

# SUD-RAIL SIGNE L'ACCORD EGALITE PRO, MAIS AVEC DES RESERVES!

Depuis fin 2018, la SNCF prolongeait le précédent accord, car les négociations entamées pour son renouvellement faisaient l'unanimité des OS contre l'indigence des mesures, face à l'insupportable lenteur des évolutions de l'égalité professionnelle et de la mixité depuis 15 ans. En juin la SNCF a relancé des négociations aboutissant au texte soumis à signature fin octobre.

**La Fédération SUD-Rail**, après consultation de ses adhérent.e.s, **a signé cet accord, avec des réserves.**

**Malgré des avancées notables, la SNCF**, en voulant traiter l'égalité professionnelle / mixité / sexisme, sans questionner les organisations du travail (les roulements et le « déboutiquage » continuels des commandes, le travail de nuit, la sous-traitance, le télétravail, etc.) **évite d'aller aux racines du problème.** Car il ne suffit pas d'afficher une ambition de 25% de recrutements de femmes en 2024. Si les conditions de rémunération, d'avancement, de déroulement de carrière, de travail, ne prennent pas en compte les biais de genre, on ne résoudra pas les effets discriminatoires (notamment du fait de la maternité ou de la parentalité).

Malgré tout, cet accord pose un cadre de pilotage (dont la Direction estime que c'est plus qu'un « suivi » ; nous verrons !), dans lequel **SUD-Rail a estimé nécessaire d'être présent, pour faire respecter les droits – dont certains nouveaux – arrachés en négociation, et pointer inlassablement les insuffisances de l'accord. Et bien sûr, c'est en parallèle par l'action collective que nous réussirons à faire évoluer les situations.**

Parmi les droits et actions que nous **avons revendiqués, dans l'unité syndicale, on peut citer :**

- **Des règles de revalorisation salariale minimale des salariées en congé maternité ou parentalité**, à la moyenne de leur grade sur leur périmètre (statutaires et contractuelles).
- **Le calcul de l'Indemnité Journalière Temporaire de Parentalité (IJTP) sur les 12 derniers mois au lieu de 3** (limitant l'incidence des premières semaines de grossesse avec souvent une activité perturbée et une rémunération moindre)
- **Des études sur les biais de genre dans les processus RH** (recrutement, avancement, mobilité)
- **Une étude sur le congé paternité d'accueil de l'enfant**, pour mieux le promouvoir et participer ainsi à plus de répartition des tâches domestiques dans les couples
- **Une étude pour cibler les besoins de garde**, en lien avec l'Action Sociale.
- **Mise en conformité légale pour les toilettes séparées et le local allaitement**, prévus au Code du travail.
- **Généralisation des expérimentations de distributeurs de protections périodiques dans les toilettes femmes.**
- **Un.e 2<sup>e</sup> référent.e-s harcèlements pour chaque CSE**, avec l'affichage obligatoire dans les tableaux administratifs précisant qu'il s'agit d'élu.e-s et non de la Direction (souvent ignoré des agent.e.s)
- **Une journée de formation de ces référent.e.s des CSE**, par l'AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes dans le Travail), et non plus uniquement par l'Ethique
- **3 journées d'autorisation d'absence exceptionnelle pour les victimes de violence sexistes et sexuelles** pour réaliser les démarches

C'EST PARCE  
QUE JE SUIS UNE  
FEMME QUE JE  
SUIS MOINS PAYÉE  
QU'UN HOMME?

PAS DU TOUT.  
C'EST PARCE  
QUE VOUS  
N'ÊTES PAS  
UN HOMME.



**SUD-Rail veillera à ce que les directions appliquent ce nouvel accord, et continuera de se battre sur le terrain pour améliorer les conditions de travail. SUD-Rail rappelle que nous croyons les victimes de harcèlement ou d'agressions. On est là avec vous et pour vous.**