

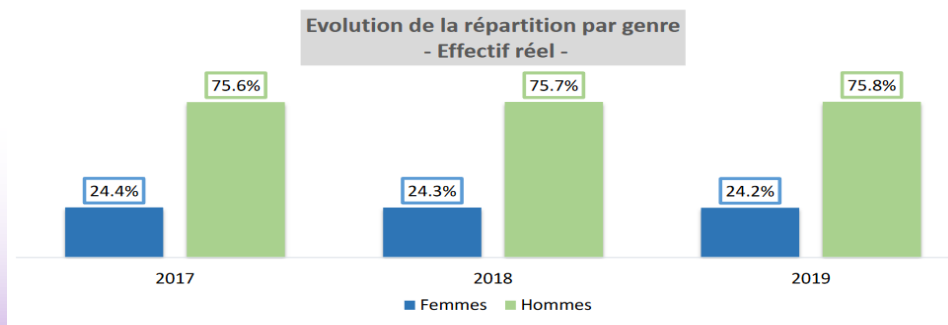
# Bilan social 2019 à la SNCF : égalité Homme / Femme

**Sous couvert d'égalité professionnelle, les femmes à la SNCF sont les variables d'ajustements des politiques successives d'emploi**

L'Égalité Homme/Femme n'a jamais été autant un sujet évoqué mais dans les faits aussi méprisée par les politiques. Comme une sorte de sujet qu'il fallait mettre en avant pour se donner bonne conscience mais qui en réalité nécessite de vrais moyens et un vrai changement que nos politiques ne souhaitent pas . Cette remarque vaut pour la SNCF et notamment sur le périmètre de Paris Sud Est où la direction dit faire des efforts pour faire évoluer la place des femmes dans l'entreprise mais où à l'arrivée, il n'y a aucune volonté d'ouvrir l'ensemble des métiers aux femmes.

Si le recrutement des femmes était un réel objectif, et si le déroulement de carrière et les primes des DET étaient conditionnés par l'atteinte de cet objectif, nul doute que la Direction serait plus volontaire pour que la situation évolue.

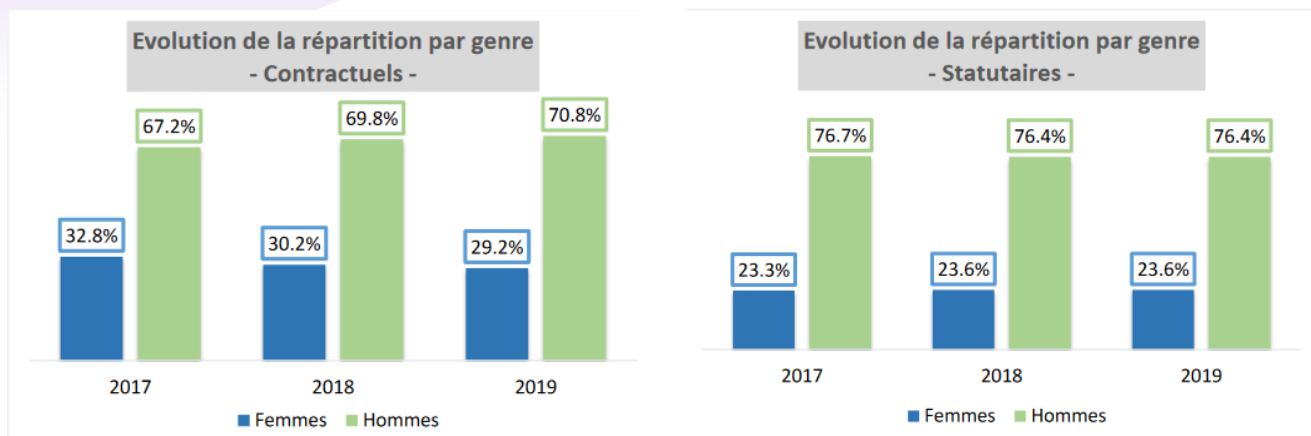
Historiquement, la SNCF est une entreprise majoritairement masculine. Les politiques de féminisation entamées ces dernières années peinent à enrayer cette « masculinisation » de l'entreprise. Ce n'est ni avec « Le Girl's day » et autre journée de ce genre qu'on arrive à recruter des femmes sur certains métiers dits « techniques », mais bien en y mettant de la volonté et des moyens. Il faudrait peut-être se pencher sur les conditions et l'organisation du travail au quotidien, les aménagements de poste pour les femmes enceintes, les poubelles hygiéniques, les modalités de garde d'enfants ... Il faudrait aussi que les directions d'établissement veillent à faire appliquer l'accord Egalité homme/ femme sur leur périmètre. Des choses qui semblent évidentes à première vue mais qui ne le sont pas toujours dans certains établissements. Voilà des exemples qui n'encouragent pas les femmes à vouloir mettre les pieds dans certains établissements.



