Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité

Sommaire

SOMMAIRE 2

PREAMBULE 3

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION 4
Article 1.1 – Périmètre d'application de l'accord 4
Article 1.2 – Effets de l'accord 5

CHAPITRE 2 – ACCROITRE LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS ET LA MOBILITE INTERNE 5
Article 2.1 – Créer les conditions d'une plus grande mixité 5
- 2.1.1 – Le recrutement externe 6

Article 2.2 – Augmenter la mixité de l'encadrement 7
Article 2.3 – Développer les démarches prospectives pour aboutir à une plus grande mixité des métiers 7
Article 2.4 – Agir sur les conditions de travail pour réussir la mixité 9
- 2.4.1 – Les locaux 9
- 2.4.2 – Les tenues 10
- 2.4.3 – Les améliorations techniques 10
- 2.4.4 – L'organisation du travail 11
- 2.4.5 – L'engagement financier 11

CHAPITRE 3 - GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION 12
Article 3.1 – Garantir le principe d'égalité salariale 12
- 3.1.1 – Les évolutions en cours de carrière 12
- 3.1.2 – L'adaptation de poste durant la grossesse 13
- 3.1.3 – La rémunération pendant le congé pathologique, de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant 14

Article 3.2 – Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes 16
Article 3.3 – Garantir l'accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes 16
- Article 3.3.1 – L'organisation des formations 17
- Article 3.3.2 – La formation à l'issue d'absences liées à la parentalité 17

Article 3.4 – Concilier vie professionnelle, vie personnelle et parentalité 18
- Article 3.4.1 – L'accès au temps partiel 18
- Article 3.4.2 – Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle 19

CHAPITRE 4 – LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES/INTRAFAMILIALES 20
Article 4.1 – Lutter contre les stéréotypes et les préjugés et garantir le respect et l'intégrité de chaque salariée et salarié 23
- Article 4.1.1 – Sensibiliser les salariées et salariés, les personnels encadrant dans le cadre de leurs missions une ou plusieurs personnes (managers, tuteurs, tutrices...)et les acteurs/actrices RH 24
- Article 4.1.2 – Garantir une communication interne et externe non sexiste 25
- Article 4.1.3 – Les dispositifs de « recours » 25

Article 4.2 – Accompagner les salariées et salariés victimes de violences conjugales et intrafamiliales 27

CHAPITRE 5 – SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD 28

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ACCORD 28
Article 6.1 – Date d'application et durée de l'accord 28
Article 6.2 – Révision de l'accord 28
Article 6.3 – Modalités de suivi de l'accord 29
Article 6.4 – Publicité et dépôt 29

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des droits humains, droits fondamentaux imprescriptibles et inaliénables et s'inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), de directives européennes, de lois et de décrets nationaux que cet accord entend respecter et faire appliquer et est une préoccupation partagée par SNCF et les organisations signataires du présent accord. Ces dernières entendent se fixer une trajectoire volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité d'ici 2030, avec la détermination de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'accroître durablement la féminisation (notamment des recrutements et des instances de gouvernances), accompagner les cheminotes et cheminots dans la parentalité et de poursuivre leur lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et d'agissements discriminatoires qu'il soit moral, sexuel et/ou sexiste.

Par la signature de cet accord, SNCF et l'ensemble des Activités et métiers s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui contribue à l'évolution des mentalités sur ce sujet et à lutter contre une répartition sexuée du travail.

Depuis 2006, SNCF est engagée dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité. Les différentes actions mises en place ont permis de faire progresser le taux de féminisation, de garantir un taux de promotion des femmes au moins équivalent à celui des hommes et de faire diminuer le sexisme.

Dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, la SNCF affirme sa volonté politique d'assurer un environnement de travail non sexiste et l'égalité salariale et professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise. Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée par l'entreprise, ce principe interdisant toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. SNCF s'engage donc à mettre en place les mesures correctives permettant de rattraper les écarts effectifs qui seraient constatés.

