



AUX CHEMINOTS CONTRACTUELS & STATUTAIRES

Montreuil, 13 août 2026

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

TRANSPARENCE SALARIALE : PROGRÈS OU ÉCRAN DE FUMÉE ?

La transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale est présentée comme une avancée majeure pour l'égalité des rémunérations. Obliger les employeurs à communiquer leur politique salariale et à justifier les écarts de rémunération peut constituer un outil supplémentaire pour visibiliser les discriminations, notamment celles qui touchent les femmes.

Pour autant, rendre les inégalités visibles ne les fera pas disparaître ! Il faudra lutter pour obtenir une législation respectant l'esprit de la directive !

Cette directive européenne, qui aurait déjà dû être déclinée dans les États membres de l'Union européenne au 7 juin 2026, introduit plusieurs mesures significatives, comme l'obligation pour l'employeur de publier les critères utilisés pour fixer les rémunérations et les évolutions de carrière, de rendre publics les niveaux de rémunération moyens par catégorie de salarié·e·s, ou encore de mesurer et communiquer les écarts salariaux femmes-hommes.

La directive consacre également le principe d'égalité pour un « travail à valeur égale », un renforcement de la charge de la preuve en cas de discrimination, ainsi que des sanctions pour les employeurs fautifs. Si ces dispositions sont effectivement transposées et appliquées, elles pourraient servir à lutter contre les discriminations salariales.

Le patronat, vent debout contre ces dispositions, est entré dans une phase active de lobbying pour demander un moratoire ou réduire le texte à une simple formalité administrative... Preuve en est que les mesures annoncées vont dans le bon sens !

LES ENCADRANTES EN PREMIÈRE LIGNE

Au sein du GPU et dans la branche, l'accord « Classifications-rémunérations » fixe des rémunérations annuelles garanties. Mais, ce dispositif, censé clarifier, limite la transparence : les salaires réellement pratiqués et les écarts au sein d'une même classe ne sont pas connus. L'opacité salariale et l'arbitraire patronal règnent en maître, touchant en particulier les contractuel·les et les femmes, notamment les encadrantes. Les mécanismes qui accentuent les discriminations causées par la division sexuée du travail sont connus : ségrégation professionnelle, plafond de verre et parois de verre, temps partiel, maternité, accès inégal aux postes à responsabilité, parcours professionnels bridés... Les femmes sont, dans les faits, victimes de sexisme et de stéréotypes de genre.



Pour l'UFCM-CGT, combattre les inégalités revient à s'attaquer aux politiques qui les produisent, dans lesquelles le travail est considéré comme un coût à réduire plutôt qu'une richesse à redistribuer. L'ouverture à la concurrence, la fin du recrutement au Statut, la multiplication des filiales et l'individualisation de la rémunération ont profondément modifié les conditions d'emploi et de travail. **Les cheminot·e·s sont progressivement mis en concurrence les un·es avec les autres, au détriment de l'égalité professionnelle, des salaires, de la reconnaissance des qualifications et de l'ancienneté.**

L'INJUSTICE N'EST PAS UNE FATALITÉ !

Face à cette stratégie de division, la loi à venir sur la transparence salariale peut être un point d'appui, mais ne saurait être une fin en soi : sans mobilisation et sans rapport de forces pour faire respecter et appliquer les futures dispositions, cette loi pourrait s'avérer n'être qu'un pétard mouillé.

Pour la CGT et son UFCM, il est urgent de continuer à élever le rapport de forces afin de gagner des droits nouveaux, collectifs et opposables au travers d'un Nouveau Statut du Travail Cheminot : car **la justice sociale ne se résume pas à connaître les écarts de rémunération ; elle consiste à les supprimer durablement en réaffirmant que les richesses créées par le travail doivent revenir à celles et ceux qui les produisent !**

La CGT et son UFCM revendiquent :

- la **réunification du système ferroviaire** dans une entreprise publique SNCF, unique et intégrée ;
- l'amélioration des droits de l'ensemble des cheminot·es de la branche ferroviaire au moyen d'un **Nouveau Statut du Travail Cheminot (NSTC)** ;
- parvenir à l'**égalité salariale** avec l'application du principe « qualification égale, salaire égal » en revendiquant :
 - un **salaire égal à qualification égale** pour toutes et tous à l'embauche ;
 - un véritable **déroulement de carrière** pour toutes et tous permettant un accès aux postes à responsabilités ;
 - une **égalité d'accès à la formation continue**, avec des aménagements si nécessaires (logement, garde d'enfant...).
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des cheminotes et cheminots, notamment par des emplois qualifiés et des embauches en nombre suffisant ;
- des **augmentations générales des salaires** par le biais de NAO dès septembre.

L'AVENIR APPARTIENT À CELLES ET CEUX QUI LUTTENT !
REJOIGNEZ LA CGT !

