



DES PROGRÈS POUR LE PERSONNEL FÉMININ? OUI MAIS PAS TROP SURTOUT ET PAS TROP VITE NON PLUS!

Les 13 décembre 2022, SUD-Rail a présenté à la DRH Groupe une Demande de Concertation Immédiate (DCI) pour faire avancer nationalement trois aspects relatifs aux conditions de travail et organisations du travail (après avoir obtenu leur mise en œuvre dans certains établissements) :

- **la mise en conformité des locaux au Code du travail, quant aux toilettes et vestiaires séparés, ainsi qu'aux salles d'allaitement**
- **La généralisation des distributeurs de protections périodiques dans tous les sites,**
- **La prise en compte des règles douloureuses (endométriose), avec l'instauration de jours de "congé menstruel", comme il en existe ailleurs : en Espagne dernièrement et tout récemment à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et des Solidarités de Haute-Garonne (à l'initiative de nos camarades de SUD TAS).**

POUR LA MISE EN CONFORMITÉ

des toilettes et vestiaires séparés, c'est certes manifestement long et fastidieux. Mais la logique de fonctionnement par S.A. (SNCF, Réseau, Voyageurs, Gares&Co, Fret), et par CSE ne facilite pas les choses, puisque chaque établissement pense les situations aux bornes de son périmètre alors qu'il faudrait raisonner site par site, en mutualisant les installations entre tous les services présents, quel que soit le CSE ou la S.A. de rattachement.

Voilà une situation de plus où le démantèlement de l'entreprise intégrée est un frein au simple respect du Code du travail ; c'est un comble !

POUR LES SALLES D'ALLAITEMENT

non seulement on retrouve le même problème de la logique par S.A. et par CSE. Mais en outre, la DRH Groupe élabore un discours de dédouanement, en affirmant que ce ne serait pas toujours la solution la plus adaptée, et qu'il n'y a pas à les prévoir *a priori*. Or, d'une part elle ne dit pas quelles seraient les solutions alternatives. D'autre part, pour tous ces aménagements qui rendent les conditions de travail plus accueillantes aux femmes, si on attend qu'il y ait des femmes qui les demandent pour commencer à y penser, et que le temps de réalisation est plus long que la période durant laquelle on en a besoin, ça ne se fait jamais. Ce qui est malheureusement le cas ultra majoritaire aujourd'hui.

On ne rend donc jamais les conditions de travail plus accueillantes aux femmes, et on décourage toujours les

femmes de venir dans des métiers dont les sites de production ne sont pas conformes au Code du travail.

C'est donc le serpent qui se mord la queue et une fois de plus, les belles déclarations d'intention des Accords Egalité Pro / Mixité / Sexisme ne prennent corps qu'extrêmement lentement...

Pourtant, lorsque localement on réussit à inverser la logique, les aménagements se font : sur Paris-Sud-Est, une salle d'allaitement a été créée sur l'ESV TGV PSE, à la demande de SUD-Rail, en la mutualisant avec les agentes du CSE Transilien D/R. Et c'est cette même logique qui devrait prévaloir sur l'ensemble de l'Axe TGV Sud Est. C'est donc tout à fait possible.

N'hésitez pas à contacter vos militant.e.s et délégué.e.s pour poser des audiences auprès des différentes directions. Pour SUD-Rail, la DRH Groupe marche à reculons, mais nous sommes déterminé.e.s à faire tous nos efforts pour faire avancer ces sujets de conditions de travail de base.

Avant je n'osais pas défendre mes droits !



POUR LES DISTRIBUTEURS DE PROTECTIONS HYGIENIQUES GRATUITS

En effet, selon l'association « Règles élémentaires » en France, 1,7 millions de personnes sont victimes de précarité menstruelle et doivent choisir entre acheter un paquet de pâtes et un paquet de serviettes hygiéniques. Dans certaines grandes entreprises connues, serviettes et tampons sont fournis gratuitement dans les toilettes de l'entreprise. De même l'ensemble des campus universitaires en proposent gratuitement aux étudiantes depuis la rentrée de septembre 2021.

Quelle femme n'a jamais eu ses règles au travail et avait oublié ses protections, ce sentiment de se sentir « démunie ».

C'est donc dans cet esprit que la délégation SUD-Rail est intervenue dans plusieurs CSE pour qu'il y ait la mise en place de protections hygiéniques. Le but de notre intervention est de fournir une solution de secours au personnel féminin en terme de protection hygiénique

A la suite de différentes expérimentations (TER CVDL et EIC PRG), la direction du groupe ne souhaite pas généraliser et laisse, une fois de plus, la main aux différentes SA. C'est à ne plus rien y comprendre! D'autres établissements ont fait le choix de tester et développer la mise en place de ses distributeurs et cela fonctionne parfaitement. Pourquoi la direction du groupe se soustrait-elle aux directions des 5 SA alors que l'accord égalité pro/mixité est un des seuls accords transverse et donc laisse la possibilité au groupe de décider? D'autant plus lorsqu'un budget est alloué spécifiquement à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes!

Les femmes en France représentaient en 2016, 62% des personnes payées au SMIC. En 2021, il n'y a pas moins de 82% de parents isolés qui sont des femmes.

La fédération SUD-Rail réitère sa demande d'installer des distributeurs de protections périodiques pour les femmes dans chaque établissement. Pour cela, la direction du groupe doit faciliter et pourquoi pas via un contrat-cadre avec une entreprise proposant des distributeurs. Pour SUD-Rail, la direction ne va pas au bout des choses et abandonne trop vite ce sujet. Nous n'en resterons pas la et irons dans chaque établissement déposer une demande d'audience pour aider les femmes qui se trouveront en situation précaire ou non.



Le gouvernement espagnol a approuvé depuis le 17 mai 2022 un projet de loi sur la création d'un congé menstruel.

En créant ces congés spécifiques, il permet à un nombre de femmes important qui subissent des règles douloureuses (de l'endométriose) de bénéficier de congés supplémentaires afin d'allier une vie personnelle et professionnelle plus facilement. D'après la direction, cela est compliquée à mettre en place au sein de la SNCF et les retours d'expériences existant ne sont pas convaincants pour eux.

Une fois de plus, la direction ne veut clairement pas avancer sur ces sujets, qui pourtant mériteraient toute l'attention de l'entreprise et permettrait de la valoriser davantage. Des solutions adaptées, la SNCF en a au sein de sa propre entreprise: cabinet médical, OPTIM services etc...!

Pour SUD-Rail, la SNCF aurait pu être avant-gardiste sur le sujet mais non, elle préfère attendre que ce soit le gouvernement qui légifère sur ce sujet.

Une telle mesure n'est pas inscrite dans les textes, mais les entreprises sont libres de l'accorder à leurs employées dans les conditions qu'elles fixeront. Rien n'empêche la SNCF d'être pionnière en proposant un ou plusieurs jours de congés. L'exemple plus actuel et plus "proche" de la DDETS 31 qui a instauré 1 jour d'autorisation d'absence exceptionnelle par mois, pour les femmes qui estimerait en avoir besoin. **SUD-Rail demande les mêmes mesures à la SNCF.**