Le présent accord prolonge et amplifie l'engagement de SNCF en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité à travers 3 grands axes :

- **Accroitre la mixité dans les recrutements et la mobilité interne, pour tous les métiers** : les actions de soutien à la féminisation sont renforcées avec notamment une ambition forte sur la mixité des jeunes en alternance qui sont un vivier de recrutement.
- **Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération** : SNCF propose de nouveaux engagements pour favoriser les découvertes métiers vus comme « masculins » pour les femmes et des métiers vus comme « féminins » pour les hommes et faire progresser le taux de promotion des femmes et des hommes à temps partiel.
- **Lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles et contre les violences conjugales et intrafamiliales :** SNCF s'engage sur le principe de « zéro tolérance » avec de nouvelles actions pour combattre ces violences.

Ces axes sont assortis d'objectifs chiffrés, d'actions concrètes, d'indicateurs et d'un budget dédié tels que définis dans le présent accord.

Les objectifs chiffrés porteront sur :

- Le taux de féminisation des recrutements et de l'encadrement ;
- Les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins ;
- Les taux de femmes promues ;

- L'accès à la formation professionnelle ;
- La sensibilisation de la ligne managériale aux enjeux de la mixité ;

Pour atteindre cette ambition, les salariées et salariés, la ligne managériale, les équipes Ressources Humaines, les organisations syndicales et les représentantes et représentants du personnel doivent porter les valeurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité au quotidien et être acteur/actrice du bien vivre et travailler ensemble dans la durée.

Les parties signataires sont convaincues de la nécessité de considérer un accord spécifique à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et en parallèle de traiter cet objectif en transversal dans les autres accords et la définition de politiques à venir, à chaque fois que cela est pertinent.

La mise en œuvre de cet accord conduira SNCF à ancrer encore davantage ce sujet dans sa culture d'entreprise et participera aussi plus largement à l'évolution des mentalités. Il s'intègre dans la politique globale de respect, de dignité au travail et de prévention des discriminations.

Il appartient à chaque société de décliner au sein de ses établissements ou entités les objectifs et actions du présent accord au travers de feuilles de route annuelles (ou pluriannuelles), partagées avec la DRH Groupe, en y associant les CSE concernés. Ces feuilles de route déclinant les objectifs du présent accord seront présentées tous les ans par les sociétés à la Direction Générale du Groupe. La DRH Groupe veillera à la bonne application des termes du présent accord en lien avec les sociétés et les organisations syndicales. Les organisations syndicales pourront saisir les DRH des sociétés d'éventuels problèmes d'application ou d'interprétation du présent accord au sein de leurs entités avant d'en informer si nécessaire la DRH Groupe.

Pour permettre la bonne application de la politique égalité et mixité au sein de ses sociétés et garantir la mise en œuvre de l'accord, des comités de pilotage seront mis en place aux niveaux national et de chaque CSE. Ces comités veilleront à analyser les résultats obtenus et à proposer les actions nécessaires pour atteindre les ambitions du présent accord.

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 – Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et salariées des cinq sociétés (VOYAGEURS, RESEAU, G&C, FRET SNCF, SNCF) dénommé « l'entreprise » dans le présent accord.

L'ancien Groupe Public Ferroviaire composé des ex-EPICs SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau s'est transformé, au 1er janvier 2020, en un Groupe constitué d'une société « mère » (la société nationale SNCF) et de filiales directes (SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, Fret SNCF) et indirecte (SNCF Gares et Connexions).

Conformément à la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, l'accord relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF a été signé le 29 octobre 2020. Cet accord précise que

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité doit être négocié au niveau du Groupe (Cf. annexe 1 de l'accord susvisé) ;
- lorsque la négociation se déroule au niveau du Groupe elle est menée par la société nationale SNCF pour le compte des cinq sociétés composant le Groupe (Cf. article 2.1. du chapitre 2 de l'accord susvisé).