De plus, cette féminisation cache des réalités peu reluisantes pour la direction de l'entreprise : dans les faits, les salariées sont des variables d'ajustement des politiques d'emploi.

Le taux de féminisation est stable depuis 3 ans, à hauteur de 24 % de l'effectif réel qui lui, ne cesse de fondre. Comment l'entreprise peut se satisfaire de ce chiffre aussi bas ?

De fait, le taux de féminisation demeure plus important chez les contractuels que chez les statutaires



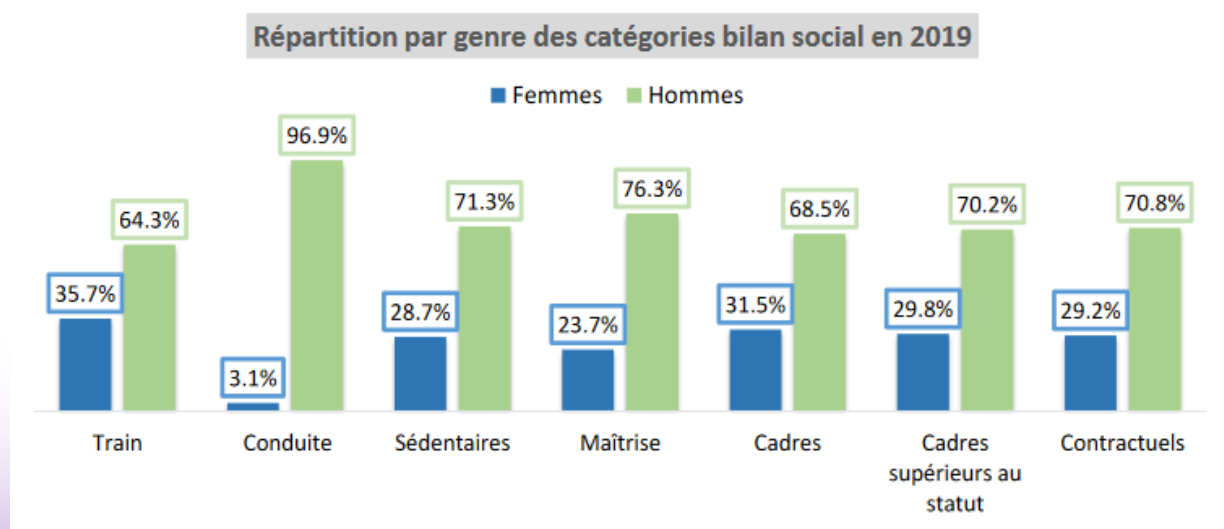
## La féminisation des emplois cache de fortes disparités.

Ainsi, les catégories les plus féminisées parmi les statutaires correspondent aux agents -trains et aux cadres : les deux seules catégories à dépasser 30% de femmes. (34% de cadres et 37% agents trains).

