



Femmes cheminotes

Ce n'est pas que le 08 mars !

Quatre lois,
un accord
interprofes-
sionnel en
2004... si les
textes sur
l'égalité
profession-
nelle ne
manquent
pas, dans la
réalité tout
reste à
gagner !!!

Les femmes représentent 52 % de la population et 47 %* de la population active. Même si statistiquement, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, elles restent majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires, et minoritaires dans les filières professionnelles et techniques. 82% des salariés à temps partiel sont des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis. Quid de leur carrière et de leur pension de retraite? L'accord sur l'emploi du 11 janvier 2013 est un véritable piège pour les femmes !

La CGT agit pour la promotion des représentations positives des femmes au travail et dans la société. C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes ainsi que les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'accord, pas d'accord !

D'après le gouvernement et les organisations signataires (Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC et CFTC), l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 serait une avancée pour les femmes. Attention, c'est un piège !

C'est en fait plus de latitudes aux entreprises pour licencier, plus de flexibilité au détriment des salariés, les femmes comme les hommes seront concernés. Parce qu'elles sont plus nombreuses dans les emplois précaires et à temps partiel, les femmes seront encore plus touchées. Alors que l'on ne pouvait plus signer d'accords de temps partiel modulés depuis le 22 août 2008, l'ANI réintroduit, renforce et organise la flexibilité.

Contrairement à ce que dit le gouvernement, la modulation du temps de travail est accentuée par de nouvelles dispositions dont l'impact sur la vie privée est extrêmement lourd en désaccord même avec les textes européens.

À la SNCF

La CGT a signé un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la mixité à la SNCF, valable sur la période 2012-2015. Cet accord ambitieux va dans le sens des attentes exprimées par les cheminots. La CGT se félicite des avancées obtenues. Cependant, notre signature s'accompagne d'une lettre de réserve concernant le peu d'engagements de l'entreprise sur plusieurs points : l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le déroulement de carrière pour les femmes, l'articulation des temps de vie, la féminisation durable de l'entreprise dans toutes les filières notamment dans les métiers techniques...

La CGT propose :

- **La mise en place d'une politique de recrutement offensive** avec des actions positives et correctives. Revoir la cohérence dans la procédure de recrutement ; créer des passerelles de CV entre les établissements.
- **De sensibiliser l'encadrement sur les obligations et dispositifs relevant du RH 881**, mais aussi les former à l'enjeu de l'égalité dans l'entreprise : cela permettrait de travailler dans les établissements sur la question de l'égalité. De sensibiliser l'encadrement et les collectifs de travail à la question des violences sexistes et sexuelles. Il reste encore beaucoup de barrières à lever, beaucoup trop d'établissements bafouent l'esprit de l'accord sous couvert d'impératifs de production, de rentabilité ou par désintérêt.
- **De revoir le mode d'attribution des VT sur les temps partiels** de façon équitable selon les établissements et dans l'esprit de l'accord !
- De ne plus faire référence dans la réglementation à la notion de maladie grave en ce qui concerne les congés soins à famille.
- La mise en œuvre d'un **véritable service public de la petite enfance** au travers du développement de structures d'accueil des jeunes enfants (crèches ouvertes 24h/24 et 7j/7), la création d'emplois, l'aménagement des/de locaux ainsi que l'obtention de protocoles congés adaptés aux parents et l'aménagement des rythmes de travail afin de favoriser l'articulation vie professionnelle, personnelle, sociale et familiale.
- **Négocier l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.** La négociation collective dans les entreprises doit permettre l'application effective du principe d'égalité de rémunération : « à travail égal, salaire égal » nécessaire dans toute démocratie et favorable au progrès social. Les nouvelles dispositions (décret du 18 décembre 2012) doivent permettre de gommer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés, de l'un ou l'autre sexe, pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique. La règle « à travail égal, salaire égal » concerne toute forme de rémunération. Exigeons l'application de la loi : « À travail de valeur égale, salaire égal », à la SNCF !

Nous avons tous à gagner à lutter pour l'égalité. Ce combat est favorable à toutes et tous en favorisant l'amélioration des conditions de travail, la création de ressources supplémentaires pour financer nos systèmes de protection sociale, notre régime spécial. C'est un combat pour le bien-être et la justice sociale !

L'égalité professionnelle ne doit pas rester un slogan. A la SNCF, comme dans la vie, l'égalité ne se décrète pas, cela s'organise et se construit !

Il nous reste beaucoup d'autres combats à mener. Continuons d'interpeller nos directions nationales, régionales et locales sur les sujets d'égalité. Il est nécessaire d'élever le rapport de force. La CGT impulse la mise en place de collectif femmes/ mixité dans ses syndicats pour favoriser la dynamique revendicative sur ces thèmes.

Ensemble, mobilisons-nous le 8 mars pour la « Journée Internationale de luttes pour les droits des femmes » mais également quotidiennement pour faire avancer nos revendications !