L'entreprise s'assurera dans ses contrats avec ses prestataires et fournisseurs à ce qu'ils respectent les obligations légales en matière d'égalité, de non-discrimination et de lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles.
Une charte fournisseurs « Responsabilité sociétale et environnementale, anticorruption » a été établie par l'entreprise. Le fournisseur déclare et garantit à SNCF, respecter les normes internationales et nationales relatives notamment à la non-discrimination (absence de distinction entre les personnes en fonction de leur origine sociale ou ethnique, sexe, âge, convictions religieuses, handicap ...)

Article 1.2 – Effets de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire.

Il se substitue à l'ensemble des accords préexistants ayant le même objet, et notamment à l'accord d'entreprise SNCF en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité 2015-2018 et à ses 3 avenants.

CHAPITRE 2 – ACCROITRE LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS ET LA MOBILITE INTERNE

Le recrutement et la mobilité interne constituent un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariées et salariés par sexe dans les différents emplois. L'entreprise s'engage donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements.

L'atteinte des objectifs de mixité passe par un engagement actif sur des actions et objectifs ciblés sur les métiers à composante technique ou correspondants à des stéréotypes masculins et sur des métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes, car correspondants à des stéréotypes féminins. Afin de développer la mixité, cet accord doit aussi permettre de rompre avec l'image des métiers dits genrés, c'est-à-dire perçus comme masculins ou perçus comme féminins.

L'entreprise s'engage à accroitre la mixité par une démarche spécifique et volontariste tant sur le recrutement externe que sur la couverture des postes par la mobilité interne notamment dans un contexte de difficultés de recrutement de femmes sur les métiers techniques.

Article 2.1 – Créer les conditions d'une plus grande mixité

SNCF réaffirme sa volonté de poursuivre une politique de recrutement et de mobilité exempte de toute discrimination.

Le processus de recrutement repose sur l'adéquation entre la qualification des candidats et candidates et les compétences requises.
Chaque personne en charge du recrutement, ou de la mobilité interne incluant la/le manager, doit s'assurer qu'aucune candidature féminine ou masculine ne fait l'objet d'une discrimination directe ou indirecte, compte tenu de l'article L1142-4 du code du travail qui permet l'intégration dans le plan

pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ».

Pour cela, l'entreprise s'engage à former :

- 100% des personnes en charge de recrutement externe aux principes de non-discrimination et à renouveler cette formation tous les 5 ans conformément à la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.
- Les managers et les RH à la non-discrimination à travers différents parcours de formation : Ecole des DET, Parcours DUO, Dimensions managers, Formation RRH, formation aux outils de la mobilité. Une attention particulière sera portée sur certains métiers techniques.

Les fiches de poste et offres d'emploi seront rédigées sous la forme « épicène » de l'emploi proposé, c'est-à-dire en recourant à des mots non marqués du point de vue du genre.
Les offres d'emploi doivent être centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail et ne doivent pas mentionner directement ou indirectement la situation familiale du candidat ou de la candidate ou des mentions pouvant constituer un frein aux candidatures féminines.

Un article sera intégré dans la rubrique « nos engagements » du site de recrutements externes et sur la bourse à l'emploi pour rappeler les lois sur la non-discrimination. Par ailleurs, un audit sera mené dès 2022 sur la prise en compte du genre dans l'ensemble des étapes de nos processus de recrutements et de reconversions internes afin de nous assurer qu'il n'existe pas de biais dans le traitement des candidatures et d'identifier si nécessaire les éventuelles actions à engager.

D'une manière plus générale, SNCF s'engage dans une démarche d'amélioration continue pour éliminer systématiquement les stéréotypes et risques de discrimination dans les méthodes de recrutement et les processus RH.

