

Saint-Denis, le 15 juin 2026

CONGÉS FAMILIAUX LA SNCF DOIT ACCORDER LES MÊMES DROITS À TOUS LES CHEMINOT·ES

La SNCF aime communiquer sur la diversité, l'inclusion et l'égalité de traitement. Pourtant, lorsqu'il s'agit des droits concrets des cheminot.es, certaines dispositions internes continuent de considérer que les salarié.es pacsé.es valent moins que les salarié.es marié.es. C'est notamment le cas pour plusieurs congés spéciaux liés aux événements familiaux.

Ainsi, lorsqu'un frère, une sœur, un beau-frère, une belle-sœur, un petit-fils ou une petite-fille se marie, des congés peuvent être accordés aux salarié.es marié.es. En revanche, les mêmes événements concernant la famille d'un partenaire de PACS ne donnent lieu à aucun droit équivalent.

Pour SUD-Rail, cette différence de traitement est injuste, injustifiable et totalement déconnectée de la réalité sociale de 2026.

Le PACS n'est pas un sous mariage !

Des millions de personnes ont choisi le PACS comme forme d'union. À la SNCF, des milliers de cheminot.es sont concerné.es. Pourtant, certains textes internes continuent à établir une hiérarchie entre les formes de vie familiale.

Pourquoi un événement familial serait-il reconnu lorsqu'il concerne la famille d'un conjoint marié et ignoré lorsqu'il

concerne la famille d'un partenaire de PACS ? Personne à la direction n'est capable de répondre à cette question.

Surement parce qu'il n'existe tout simplement aucune justification sérieuse, un comble quand on a comme PDG un ancien Premier Ministre !

Une position dogmatique, incompréhensible, et illégale !

Lors de la DCI déposée par SUD-Rail et de la réunion du 12 mai qui a suivi, nous avons demandé l'alignement des droits pour l'ensemble des cheminot.es car c'est ainsi que nous procédons à SUD-Rail quel que soit le sujet : alignement des droits par le haut pour toutes et tous !

La réponse de la direction est révélatrice : elle reconnaît que des droits ont déjà été étendus aux partenaires de PACS dans plusieurs domaines (décès, naissance, parentalité...), mais refuse malgré tout de franchir la dernière étape vers l'égalité complète. Autrement dit, la SNCF reconnaît le PACS quand cela l'arrange, mais continue de l'ignorer lorsqu'il s'agit d'accorder certains droits supplémentaires.

Pourtant, dès 2008, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative



indépendante chargée à l'époque de combattre les discriminations avant d'être intégrée au Défenseur des droits, considérait que le fait de réserver certains congés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés constituait une différence de traitement injustifiée et recommandait leur extension aux salarié.es pacsé.es.

Cette position s'inscrit pleinement dans la jurisprudence constante de la Cour de cassation, plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français, qui rappelle qu'une différence de traitement entre salarié.e.s placés dans une situation comparable doit reposer sur des éléments objectifs et pertinents. Elle est également cohérente avec l'évolution du Code du travail qui a progressivement aligné plusieurs droits attachés au mariage et au PACS, reconnaissant ainsi la nécessité d'une égalité de traitement entre ces deux formes d'union.

Cette position n'est ni cohérente ni acceptable.

L'égalité ne se découpe pas à la carte !

Le choix de se marier ou de se pacser relève de la vie privée. Ce choix ne doit jamais avoir pour conséquence de créer des droits différents entre salarié.es placés dans des situations comparables.

À l'heure où l'entreprise prétend défendre l'égalité et lutter contre toutes les formes de discrimination, elle doit commencer par balayer devant sa porte.

SUD-Rail exige :

- L'extension immédiate de l'ensemble des congés spéciaux pour événements familiaux aux salarié.es pacsé.es
- La modification du GRH 143 afin de mettre fin à toute différence de traitement entre mariage et PACS
- L'application réelle du principe d'égalité de traitement pour l'ensemble des cheminot.es

SUD-Rail continuera à porter cette revendication par tous les moyens nécessaires, y compris sur le terrain juridique si la direction persiste à appliquer la loi et à refuser cette évolution de simple justice sociale