

M. Jean-Pierre FARANDOU
Président Directeur Général SNCF
2, Place aux Etoiles
93633 LA PLAINE ST DENIS Cedex

M. François NOGUE
Directeur des Ressources Humaines SNCF
2, Place aux Etoiles
93633 LA PLAINE ST DENIS Cedex

Saint-Denis, le lundi 28 février 2022

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur,

A la suite de la Démarche de Concertation Immédiate (DCI) du 17 février 2022, pour laquelle nous avons été reçus le 22 février suivant, toutes les réponses satisfaisantes n'ont pas été apportées aux revendications exprimées par la fédération SUD-Rail.

Conformément à l'art.L.2512-2 du Code du travail, la fédération SUD-Rail vous dépose donc un **préavis de grève qui débutera le lundi 7 mars 2022 à 19h pour se terminer le mercredi 9 mars à 6h.**

Ce préavis couvre l'ensemble des personnes salariées de l'ensemble des sociétés du Groupe Public Unifié SNCF (GPU), dont le droit de grève est soumis à préavis.

Dans la continuité de la Demande de Concertation Immédiate, ce préavis est motivé par les revendications suivantes :

1. Le respect de l'obligation de vestiaires et toilettes séparées dans tous les lieux de travail où ils sont requis, et conséquemment la planification au plus tôt de la création ou de la mise aux normes de ces équipements. Le respect de l'obligation de prévoir des locaux adaptés et réservés à l'allaitement (et leur affichage clair), dans tous les lieux de travail où ils sont requis, et conséquemment la planification au plus tôt de la création ou de la mise aux normes de ces équipements. La réponse consistant en une méthodologie uniforme préalable, puis des diagnostics jusqu'à fin 2022, puis une restitution globale, puis la construction d'un plan d'action, puis enfin la mise en œuvre, qui conduit à des débuts de réalisation probablement pas avant 2024, n'est pas acceptable. Faire appliquer la loi ne doit plus être un combat (ni les discriminations en repréailles pour celles qui engagent ce combat).
2. Pour les personnels féminins astreintes au port d'une tenue professionnelle spécifique, la proposition de modèles adaptés à la maternité, là aussi sans attendre un processus annoncé qui semble s'étaler sur une période trop longue avant de voir le début d'une réalisation.
3. La généralisation de la mise à disposition gratuite de protections périodiques. Les expérimentations ont eu lieu, les restitutions faites, des modalités différentes testées qui peuvent répondre à des situations différentes (incorporation dans les dotations des trousse de secours, ou bien distributeurs dans les toilettes femmes, etc.). Les retours d'expérience dont on nous disait sans cesse qu'on les attendait sont désormais là. Nous exigeons désormais une mise en œuvre effective.

4. Face aux réorganisations compulsives pour faire financer le ferroviaire par la dégradation des conditions de travail des agent.e.s, qui impactent de manière plus importante les femmes que les hommes, nous exigeons :
 - a. Une prise en compte réelle et effective des impacts des réorganisations sur les équilibres vie professionnelle / vie personnelle, et singulièrement d'un point de vue genré (notamment la réduction drastique des postes de journée).
 - b. Pour tous les postes en horaires atypiques, une aide financière significative pour les parents isolé.e.s, compte-tenu des contraintes supplémentaires de garde et le coût supérieure de celle-ci, conséquemment à cette organisation du travail

5. Une application de bonne foi de l'art.3.1.3 de l'Accord transposant l'obligation légale de prévoir des mesures de non-discrimination salariale pour les femmes de retour de congé maternité : *"SNCF s'engage à garantir une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie à toutes les salariées statutaires et contractuelles en congé de maternité (ou d'adoption), respectivement au moment des campagnes de notation pour les statutaires et des campagnes de révisions salariales pour les contractuelles, ces périodes s'étendant sur la même durée."* L'interprétation selon laquelle cette garantie de revalorisation ne concernerait que les femmes en congé maternité entre le 1er février et le 31 mars (l'exercice de notation au sens du processus RH entre la remise des notes et les PV de Commissions), repose en effet sur un travestissement du critère de l'art.L.1225-26 du Code du travail, lequel vise « [...] la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé [maternité] par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle [...] ». Or si les notations sont majoritairement arrêtées durant le processus RH du 1er février au 31 mars (mais déjà existent aussi des Notations en Aptitude Complémentaires en octobre/novembre), les augmentations résultantes sont perçues tout au long de l'année : en avril pour les PR et la gratification de performance (GIR ou La Prime), en avril, juin, septembre et janvier pour les niveaux, en mai pour l'intéressement, au moment de la prise de poste pour la qualification, au moment de la notation en qualif' ou niveau ou du départ en retraite lorsque cette opération entraîne la « récupération » d'une PR pour un.e autre.e agent.e, etc. La traduction SNCF de la disposition légale, crée donc une discrimination injustifiable, entre les femmes qui ont été en congé maternité entre le 1er avril et le 31 janvier et celle qui auront eu un bout de leur congé maternité entre le 1er février et le 31 mars.

Dans l'attente d'être reçus, veuillez recevoir, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, nos salutations syndicales.

P/o la Fédération SUD-Rail :

Jean-René Delépine

J.R. DELEPINE


Patrick Triboulin

TRIBOUZIO P