SNCF veillera à la mixité des personnes en charge du recrutement, particulièrement sur les métiers techniques.
L'entreprise s'engage, pour chaque poste ouvert, à proposer, sous réserve d'en disposer, la candidature d'au moins une femme et au moins un homme et à veiller à ce que les candidatures proposées soient étudiées avec l'attention requise et reçues.

▪ 2.1.1 – Le recrutement externe

Chaque Société et CSE définira sa stratégie, déclinera les objectifs annuels ou pluriannuels de l'accord dans une feuille de route et proposera un programme de soutien au recrutement visant à renforcer la mixité que ce soit dans les métiers dits techniques ou les métiers perçus comme féminins.

Les résultats obtenus et les actions réalisées seront partagés et analysés lors des comités de pilotage et permettront d'identifier collectivement si nécessaire des mesures correctrices appropriées.

▪ 2.1.1.1 – Objectifs

Afin de créer les conditions d'une plus grande mixité des recrutements et en particulier, de l'augmentation de la part des femmes dans les métiers, occupés aujourd'hui majoritairement par les hommes, l'entreprise se fixe pour objectifs de faire progresser chaque année, sur les quatre prochaines années, la part des femmes recrutées en CDI, pour chaque collège (exécution, agents de maîtrise et cadres). L'entreprise se fixe comme objectif que minimum 25% des personnes recrutées soient des

femmes fin 2024. Cet objectif sera décliné par collège et par famille métier (voir en annexe) dans les feuilles de route des sociétés.

Les orientations et objectifs chiffrés concernant la mixité des recrutements seront présentés, partagés et mis en œuvre conjointement par la DRH du Groupe SNCF, les activités et métiers, l'ensemble de la ligne hiérarchique et les acteurs du recrutement. Des actions seront définies et menées prioritairement sur les métiers où l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes est le plus grand.

- 2.1.1.2 – Recherche de candidates et candidats

Pour renforcer la féminisation des emplois majoritairement tenus par des hommes, une recherche plus approfondie est demandée aux agences de recrutement pour trouver des CV féminins sur les candidatures ne ciblant pas un métier précis ou sur celles initialement rejetées sur un autre type d'emploi ainsi que sur les candidatures issues de l'alternance, plus particulièrement des dispositifs d'alternance pilotés.

Afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté, l'entreprise s'engage à diversifier les viviers et canaux de recrutement dès le niveau 3ème des collèges (stages d'observation) et à élargir la gamme des diplômes requis, pour toutes les catégories professionnelles. Le recrutement de cadres, notamment, se fera dans les universités, les IUT et dans une gamme plus large de grandes écoles, sur tout le territoire.

- 2.1.1.3 – Communication

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes sera assurée dans les supports de communication utilisés auprès du marché du travail, de l'Education nationale ou des organismes de formation.

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes.

Il convient notamment d'apporter un soin particulier aux visuels utilisés et aux textes d'accompagnement afin qu'ils formulent de façon objective les caractéristiques de l'emploi proposé, les compétences requises, et qu'ils ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe.

L'entreprise mettra en avant des parcours réussis de femmes au sein de l'entreprise permettant une identification positive. Ces exemples feront l'objet d'une communication interne et/ou externe.

L'impact effectif des campagnes de communication réalisées pourra être partagé et analysé dans le cadre des comités de pilotage.

Article 2.2 – Augmenter la mixité de l'encadrement

Le taux de féminisation des cadres (Cadres, CS, CD) atteignait 29% en 2020. L'entreprise se fixe comme objectif de faire progresser ce taux de 1 point par an à compter de 2021 pour atteindre un objectif de taux de féminisation d'au moins 32% en 2023 et définit en lien avec les sociétés les actions pour y parvenir.

L'entreprise mettra en place des actions spécifiques afin d'augmenter la féminisation des viviers, notamment pour l'accès aux postes de DET et au sein des différentes équipes de direction. Des actions de formation, d'accompagnement et de sensibilisation permettant d'accompagner le développement professionnel des femmes seront mises en place.

