



ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ENGAGEMENTS SONT INSUFFISANTS !

La CGT-RATP veut un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, mais pas à n'importe quel prix pour les agents. La Direction pensait qu'une renégociation se contentant de reconduire plus ou moins l'existant tournerait à la formalité. Mauvais calcul !



Au titre des avancées proposées par la Direction pour le nouvel accord, il a surtout été question de la prise en compte de l'endométriose.

Une pathologie invalidante dont la reconnaissance est récente quoiqu'encore incomplète. Sa proposition est que les femmes victimes d'endométriose puissent demander le bénéfice d'un CSOM (Congé Spécial d'Ordre Médical) sans garantie de reconnaissance par la CCAS puisque l'endométriose n'est pas (encore) sur la liste des 30 affections de longue durée explicitement reconnues. Ainsi, le projet d'accord stipulait génériquement : « Le dispositif existant du Congé Spécial d'Ordre Médical (CSOM) peut être utilisé concernant certaines pathologies en lien avec la santé féminine ou masculine. »

Pour la CGT-RATP :

En l'état, cette demande de CSOM n'offre pas une garantie suffisante et pourrait laisser la place à l'arbitraire. Il est donc urgent d'abroger la journée de carence ou instaurer sa prise en charge par l'employeur. Ainsi, les femmes victimes d'endométriose, sur production d'un certificat médical, pourraient être en arrêt maladie sans payer le prix de la pathologie.

Parmi les minces évolutions de l'accord :

la Direction a proposé d'y intégrer la lutte contre les violences " intra-familiales ".

Si l'intention est de toute évidence louable, toutes les bonnes volontés sont les bienvenues dans ce combat, à coup sûr, **il est de la responsabilité de la RATP de tout engager pour lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles dans l'entreprise.**

A cet égard, les revendications de la CGT n'ont pas été entendues et **les mesures proposées restent insuffisantes**, à l'instar de la simple reconduction des dispositifs d'alerte ou de demandes d'attention pour lutter pleinement contre

ces violences qui ont encore cours dans l'entreprise.

Tout juste, la Direction propose-t-elle de présenter, aux organisations syndicales représentatives, un bilan annuel de la situation.

La CGT-RATP ne veut pas être spectatrice de la lutte contre ces violences mais veut prendre sa part. Ainsi, **elle revendique d'être associée à l'étude des situations et à leurs résolutions, notamment quand elle est directement saisie par une victime.**

“ La CGT-RATP, signataire historique de l'accord égalité professionnelle, faute d'avoir été entendue sur ses revendications et constatant quelques reculs, n'a pas, cette fois-ci, engagé sa signature. ”



La CGT-RATP demande également que les référent·es, identifié·es dans chaque CSE pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, disposent de moyens adaptés

Par ailleurs, la CGT-RATP constate :
dans la pratique et dans l'accord, des reculs pour tous mais plus susceptibles de pénaliser les femmes.

Il en va ainsi d'une dégradation constatée sur l'organisation des réunions professionnelles et d'un recul de la transparence sur les salaires de l'encadrement et leurs évolutions.

Alors, que l'annexe 2 de l'accord du 22 mai 2000, relatif à la réduction du temps de travail, établit en règle le fait de « **privilégier les réunions le matin ou en début d'après-midi** », le précédent accord égalité pro autorisait déjà une heure prévisionnelle de fin de réunion pouvant atteindre 18h.

Le nouvel accord a, quant à lui, supprimé toute mention de cette butée et se contente de faire référence aux « plages habituelles de travail », formulation des plus vagues en pratique.

à cet effet et soient associé·es aux actions menées par la Direction de l'entreprise, dans le respect de leurs prérogatives et de leur indépendance.

Enfin, l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT), actuellement en discussion, **propose simplement « éviter les réunions en dehors de la plage 09h-18h »**. Si les réunions tardives peuvent contrarier l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de tout un chacun, c'est souvent un problème encore plus important pour les femmes.

Ce glissement qui s'opère de texte en texte vers davantage de permissivité accompagne la dérive constatée en pratique.

“ **Le confinement, puis le développement du télétravail, ont bousculé -et invisibilisé- les pratiques. Il n'est pas rare désormais de débuter des réunions (bien) en dehors du matin ou du début d'après-midi.** ”

Des choix d'entreprise...

...à rebours d'une Directive européenne sur la transparence salariale. *(définitivement adoptée par Bruxelles en avril 2023)*

La Direction a mis fin à la transparence qui existait sur les salaires des agents d'encadrement et sur leurs évolutions avec l'accord PRE (signé par la CFE-CGC et l'UNSA) qui supprime les grilles de salaires, les commissions de classement et tout contrôle social. *"Ce recul limite la capacité des délégué·es à identifier, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les femmes et les hommes."* (extrait de la Directive)

Pire, les inégalités s'accroissent pour tous les nouveaux agents, femmes et hommes, embauchés en 2023, machinistes en tête. Ils n'auront plus le même salaire, plus le régime pionnier RATP de retraite..., alors qu'ils effectuent le même métier !



Écartons par avance toute caricature absurde qui voudrait traduire l'absence de signature de la CGT-RATP en désintérêt pour le sujet.

C'est l'exact contraire ! Nous voulons plus d'égalité - et de garanties - en signant un accord. Nous appelons la Direction de l'entreprise à rouvrir les négociations afin qu'un accord puisse être ratifié. Elle connaît nos revendications !

FEMMES, HOMMES,

la CGT-RATP agit pour la défense des intérêts de toutes et tous !
