



AUX CHEMINOTS CONTRACTUELS & STATUTAIRES

Montreuil, le 22 février 2024

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

8 MARS, TOUS ET TOUTES NÉCESSAIREMENT FÉMINISTES !

« Dans toutes les branches du travail humain, la femme assume la même fonction que l'homme... Comment de cette identité d'existence et de fonction ne résulterait-il pas l'identité des droits et des revendications. » (Jean Jaurès, La Dépêche, 1907)

Et si l'identité des droits et des revendications est valable pour que les femmes s'associent aux mouvements de l'ensemble des salariés, alors l'ensemble des salariés doit s'associer aux mouvements pour les droits et revendications pour les femmes. Et en plus, ils ont tout à y gagner !

Dans la branche ferroviaire et le GPU, les femmes, notamment maîtrises et cadres, continuent de souffrir des mêmes écueils :

- **le plancher collant** : difficultés qu'ont les femmes à être promues en début de carrière et à gravir les échelons au sein d'une entreprise. **Les femmes ont moins accès aux promotions fonctionnelles**, en lien avec les présupposés de disponibilité et technicité de ces postes ;
- **les parois de verre** : les femmes sont concentrées dans peu de professions. **Or, ces emplois sont dévalorisés** ;
- **le plafond de verre** : même si la part des femmes cadres augmente, elles n'occupent pas les postes les mieux rémunérés ;
- **les primes** : les femmes touchent moins de primes. **La part variable des cadres étant importante, les femmes sont plus discriminées.**

Quelques exemples tirés des données officielles UTP et GPU 2022 (chiffres 2023 non encore connus) pour les illustrer :

- En 2022, les femmes ne représentent que 21 % des effectifs de la branche ferroviaire et 20,4 % des embauches. Pour le GPU, les femmes représentent **22,89 % de l'effectif, + 0,10 point en un an, et 20,81 % des embauches en CDI.**
- **La part des femmes en emploi précaire est significative** : 52,61 % des contrats aidés et 50,18 % des CDD, dont 64,55 % des CDD cadres !
- En 2022, les femmes représentaient 29,79 % des classe 1 (+9 % en 2 ans), 21,81 % des classe 2 (-1,5 % en 2 ans) et 21,74 % des classe 3 (-0,6 en 2 ans), mais, en 2022, les femmes ne représentent que 20,96 % des promotions à la classe 4 où elles ne représentent que 16,39 %. **LA DISCRIMINATION S'INTENSIFIE DÈS L'ACCÈS À LA MAÎTRISE.**
- La part des femmes, dans le nombre de promotion en classe est toujours inférieure à la représentation des femmes (- 0,5 % en 2022) ;
- À part à la classe 1, **la rémunération mensuelle moyenne brute est systématiquement inférieure pour les femmes, au CP comme contractuelles** ;
- **Le poids des EVS** dans la rémunération réelle des femmes maîtrises ou cadres **est systématiquement inférieur à celui des hommes** ;
- **Moins de 17 % du volume d'heures de formation dispensées au sein du GPU au cours des deux dernières années ont concerné des femmes, quand elles représentent 22,9 % de l'effectif total.**



Accepter la discrimination envers les femmes, c'est accepter toutes les discriminations, qu'elles soient basées sur le sexe, la race, la religion réelle ou supposée, les aptitudes physiques réelles ou supposées, la sexualité réelle ou supposée, les contraintes familiales réelles ou supposées, la disponibilité réelle ou supposée, la mobilité réelle ou supposée...

Si toutes concernent les femmes, chacune ne concerne pas que les femmes.

Lutter contre ces discriminations, c'est donc **lutter pour chacun, pour TOUS**. Les hommes comme les femmes doivent donc prendre toute leur place dans ce combat.

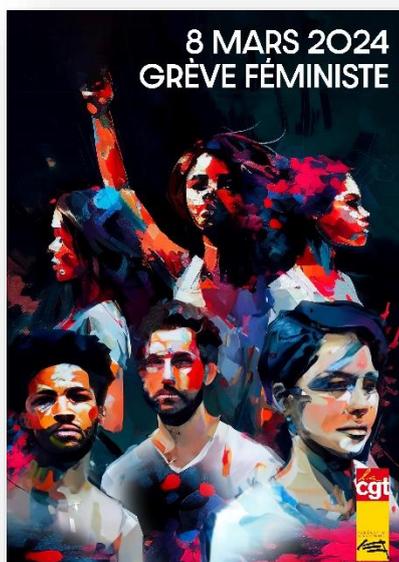
Garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail passe par des règles collectives, un cadre unique et commun qui s'impose à toutes et tous !

Gagner de meilleures conditions de travail pour les femmes, comme un accès facile aux toilettes, des outils pour le port de charges lourdes, la fin des réunions à 17h30, la réduction du travail de nuit au strict minimum de la continuité de service public, **c'est gagner pour tous** l'hygiène au travail, la réduction des troubles musculosquelettiques, le droit à la parentalité, à une vie sociale, sportive et culturelle... bref **permettre aux hommes d'être des femmes comme les autres !**

Concernant l'accès aux métiers à dominante féminine pour les hommes, ils sont depuis de nombreuses années supprimés massivement par l'entreprise, comme les fonctions RH, la vente et le médical et social, souvent remplacés par des alternantes sur les plus basses tranches de rémunération et largement subventionnées.

Gagner une grille des salaires de branche pour tous permet de lutter contre les discriminations salariales, qu'elles soient sexistes, racistes, syndicales, politiques...

Gagner un dispositif d'accès aux fonctions maîtrises et cadres qui repose sur des connaissances du système ferroviaire, des savoir-faire techniques et des connaissances théoriques des métiers et **un dispositif de déroulement de carrière qui repose sur la formation sous contrôle des salariés**, c'est gagner pour tous de la transparence, de la légitimité et empêcher l'encadrant d'être soupçonné de favoritisme pour quelque cause que ce soit.



**ALORS, CE 8 MARS, ON
MATÉRIALISE SON
ENGAGEMENT ET SON ACTION
AU QUOTIDIEN POUR L'ÉGALITÉ
PAR SA PARTICIPATION À LA
GRÈVE FÉMINISTE ET AUX
RASSEMBLEMENTS ET
MANIFESTATIONS SUR TOUT
LE TERRITOIRE !**