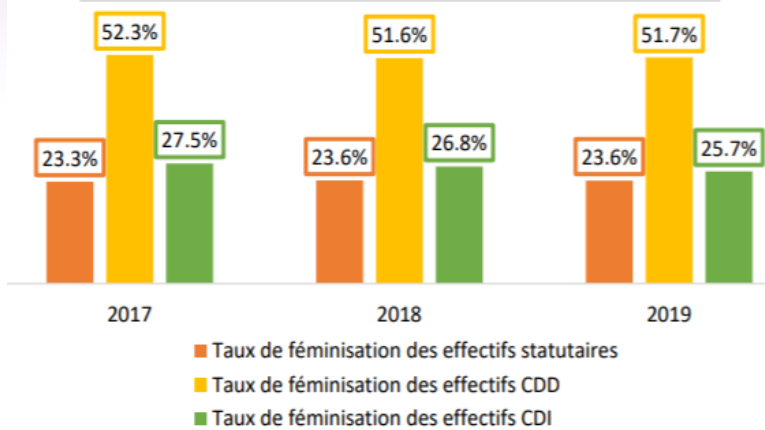
À l'inverse, les agents de conduite affichent le taux de féminisation le plus faible sur la période, à peine 3 % en 2019. Il n'y a aucune évolution notable depuis plusieurs années.

Les filières Matériel, Transport-Mouvement et Traction sont des établissements quasi exclusivement masculins. Là encore, rien ne bouge. Les années se succèdent et se ressemblent étrangement.

Chez les contractuels, la part des femmes dans les salariés à temps partiel est élevée : un peu plus de 60% sur la période. En d'autres termes, et à l'exception des cadres, la hiérarchie sociale des métiers au sein de l'entreprise se redouble d'une hiérarchie de genre.



Evolution du taux de féminisation par type de contrat



La surreprésentation des femmes dans les CDD porte à elle seule le taux de féminisation de l'effectif contractuel. Cette très forte disparité selon les types de contrat illustre la situation des femmes dans l'entreprise : les femmes sont celles qui disposent des contrats les plus précaires.

De même, la SNCF n'échappe pas aux fortes disparités de rémunération, à travail et qualification équivalent : les femmes gagnent sensiblement moins que les hommes. Cela vaut tout particulièrement pour les « quelques » femmes conductrices (TA et TB), qui perçoivent des rémunérations beaucoup plus faibles que les conducteurs.

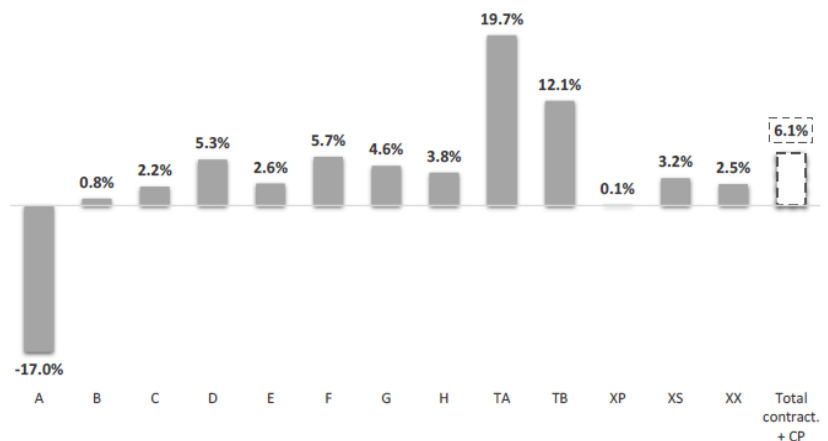
Rémunérations mensuelles moyennes brutes (en €) des agents au CP en 2019, par qualification et sexe

	Hommes	Femmes	Moyenne
A	1 947	2 345	1 998
B	2 369	2 350	2 362
C	2 730	2 672	2 713
D	3 083	2 927	3 051
E	3 160	3 081	3 136
F	3 926	3 716	3 861
G	4 679	4 473	4 615
H	5 573	5 368	5 513
TA	2 701	2 256	2 673
TB	3 659	3 263	3 649
XP	2 182	2 180	2 181
XS	2 730	2 646	2 705
XX	3 423	3 340	3 390
<b>Moyenne contractuels + CP</b>	<b>3 172</b>	<b>2 989</b>	<b>3 127</b>

Source : bilan social

NB : pas d'historique, moyenne globale statutaires non précisée

Ecart (%) de rémunération mensuelle brute entre les hommes et les femmes au CP en 2019, selon la qualification



De fait, comme les femmes occupent majoritairement des emplois dans les secteurs les plus sujets aux réorganisations et aux suppressions comme les ventes par exemple, elles sont davantage victimes des politiques de réduction d'effectifs (-7,2% depuis 2017, contre 6,5% pour les hommes).

