



8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Alors que le rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur le sexisme alerte sur un risque de régression des droits des femmes, ce 8 mars 2024 doit être l'occasion de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail. Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.

Des inégalités au travail qui perdurent

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cette loi française de décembre 1972, et celles qui ont suivi, ne sont toujours pas pleinement respectées et n'ont toujours pas permis d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

- En 2024, **l'écart moyen est encore de 24% dans le secteur privé et de 14% dans les fonctions publiques**. Plus diplômées que les hommes, les femmes sont pourtant moins nombreuses sur les postes de cadres (39 % dans le privé, 43 % A+ FP)
- Concentrées dans des métiers dits « féminins » (**55 % des emplois à bas salaires du secteur privé**), leurs compétences y sont moins reconnues et moins valorisées.
- Elles représentent **63% des salariés du secteur public** et sont majoritaires dans les métiers administratifs, du nettoyage, de l'éducation, de la santé et du social.
- Elles représentent **58% des salariés payés au SMIC**.
- Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales
- **Retraitées, leur pension est en moyenne inférieure de 40 %** à celle des hommes.
- En matière de Violences Sexistes et Sexuelles dans le monde du travail, **30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail**. Dans le même temps, 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.



#GREVE FEMINISTE

8 mars 2024 - Appel unitaire national

Exigeons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

Un préavis national unitaire couvrant l'ensemble des cheminot-e-s pour la journée du 8 mars.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentant-e-s SUD Rail pour connaître les différentes manifestations proches de chez vous



A la SNCF, l'ensemble des organisations syndicales ont unitairement posé une DCI sur la « Situation des femmes dans l'entreprise ».

Cette année, le 8 mars tombe un vendredi et nous appelons déjà à construire une grève féministe d'ampleur au côté des associations féministes et d'une intersyndicale élargie qui appellera à la grève.

La grève féministe c'est à la fois la grève du travail rémunéré mais aussi de tout le travail invisible des femmes pour le fonctionnement de la société. Alors portons cette mobilisation partout : sur nos lieux de travail, sur nos lieux d'études, dans nos espaces militants, et dans l'ensemble de la société.

Le 8 mars, grève féministe !

NOTATION LES FEMMES EN CONGÉ MATERNITÉ: LES GRANDES PERDANTES!

Égalité salariale entre les femmes et les hommes mais pas trop quand même lorsqu'il s'agit de mettre la main au portefeuille.

Depuis 2020, la SNCF applique 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 et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Pour améliorer les inégalités de genre au sein de l'entreprise, la SNCF a mis en place des mesures salariales correctrices afin que les femmes bénéficient à leur retour de congé maternité (ou adoption) de la moyenne des augmentations individuelles versées pendant leur congé. Ces mesures portent à la fois sur les salariées statutaires (à l'exception des attachées au parcours déterminé) et contractuelles. Mais, dans les faits, les inégalités criantes demeurent et la direction interprète le texte à minima pour faire des économies sur le dos des femmes voire aussi des hommes pour le congé d'adoption.

La logique voudrait que l'intégralité des femmes revenant de leur congé maternité ou d'adoption perçoivent cette mesure correctrice. Pourtant la direction considère que c'est uniquement pour les femmes ayant eu au moins 1 jour de congé maternité ou d'adoption durant la période de processus de décision de notations, c'est-à-dire du 1er février au 31 mars (le processus RH stricto sensu entre la remise des notes et les PV de Commissions), que la mesure s'applique.

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 exclues du mécanisme de lutte contre la discrimination!!

Il faudrait ainsi calculer à quel moment il faudrait tomber enceinte pour espérer avoir une mesure visant à supprimer les écarts de rémunération.

C'est d'une mauvaise fois de penser que la discrimination ne se fait que lors du processus de notation et non pas sur l'exercice de notation! Evidemment que le N+1 regarde la présence sur l'année précédente.

L'Accord prévoit que lorsque le congé maternité est à cheval sur deux exercices, la mesure ne s'applique qu'une fois, sur l'exercice sur lequel le congé est majoritairement pris.

Si l'exercice ne correspondait qu'à la période février/mars, il ne pourrait jamais y avoir de congé maternité à cheval sur deux exercices.

Il faut aussi noter que les PR supplémentaires sont attribuées en hors compte et permettent donc de noter une personne supplémentaire sans en pénaliser une autre!

En conclusion: de nombreuses femmes ayant été en congé maternité sont discriminées par les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération car elles ne sont pas tombées enceintes à un certain moment de l'année... On voit toute l'absurdité et l'injustice de la mesure !

SUD-Rail demande à la direction d'appliquer les mesures correctives pour l'ensemble des femmes ayant eu un congé maternité.

Les inégalités femmes-hommes sont criantes dans l'entreprise, même sur des sujets de congé maternité, la direction fait des économies sur le dos des femmes. Un pur scandale que SUD-Rail ne laissera pas passer !

