



BILAN ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES AU FRET

Selon une étude récente du GEF (le groupe des Grandes Écoles au Féminin), 96 % des personnes interrogées, tous sexes confondus, considèrent que la mixité hommes / femmes est une richesse pour l'entreprise. Logiquement, elle devrait donc être recherchée par tous. Dans un monde en perpétuelle évolution sociale, technologique et économique, la mixité devrait permettre de bénéficier de nouvelles synergies aptes à engendrer une meilleure compréhension des attentes des clients et du bon fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, on peut constater qu'elle est rarement mise en œuvre et que la misogynie et les idées reçues d'un autre âge persistent. Effectivement, la mixité apparaît comme une réalité lointaine et les personnes interrogées pensent qu'elle a surtout progressé au niveau du discours et pas vraiment dans les actions.

On peut donc se poser légitimement la question de la situation au sein de notre entreprise, et plus particulièrement à FRET SNCF. C'est dans l'optique de dresser un état des lieux de la mixité au sein de Fret SNCF que la Commission Égalité Professionnelle du Comité Social et Économique s'est réunie au mois d'octobre 2020.

De manière basique et statutaire, il n'existe aucune différence homme / femme au sein de la SNCF. La grille de rémunération et la contenance des emplois du tableau des filières ne comportent pas de différence par rapport au sexe.

En 2019, sur un effectif total de 5830 agents, le taux de féminisation est à hauteur de 12,09 % et reste stable par rapport aux années précédentes.

On peut déplorer que ce taux reste assez faible et se poser légitimement la question de l'attractivité des métiers du Fret et du recrutement pour cette activité.

Malgré le faible taux de féminisation de FRET SNCF, on peut constater qu'en moyenne, les femmes gagnent 10 % de plus que les hommes en 2019 et que ce chiffre est en augmentation de 0,7 points par rapport à l'année précédente. Cette conclusion de l'étude est assez étonnante dans un paysage professionnel français qui favorise les hommes et perpétue la vieille tradition du « mâle dominant... ».

Même si aujourd'hui subsistent des différences d'ordre culturel et éducationnel, ce fait est remarquable et, une fois n'est pas coutume, nous rend fier d'œuvrer dans une entreprise qui ne pratique pas de discrimination des salaires... pour les agents statutaires.

Cependant et pour finir, **la recherche de l'égalité hommes / femmes ne doit pas se borner à la parité des salaires et à la simple représentativité.**

Le but à long terme de cette quête est plus profond et doit inclure des notions fortes d'éthique et de compréhension mutuelle afin d'éradiquer les agissements anormaux et les harcèlements psychologiques et sexuels à l'égard des femmes. Le microcosme de l'entreprise ne doit prendre en compte qu'un statut social et physique asexué uniquement destiné au développement personnel et professionnel.

Et dans ce domaine, le combat reste entier...

Contactez vos élus UNSA-Ferroviaire à l'adresse : cse.fret@unsa-ferroviaire.org



ÉLECTIONS

AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION SNCF

DU 4 AU 10 DÉCEMBRE 2020

Avancées sociales
& développement de l'entreprise

Je Vote UNSA !