## CSE D et R

Concernant le périmètre CSE D&R, la direction indiquait qu'entre 2018 et 2019, sur 2716 agents, 646 étaient des femmes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la proportion de femmes est encore bien trop basse et l'augmentation ne saurait cacher qu'elle n'est que la conséquence des changements de périmètre survenus sur l'année 2019.

Au 1er Janvier 2021 sur le CSE D et R, le taux de féminisation est de 24% avec 10% sur la DEDP; 56% sur la DED Client; 59% sur Fonction support et 4% sur le TMV.

La DED Client est l'un des seul établissement où l'effectif féminin est supérieur à l'effectif masculin mais comme c'est un établissement où les suppressions de postes sont légion... A l'inverse la palme de la médiocrité revient au TMV, mais venant d'un secteur qui n'a jamais fait le moindre effort, cela n'a malheureusement rien de surprenant.

En conclusion, concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou plutôt l'inégalité, les années passent et peu de choses changent.

Le taux de féminisation augmente certes mais il n'est pas lié à une politique de recrutements volontariste mais seulement à des changements de périmètre et à une baisse des effectifs.

Les secteurs majoritairement féminisés le restent, eux qui ne recrutent plus et suppriment beaucoup de postes ; à l'inverse, les établissements faiblement féminisés qui pourtant recrutent le plus, n'ont aucune démarche réellement volontariste pour inverser la tendance.

À statut et qualification équivalente, l'écart salarial entre les hommes et les femmes perdure puisque sur quasiment toutes les catégories les hommes ont une rémunération mensuelle moyenne brute supérieure à celles des femmes.

Il est à noter que l'adage qui dit que la direction signe des accords qui ne l'engagent absolument pas se vérifie une nouvelle fois.

Ceci pour dire qu'une véritable politique de mixité professionnelle ne se résume pas à des campagnes de communication et de recrutements orientées mais nécessite une véritable politique de recrutements respectueuse de toutes les différences et réellement volontariste.



### Vos élus du CSE TN D&R

Sylvain Dominiak **ETP**  
Olivier AUMIS **EST**  
Radia LOOITA-BASSIER **EST**  
Sandrine BORILLER **EST**  
Ludovic BALLESTER **TMV**  
Christophe BROSSILLON **TMV**  
Samantha MARTINEZ-MEDINA **ETP**  
Lionel GAMEIRO **TMV**  
Frédéric AGBO **EST**  
Yovenn ENYENGUE DIPOKO **EST**  
Ludivine DHIVER MAHON **ETP**  
Matthieu JOSEPH **TMV**  
Yacine KHELLADI **ETP**  
Zineb BRAHIMI **EST**  
Nader EL HANDAZ **EST**  
Jérémy GARCIA DANTAS **ETP**  
Laurent PASTOL **TMV**  
Thierry CLAIN **TMV**

### Vos élus du CSE axe TGV

Christophe HUGUET **TSEE**  
Tony DELLAC **TSEE**  
Mélanie LE VEUZIT **ESV**  
Laëtitia BOUCHET **ESV**  
Flavien MOURLAM **ESV**  
Renald SZPITALNIK **ESV**

### Vos élus du CSE Gares & Connexions

Xavier ANSELME **E.M&T**  
Nicolas INGELAERE **E.M&T**

### Vos élus du CSE RESEAU ILE DE FRANCE

Julien DESMARETZ **EIC PSE**

### Votre élue du CSE TER BFC

Julie LOOMANS **ET BFC**

### Votre élu au CA SNCF

Fabien VILLEDIEU **ETP**