



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ÉGALITÉ À LA TRACTION N'EST PAS UNE OPTION !

**Le 23 juin,
le CTN Traction a réuni
les conductrices
syndiquées à la CGT
afin qu'elles puissent
exprimer librement
les difficultés
qu'elles rencontrent
au quotidien.
Les revendications issues
de cette journée
ont été portées auprès
de la direction en
audience.**

**La CGT des Cheminots
reste mobilisée
pour obtenir
des avancées concrètes,
parce qu'améliorer
les conditions de travail
des femmes,
c'est améliorer
celles de l'ensemble
des cheminotes
et des cheminots.**

SUR LE PAPIER, LA MIXITÉ... MAIS DANS LES FAITS ?

Depuis plusieurs années, la SNCF affiche son ambition de féminiser l'entreprise, et plus particulièrement les métiers de la Traction. Et pour cause ! Avec seulement 25 % de femmes et à peine 5 % de conductrices, le transport ferroviaire demeure l'un des secteurs les plus masculinisés. Le constat est d'ailleurs encore plus frappant chez les opérateurs privés, notamment dans le transport de fret, où le taux de féminisation dépasse à peine 1 %.

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, la direction de la SNCF mise massivement sur des campagnes vidéo, de l'affichage ou encore la création de réseaux. Toutefois, cette image d'ouverture contraste fortement avec la réalité du terrain. Façonné depuis des décennies pour un public masculin, le métier de conducteur n'a quasiment pas évolué pour répondre aux besoins spécifiques des femmes.

DE LA COMMUNICATION, MAIS TOUJOURS PAS DE TRANSFORMATION

Avec un taux de féminisation aussi faible, loin des 7 à 10 % observés chez certains voisins européens, pour la CGT, la direction privilégie clairement la communication à l'adaptation réelle du travail.

En effet, féminiser cette profession exige avant tout d'adapter les conditions d'exercice du métier au quotidien. Or, le manque de prévisibilité des plannings (parfois connus la veille pour le lendemain) se heurte directement à l'organisation familiale et aux modes de garde, une charge domestique qui pèse encore majoritairement sur les femmes.

Sans aménagements concrets du temps de travail ou de solutions de garde adaptées, ce *statu quo* force nombre de conductrices à renoncer à la profession, à reporter leurs projets de maternité, voire à quitter le métier.

Si les alertes formulées lors de l'audience du 16 juillet ont poussé la direction à annoncer une meilleure prise en compte du sujet, la CGT attend aujourd'hui de réels engagements !

PHYSIOLOGIE ET DIGNITÉ DOIVENT ÊTRE UNE PRIORITÉ !

Au-delà de l'organisation des plannings, une autre contrainte majeure touche le quotidien des conductrices : l'accès aux sanitaires. De nombreux témoignages mettent en évidence les difficultés récurrentes rencontrées sur le terrain, ainsi que les solutions de fortune auxquelles ces cheminotes et cheminots sont parfois contraints de recourir en l'absence d'installations adaptées. Alors pour éviter ces situations, faute d'accès à des sanitaires, de nombreuses conductrices déclarent se retenir de boire pendant leur service, malgré les risques que cela représente pour la santé.



La gestion des règles est, de surcroît, rendue extrêmement complexe faute d'installations propres et accessibles : certaines conductrices avouent doubler leur protection par crainte d'avoir à gérer une situation déjà compliquée, d'autres abandonnent l'utilisation de protections réutilisables, simplement parce qu'elles savent qu'elles ne trouveront pas d'endroit propre pour les changer. Or, le choix de sa protection ne devrait jamais être subi.

Cette difficulté n'est pourtant pas une fatalité : dans d'autres secteurs, des solutions existent déjà. À bord des navires et des avions, les personnels navigants disposent de toilettes, dont certains sont dédiés aux seules travailleuses et travailleurs. Les chauffeurs routiers ont également vu leurs conditions s'améliorer sur cette question, puisque l'Union européenne a imposé la création d'aires de repos à intervalles réguliers sur le réseau routier principal (hors autoroutes).

Concernant le rail, le Royaume-Uni fait même figure de précurseur puisqu'en 2025, les entreprises ferroviaires se sont engagées, via une charte, à prévoir une pause physiologique après un maximum de quatre heures de conduite et à garantir l'accès à des toilettes sûres, propres et facilement accessibles.

Pour la CGT, la possibilité de répondre à ce besoin physiologique n'est pas une option, mais une question fondamentale de dignité, de santé et de sécurité. Un impératif d'autant plus urgent que le morcellement de la SNCF en une multitude d'entités, conjugué à la sécurisation accrue de nombreux locaux, a fini par fermer l'accès à certaines installations jusque-là disponibles. L'employeur doit désormais sortir de cette logique d'exclusion en garantissant un accès effectif à des sanitaires ainsi que les temps nécessaires pour y accéder et ce, dès la conception des journées de service.

SEXISME EN FORMATION : FORMER SANS DISCRIMINER

Les débats du 23 juin sont également beaucoup revenus sur la formation initiale. Si peu de femmes déclarent avoir eu des soucis avec leur moniteur, en revanche nombreuses sont celles qui rapportent avoir été témoins de commentaires et comportements sexistes de la part de certains formateurs ou encadrants.

Si, lors de l'audience, la direction s'est dit étonnée par les faits évoqués, elle s'est vite retranchée derrière sa cellule éthique. Une réponse jugée insuffisante par la CGT, car le lien de subordination et la peur d'entraver leur parcours professionnel empêchent la plupart des stagiaires de signaler ces actes. Si la direction prône la « tolérance zéro », elle n'intervient qu'une fois les faits accomplis : la véritable urgence réside dans une prévention active pour empêcher que surviennent ces agissements.

DES PAROLES... ET DES ACTES ?

Si la direction a pointé certaines améliorations déjà mises en œuvre, notamment sur les temps de retournement en région parisienne ou sur la mise en place de distributeurs de protections hygiéniques, l'interpellation de la CGT a permis d'insister sur la nécessité de poursuivre et d'accélérer le travail engagé.

Les cheminots attendent désormais des actes concrets, à la hauteur des enjeux ; ils relèvent de la santé, de l'égalité, de la dignité, de la sécurité et de l'attractivité de nos métiers.

Nos revendications sont claires :

- Intégrer dans le référentiel T0023 un article définissant un droit à une pause physiologique d'au moins dix minutes incompressibles, auxquelles doivent s'ajouter les temps de cheminement nécessaires pour rejoindre les sanitaires ;
- Prévoir ces pauses dès la conception des journées de service ;
- Recenser les sanitaires adaptés aux besoins des femmes sur l'ensemble des lieux de retournement, chantier ou établissement, préciser le dispositif d'accès et garantir leur accès par le Carmillon ou badge personnel ;
- Mettre en place un mécanisme de suivi des aménagements réalisés ;
- Installer des distributeurs de protections périodiques sur tous les principaux sites ;
- Travailler à une sérieuse anticipation des plannings afin de permettre une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Former véritablement l'ensemble des encadrants et formateurs à la prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et aux enjeux de l'inclusion, allant au-delà des communications de façade.

**LA SNCF AFFIRME VOULOIR DAVANTAGE DE FEMMES À LA TRACTION.
POUR LA CGT, IL EST TEMPS DE PASSER DES DISCOURS AUX ACTES.**