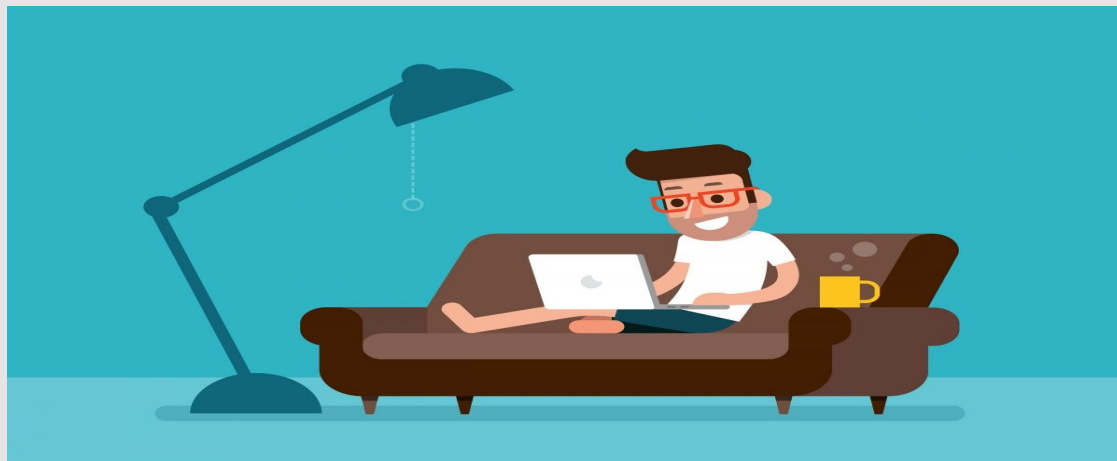


Actu CSE AXE TGV SE N°8 septembre 2021



OBTENU

✓ Le télétravail

L'UNSA-FERROVIAIRE A PU OBTENIR :

- **L'élargissement du télétravail aux stagiaires, aux alternants et aux jeunes collaborateurs** de façon encadrée et suivie. En effet, le télétravail donne une image moderne de l'entreprise et est un des vecteurs d'attractivité de la SNCF,
- **Une formule souple de « dépannage » jusqu'à 15 jours d'affilée**, utilisable une fois par an et cumulable avec d'autres formules de télétravail incluant le paiement de la participation mensuelle forfaitaire,
- **L'augmentation de la participation mensuelle forfaitaire** qui passe de 15 à 18 €,
- **L'augmentation de l'indemnité d'installation** pour aménager le poste de travail à 150 € (au lieu de 100 € dans l'accord initial),
- Une réaffirmation du **droit à la déconnexion** avec des **plages de joignabilité** incluant la pause repas, **y compris pour les salariés en Forfait en Jours**,
- La mise en place d'un **référént national**,
- Le **suivi des RPS** (risques psycho-sociaux) **ainsi que le suivi des refus** qui devront être motivés et notifiés,
- La **mise à disposition d'un kit complet de matériel** nécessaire à la bonne réalisation du télétravail,
- La **mise en place d'un comité de suivi régulier**.

Egalité Femme Homme

Concernant le volet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est à noter qu'entre 2012 et 2018, le taux de féminisation n'a augmenté que d'1 point. Pourtant, au fil du temps, la SNCF a fait des efforts pour corriger « le poids de l'Histoire » sur une entreprise très masculinisée. C'est ainsi qu'en travaillant sur le recrutement, l'égalité salariale, nous avons vu, tout au long des dix dernières années, l'emploi des femmes progresser, au bénéfice partagé par toutes et tous.

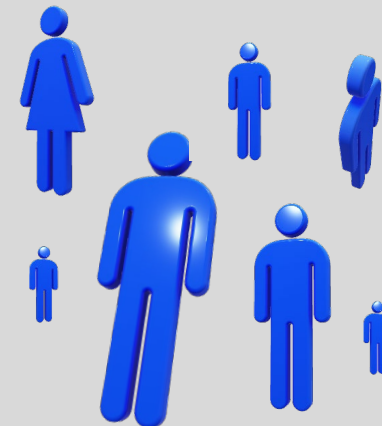
Le taux de féminisation est de 27,5% en 2020 sur l'axe. Il est donc plus élevé que la moyenne de l'entreprise. Ceci s'explique selon le rapport du cabinet d'expertise, par « le poids important des effectifs commerciaux. ». Force est de constater que si l'emploi à la SNCF est menacé, l'emploi féminin est le plus touché au travers des multiples réorganisations structurelles car elles concernent principalement les filières commerciales. **Pour preuve, le taux de féminisation a nettement reculé en 2 ans dans le collège exécution.**

Le taux de promotion des femmes a diminué mais il reste supérieur à celui des hommes.

Ce qui fait la différence, après quelques années de carrière, ce sont les incidences de la profession sur la vie personnelle, notamment avec l'arrivée d'enfants. **Autrement dit, pour favoriser la mixité, pour l'UNSA-Ferroviaire il ne suffit pas d'encourager le recrutement de femmes, il faut aussi soigner les articulations entre vie personnelle et vie professionnelle.**

Enfin toujours au sujet de l'égalité professionnelle Homme-Femme, l'UNSA-Ferroviaire précise qu'elle va vigiler activement les dispositifs promotionnels issus de la détection. En effet, ces dispositifs impliquent d'être « repérée » et pour cela rien ne prouve aujourd'hui que ce n'est pas la corvéabilité et la disponibilité exacerbée qui seront déclencheurs. **Hors la charge familiale étant encore en 2021, une charge plus forte chez les femmes, ces dispositifs devront garantir tout de même la mixité.**

VOS ÉLUS UNSA



(Christian TOMCZYK)

Boytom@wanadoo.fr

(Carlos BARBERIA)

liberte2penser@gmail.com

frassy.m@unsa-ferroviaire.com

buffard.c@unsa-ferroviaire.org

jmarc.verwaerde@gmail.com

sonia.goudy@sncf.fr

sandrine.molla@sncf.fr

ur.lyon@unsa-ferroviaire.org

