liée notamment à la tentative de faire concilier vie professionnelle et vie personnelle... familiale ?

la CGT met à votre disposition un site VDMERE.FR et un [#VieDeMere](https://twitter.com/VieDeMere) pour apporter vos témoignages. Vous pouvez y ajouter [#GPF](https://twitter.com/GPF) pour nous permettre un regard professionnel sur la situation à la SNCF.

Le forfait-jours incompatible avec l'accord égalité professionnelle

Chapitre par chapitre, le forfait-jours remet radicalement en cause plusieurs dispositions de l'accord égalité professionnelle. En voici quelques exemples.

DANS LE CHAPITRE 6 « FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE », l'accord dit (paragraphe 2) « *les signataires s'accordent à noter une demande plus forte des salarié-e-s pour mieux articuler leur vie professionnelle et personnelle. L'entreprise et l'ensemble des signataires souhaitent donc favoriser la recherche de solutions innovantes, y compris en matière d'organisation du travail...* »

Dans le contexte décrit ci-dessus, la mise en place du forfait-jours (notamment par l'abandon de la référence horaire mais aussi par les dérogations permettant de travailler plus - comme par exemple 5 jours de plus/an) n'est pas de nature à permettre de répondre aux exigences de l'accord, cela va détériorer la situation. Qui peut croire que le forfait-jours serait une solution innovante permettant un meilleur équilibre des vies ? Faut-il rappeler que les chiffres du Ministère du Travail prouvent que les cadres au forfait-jours travaillent en moyenne plus que ceux qui n'y sont pas ?

DANS LE CHAPITRE 3 – « ACCOMPAGNER DURABLEMENT LA MIXITE DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE ET AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL. » l'accord dit (3.2) « *Les signataires réaffirment la nécessité d'un engagement accru sur l'amélioration des organisations et des conditions de travail pour accompagner la mixité.* »

Comment, si on se base sur les résultats présentés ci-dessus ? Force est de constater que déjà l'organisation mise en place favorise plus les hommes que les femmes, et que le forfait-jours n'améliorera pas la situation, bien au contraire.

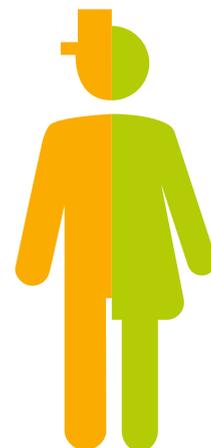
CHAPITRE 5 : « L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE PARLE EGALEMENT DE MIEUX INTEGRER LA PARENTALITE DANS LES PARCOURS DE CARRIERE. »

Comment favoriser l'exercice de la parentalité par les pères et les mères et combattre les préjugés et les stéréotypes qui touchent aussi les hommes en mettant en place des organisations de travail qui vont alimenter ces préjugés et stéréotypes, par le culte de la présence ?

Dans le 5.3 « Le congé parental » l'accord dit : « *Afin de faciliter la reprise d'activité, le hiérarchique prend l'initiative du contact avec l'agent au retour du congé parental pour faire le point sur ses attentes au plan professionnel afin de prévoir une formation éventuelle, un accompagnement spécifique ou des dispositions pour la gestion des habilitations nécessaires au métier.* »

Nous avons toutes les raisons de penser que cet entretien, dans le contexte actuel, sera l'occasion de faire signer les avenants au contrat de travail afin de faire passer les agents au forfait-jours.

Enfin, l'étude Sécafi pointe des problèmes importants de stress liés au travail et évoque des situations alarmantes. La direction a déjà remarqué ces situations auxquelles elle répond en proposant ... du coaching ! Cette proposition est d'ailleurs particulièrement mal perçue par nombre de femmes qui sont en réalité discriminées ! Cette nouvelle mode dans le monde du travail qui consiste à individualiser les problèmes plutôt que remettre en cause les organisations de travail, voire le travail lui-même, est particulièrement dénoncée ces derniers temps par des experts (psychologues et sociologues) qui mesurent l'inefficacité et les dégâts qu'elle occasionne. Pour la CGT, le fait de stigmatiser une catégorie de personnel ne fait qu'accroître les inégalités. Nous revendiquons de longue date une réelle réflexion sur les organisations de travail et les modes de production dans le GPF.



Forfait-jours et discrimination indirecte

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Un affichage médiatique... impopulaire

Le 27 novembre dernier, la direction s'est lancée dans une campagne médiatique (notamment via twitter) se vantant de pratiquer officiellement l'écart salarial entre femme et homme. Un écart de 4 %, bien loin des pratiques des autres entreprises selon elle. Les réactions des internautes ont été vives ! Comme le martèle la CGT depuis de nombreuses années, un écart même minime est inacceptable mais surtout cet écart global masque des profondes disparités. A cet égard, nous ne manquerons pas de vous informer des résultats des expertises sur les écarts salariaux, en cours de réalisation, et sur les plafonds de verre, dans le cadre du suivi de l'accord égalité professionnelle.

