

OptiMIXTE : Une démarche de la direction SNCF pour traiter les questions de sexisme et d'égalité mais toujours pas de réponse sur les sujets terrains remontés par vos élu.es !

La SNCF met en place des outils de diagnostic sur le sexisme. La CGT est partie prenante sur toutes les actions en faveur de l'égalité et est force de propositions mais ce sujet doit être collectif et prendre en compte la réalité terrain que nous portons aux directions.

Or, comme toujours, toutes les campagnes et outils se font unilatéralement par la SNCF, sans consultation de vos représentants. Féminisme washing ? OptiMIXTE est une méthode de diagnostic sur le sexisme. Il se compose de questionnaires destinés aux agents. OPTIMIXTE est un outil créé sans prendre en compte l'avis des CSSCT, ni des CSE, ni même des Comités de suivi de l'Accord, pourtant concernés ! L'absence de transparence tant de la démarche que du résultat et la volonté d'exclure les IRP, voire même de les nier nous posent la question sur la volonté de vraiment traiter les problèmes d'inégalités sur le terrain ! Il ne suffit pas de mentionner que les questionnaires sont inspirés de l'Accord en faveur de

l'égalité professionnelle et de la mixité pour en valider la démarche et la méthode alors même que, cela a été fait en dehors de toutes les règles de représentation des salariées (prérogatives des IRP) et de la négociation et de la communication aux signataires de l'Accord Egalité. Un audit sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la SNCF a été réalisé en 2020 : pendant le confinement. Les conditions de l'audit ont-ils été optimum ? Cet audit et ses résultats n'ont pas fait l'objet d'une information. Nous ne savons rien sur celui-ci.



Rappel des 3 grands axes de l'ACCORD EGALITE que doit mettre en place les établissements SNCF :

- 1 - Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne, pour tous les métiers.**
- 2 - Garantir l'égalité des parcours professionnels et les politiques de rémunération**
- 3 - Lutter contre toute forme de violence sexiste et sexuelle et contre les violences conjugales et intrafamiliales.**

Nous nous questionnons aussi sur le fonctionnement de SNCF Mixité dont on se demandait déjà quel était le rôle tant ce réseau déborde pour agir, en lieu et place, des correspondants mixité relevant de RH.

Ces deux officines parallèles sont dépendantes de qui ? Elles interviennent à quel titre ? Au nom de qui ? Vont-elles devenir les interlocutrices des IRP avec pouvoir, moyens et compétences ? Des OS signataires de l'accord avec quelle légitimité ? Où se situe SNCF Mixité dans

l'organigramme des établissements, avec quelle latitude ?

Ce qui semble caractériser la démarche, c'est l'opacité, en tout cas vis-à-vis des IRP et OS, jusque dans la présentation au CCGPF !

Par qui a été réalisé le questionnaire ? Où sont les questions posées ? Pourquoi ne sont-elles pas jointes au document de présentation ? Pourquoi ce manque de

transparence ? Une nouvelle fois, mais c'est le fil rouge de la démarche, rien n'est partagé avec les CSSCT !



Ainsi, par exemple, la mise au point du plan d'actions mixité de l'établissement se fera avec les agents de l'établissement... et toujours pas la CSSCT. Une méthode d'atelier « collectif hiérarchique ».... Dans quelles conditions seront reçus les agents ? Qui animera ?

Le manque d'informations sur la parentalité, c'est aussi le manque de possibilité de « concilier » la vie professionnelle et la vie parentale ! On peut aussi parler des difficultés à accéder au temps partiel et des discriminations qui en découlent....

Laisser croire que seul le réseau SNCF mixité, à contrario des organisations syndicales, s'en préoccuperait et aurait donné naissance à OPTIMIXTE, c'est une réécriture de l'histoire de l'égalité professionnelle à la SNCF.

Ces dispositifs parallèles ne sont pas exigeants. Ils ne remettent pas en cause les organisations de travail. Ne remettent pas en cause les conditions de travail. Ne réclament pas vraiment de moyens. Rien qui consiste à remettre en cause les politiques de l'entreprise.

Par contre le Code du travail est clair sur les prérogatives des CSE et CST. Les représentant.es du personnel doivent donc être associés.es.

Un rappel utile : Dans un marché concurrentiel, s'afficher comme agissant sur l'égalité femmes/hommes, la lutte contre les violences faites aux femmes (le féminisme washing : récupération par les entreprises de la cause des femmes) est utile pour gagner des parts de marché.

C'est de la com même s'il peut y avoir des personnes sincères.

Les entreprises qui font de la com parlent surtout et essentiellement de mixité comme outil de performance et de développement économique (voir dans le magazine ELLE du 3 décembre : *La mixité profite à tous ! Elle nourrit*

notre agilité, notre créativité - Présidente de Snf Mixité) et non comme une question de justice sociale et de démocratie !

Présentation en 09/2020 du projet TOUS SNCF et de l'intégration des diagnostics dans les projets d'établissement....

Et dans ce texte, toujours pas de SNCF au féminin transformée depuis en SNCF mixité. On a d'ailleurs viré de l'accord toutes les références à SNCF au féminin ou mixité aujourd'hui !

Sur TOUS SNCF, chacun et chacune et surtout chacune appréciera que ce n'est pas TOUS et TOUTES SNCF.

Être autant attaché à la mixité et ne pas en faire mention dans un slogan qui se veut fédérateur, BRAVO !

D'autant que SNCF au féminin, c'est transformé en SNCF Mixité pour « s'ouvrir davantage aux hommes : aujourd'hui ils constituent 20 % des adhérents. (Magazine Elle du 03 décembre).

Donc 23 % de femmes, ce n'est pas nécessaire de le mentionner dans un slogan qui pourrait faire preuve d'engagement (TOUS ET TOUTES) en affichant la volonté de « s'ouvrir davantage aux femmes » mais 20 % d'hommes dans le réseau SNCF au féminin suffit pour le transformer en SNCF Mixité !

C'est intéressant ce concept que, in fine, c'est toujours le masculin qui l'emporte sur le féminin à la SNCF !

Se syndiquer est un droit à la CGT c'est un plus

Parce qu'on ne peut plus accepter des attitudes discriminatoires et qu'il est hors de question de se contenter d'une campagne médiatique superficielle pour défendre les droits de la femme dans notre entreprise, nous invitons toute personne témoin de faits discriminatoires quel qu'il soit à se rapprocher de la commission égalité CGT ou de vos élu.e.s et mandatés pour faire table rase des pratiques honteuses.

JE ME SYNDIQUE POUR LE DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ!