



Négociation de l'accord égalité mixité 2026

Cette année marque la renégociation de l'accord égalité-mixité GRHOO881. Si cet accord reste insuffisant pour SUD-Rail, nous nous engageons pleinement pour en faire évoluer les lignes et obtenir de réelles avancées en matière d'égalité et de mixité.

SNCF refuse l'extension de l'accord aux filiales, y compris aux filiales Fret : pour SUD-Rail, c'est NON. Ce refus créerait des droits différents selon que l'on relève de SNCF ou d'une filiale SNCF. C'est une remise à zéro pure et simple de décennies de luttes et de droits conquis.

Nous rappelons que les cheminotes et cheminots n'ont pas choisi d'être transférés en filiale ; pourtant, ils y perdraient des droits, malgré une communication affirmant que « rien ne change ».

Pire encore, chaque filiale serait amenée à négocier séparément ses propres accords, notamment l'accord égalité-mixité, avec des élus·es fraîchement élus·es.

Cela se ferait sans la présence des fédérations, les filiales refusant leur participation aux négociations. Cette situation donne déjà une indication claire de la prétendue « bonne volonté » des filiales à s'emparer réellement des enjeux de mixité.

L'absence de cadre commun ne pourrait qu'accentuer les disparités, fragiliser l'égalité de traitement et affaiblir la crédibilité même de l'accord.

Les actions concrètes de SUD-Rail

- Avec des revendications portées par SUD-Rail sur l'IJPT calculée sur les 12 derniers mois au lieu des 3 derniers.
- Mise en place de protections hygiéniques gratuites dans plusieurs CSE ainsi que la mise en conformité des WC et vestiaires femmes;



Les protections hygiéniques sur les lieux de travail ne sont pas une faveur de la SNCF, c'est grâce au travail constant de SUD-Rail dans chaque établissement que cette revendication est devenue une réalité, au point d'être inscrite dans le contrat cadre.

- Mise à disposition de salles d'allaitement dans certains CSE;

Nos revendications

- Nous demandons la neutralisation des arrêts depuis le début de la grossesse.
- Pas de perte de salaire durant l'adaptation au poste de travail (si horaires adaptés, maintien des EVS).
- **Crèche sur le lieu de travail** ou réservation de places dans des crèches existantes. Nous maintenons cette vieille revendication même si trop souvent les prix demandés pour réserver des places sont prohibitifs.
- **Congés spécifiques**: nous demandons la mise en place d'un dispositif de congés spécifiques couvrant les règles douloureuses, l'endométriose et, plus largement les effets liés à la ménopause.
- **Allaitements**: nous demandons que le cumul des heures d'allaitement soit autorisé lorsque les conditions de travail ne permettent pas la prise effective de ces heures, notamment en l'absence de salle d'allaitement dédiée ou lorsque l'organisation du poste ne permet pas d'interruption compatible avec l'allaitement.
- **Grossesse**: les salariées enceintes bénéficient d'heures spécifiques à partir du 5ème mois. Nous demandons la possibilité de cumuler ces heures lorsque l'activité ou l'organisation du travail ne permet pas leur prise effective au fil du mois.
- Conformité des WC et vestiaires dans toutes les SA
- **Référent harcèlement**: nous demandons toujours que la victime soit accompagnée par une personne de son choix.

Notations: mesure salariale correctrice mais pas trop quand même

Depuis 2020, la SNCF s'est mis en conformité avec le Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise .

Cela se traduit concrètement par l'attribution de positions de rémunération en hors-compte, destinées à garantir que les femmes de retour de congé maternité ou d'adoption perçoivent une revalorisation salariale au moins équivalente à la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant leur absence.

Mais, dans les faits, la direction interprète le texte à minima pour faire des économies sur le dos des femmes.

La logique voudrait que toutes les femmes revenant de leur congé maternité perçoivent cette mesure corrective.

Mais la direction considère que c'est seulement pour les femmes ayant eu au moins un jour de leur congé maternité durant la période de processus de décision de notations c'est-à-dire du 1er février et au 31 mars (le processus RH stricto sensu entre la remise des notes et les PV de Commissions).

Il faut donc comprendre que les femmes qui sont en congé maternité entre le 1er avril et le 31 janvier de l'année suivante sont donc exclues du mécanisme de lutte contre la discrimination !

Il faudrait donc calculer à quel moment tomber enceinte pour espérer avoir une mesure visant à supprimer les écarts de rémunération. C'est d'une mauvaise foi de penser que la discrimination ne se fait que lors du processus de notations et non pas sur l'exercice de notations! Evidemment que le N+1 regarde la présence sur l'année précédente.

En conclusion: un grand nombre de femmes ayant été en congé maternité seraient discriminées par les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Il faudrait donc tomber enceinte à un certain moment de l'année... On voit donc l'absurdité de la mesure !

A SUD-Rail, notre engagement est féministe et indissociable de nos combats antiracistes, antifascistes et anticapitalistes.

En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, SUD-Rail rappelle que le féminisme fait pleinement partie de son syndicalisme de lutte.

Au quotidien, SUD-Rail agit pour les travailleurs et les travailleuses, dans les établissements comme dans les négociations.

Défendre les droits des femmes au travail, c'est combattre les discriminations salariales, les violences sexistes et sexuelles, la précarisation des parcours, l'invisibilisation des contraintes liées à la maternité, à la santé ou à la charge familiale.

Ces droits n'ont jamais été accordés spontanément par le patronat, ils ont été arrachés par les luttes collectives, par le rapport de force, par l'organisation syndicale. A SUD-Rail nous sommes parties prenantes de ces luttes.

Partout dans le monde, les droits des femmes sont remis en cause. La progression de l'extrême droite s'accompagne systématiquement d'attaques contre les droits sociaux, les libertés fondamentales et le droit des femmes, LGBTQIA+. Ce que nous observons aux États-Unis, comme dans d'autres pays où l'extrême droite a accédé au pouvoir, doit nous alerter.

Face à ces offensives réactionnaires, la position de SUD-Rail est claire. Nous combattons sans ambiguïté les idéologies racistes, sexistes et fascistes, et nous nous opposerons fermement à toute remise en cause des droits des femmes et des droits sociaux.

C'est pourquoi, ce 8 mars, SUD-Rail sera dans la rue. Parce que la lutte féministe est une lutte syndicale. Parce que l'émancipation des femmes est indissociable de l'émancipation de toutes et tous.



**8 mars 2026
Toutes et
tous en
grève
féministe !**



Un préavis national unitaire couvre l'ensemble des cheminot-e-s pour la journée de grève et manifestations du 8 mars. N'hésitez pas à vous rapprocher des militant-e-s SUD Rail pour connaître les différents rendez-vous près de chez vous