La lutte contre le culte du présentéisme : une bataille pour le bien de tous !

Cette présence accrue au travail (sans préjuger de la charge de travail) alimente le culte du présentéisme, alors que les signataires de l'accord égalité professionnelle ont acté la nécessité de lutter contre ! Article 6-2 : « *L'entreprise s'engage à lutter contre le culte du présentéisme. A cet effet, un rappel sera fait à l'occasion de la lettre d'accompagnement concernant les critères d'attribution des primes liées à la performance, ainsi que dans les consignes données pour effectuer les EIA. Une charte des bonnes pratiques sera réalisée.* »

C'est une responsabilité supplémentaire donnée au supérieur hiérarchique de proximité, alors qu'il n'a pas les moyens de concilier forfait-jours et respect de l'accord égalité professionnelle ! Les dirigeants de l'entreprise eux... « vivent tranquillement » ces contradictions et contraintes qu'ils font porter aux autres ! Ils peuvent, en effet, arborer un accord égalité professionnelle et n'ont donc rien à se reprocher ! De qui se moque-t-on ? D'ailleurs, comment pourra-t-on s'assurer que les agents ne se voient pas reprocher leur manque d'investissement car ils n'auront pas accepté ou choisi le forfait-jours ? Le présentéisme cultive les réseaux informels qui contribuent à maintenir les inégalités, la sectorisation des femmes dans telle ou telle filière, fonction, car elles n'ont pas accès aux infos qui s'échangent dans les réseaux informels.

Sur le temps partiel : il est souvent fait mention dans l'accord de la nécessité de le faciliter et de ne pas pénaliser les agents qui y ont recours mais nous observons dans les résultats de l'expertise de Sécafi (comme régulièrement sur le terrain au contact des collègues) que le personnel à temps partiel (majoritairement des femmes) fait en réalité 35h quand ceux qui sont à temps plein font de 49 à 65h ! Cette situation est inacceptable ! De plus, le temps partiel est incompatible avec le forfait-jours ! Effectivement, le législateur n'a même pas prévu cette possibilité ! Alors que fait-on ? Le temps partiel est remis en cause ? Et si le temps partiel est remis en cause, l'accord en faveur de l'égalité est dénoncé par la direction ? Le fait d'être à temps partiel est déjà source de discriminations indirectes, sur l'accès à des postes notamment. Nous ne doutons pas que la direction trouvera une solution pour que soit possible... sur le papier le temps partiel au forfait-jours ! Mais dans les faits, le sera-t-il réellement, d'une part et, d'autre part, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui ? Il n'y a pas de réponses claires sur ce sujet ! La CGT a exigé, au cours des négociations sur le forfait-jours, la possibilité pour toutes et tous de pouvoir bénéficier du temps partiel et que soit systématiquement adaptée, à la baisse, la charge de travail.

Les effets de la mise en place du forfait-jours ne se font pas encore sentir, que déjà nous pouvons identifier de nombreux problèmes qui devraient faire l'objet de mesures correctives via l'accord égalité professionnelle, mais ne feront que s'amplifier avec le forfait-jours. Il est inconcevable que notre direction ne fasse pas preuve de plus de cohérence d'ensemble et se contente d'un simple affichage... médiatique ! Peut-on discuter d'un sujet aussi important que celui de l'aménagement du temps de travail du personnel de l'encadrement, sans se préoccuper des accords existants et en particulier de celui sur l'égalité qui traite de dispositions essentielles pour la vie des femmes et des hommes de l'entreprise ? Peut-on en faire abstraction et estimer ainsi que cette catégorie de salarié-e-s n'est pas concernée par l'accord égalité professionnelle ? Comment peut-on traiter des accords indépendamment les uns des autres ? Comment unilatéralement la direction peut-elle

exclure une catégorie du champ d'application d'un accord qui s'adresse à tous les salarié-e-s ? La CGT et son UFCM appellent à ne pas signer les avenants au contrat de travail mettant en place le forfait-jours et invitent les hommes et les femmes du GPF à se rapprocher d'un-e militant-e CGT pour s'informer de leurs droits et pour un éventuel accompagnement. Nous allons continuer à porter d'autres propositions concernant l'aménagement du temps de travail de l'encadrement qui permettent à toutes les catégories de personnel d'avoir les mêmes droits (amplitudes de travail journalières, hebdomadaires, annuelles mais aussi respect de l'équilibre vie prof/perso et enfin qui préservent la santé de tous les salarié-e-s).