Article 2.3 – Développer les démarches prospectives pour aboutir à une plus grande mixité des métiers

En France, seulement 17% des métiers sont considérés comme mixtes (Etude 2018 du Centre d'Information et Documentation Jeunesse - Guide des secteurs qui recrutent).

Chaque établissement aux métiers à dominante technique (Infrapôles, Matériel, Traction et Circulation) réalisera au moins une fois par an une action de communication de son choix (participation au Girls' Day-Journée de la mixité, présentation des métiers avec les partenaires locaux, scolaires et de l'emploi, ...).

- L'entreprise continue à renforcer son lien avec l'Education Nationale et les autres acteurs de la formation professionnelle, dont les Centres de Formation des Apprentis (CFA), pour mieux communiquer sur les possibilités offertes aux femmes dans les filières techniques et industrielles et ce dans les trois collèges. A cet effet, des rencontres avec les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) seront organisées chaque année au niveau local, a minima à l'occasion de la Semaine de la mixité. Les COSP (Centres d'orientation scolaire et professionnelle) de l'Action Sociale SNCF sont aussi un partenaire pour valoriser la mixité des métiers. Ils sont attentifs à communiquer sur les possibilités offertes aux jeunes femmes dans les filières techniques à l'occasion des bilans réalisés avec les enfants de nos salariées et salariés.
- Poursuite des événements en direction d'un public scolaire féminin organisés par l'entreprise pour valoriser ses métiers :
  - L'opération « Journée de la mixité » (ou « Girl's Day »), fera l'objet d'un retour d'expérience.
  - Une action spécifique de découverte des métiers SNCF sera réalisée auprès de femmes engagées dans des études supérieures à dominante technique.

- Une attention particulière est portée à la promotion des dispositifs d'alternance et de stage proposés par l'entreprise afin qu'ils fassent l'objet d'un même niveau de communication auprès des postulantes et postulants des deux sexes. SNCF porte un engagement fort sur la mixité des salariées et salariés en contrats d'alternance qui constituent un vivier important de recrutement. Chaque société s'engage au travers de sa feuille de route sur des objectifs volontaristes de féminisation des contrats d'alternance pour les métiers qui recrutent (et plus spécifiquement sur les dispositifs d'alternance pilotés) et définit les actions nécessaires pour y parvenir. Un bilan annuel sera fait dans le cadre du comité de pilotage national.

- L'entreprise renforce ses partenariats avec des associations afin d'aider les jeunes filles à avoir des représentations positives et justes des métiers techniques de SNCF et ainsi susciter des vocations pour construire leur projet professionnel. Elle s'appuie sur des marraines bénévoles où en mécénat de compétences via la Fondation SNCF.
- Une plus grande mixité au recrutement, notamment dans les métiers à composante technique, implique également :
  - une communication régulière auprès des professionnels du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales...). Dans le cadre de ses relations avec Pôle Emploi, SNCF rappellera son souhait de disposer de candidatures féminines sur l'ensemble des métiers et particulièrement sur les métiers techniques.
  - un plan de communication intégrant les réseaux sociaux : Les jeunes sont aujourd'hui majoritairement sur les réseaux sociaux. Cela implique des actions de communication ciblés sur ces réseaux pour les recruter.



Article 2.4 – Agir sur les conditions de travail pour réussir la mixité

Les signataires réaffirment la nécessité d'un engagement accru sur l'amélioration des organisations et des conditions de travail pour accompagner la mixité ainsi que le rôle de prévention de la médecine du travail.

L'article L4121-1 du Code du Travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » avec une évaluation sexuée des risques professionnels prévue par l'article L4121-3 *(« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.* ***Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.*** *A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs »*)

L'amélioration des conditions de travail bénéficie à l'ensemble des salariées et salariés. Les mesures prises en ce sens permettent aux femmes comme aux hommes de réaliser plus facilement leurs missions.

Un rappel de la loi et des obligations du CSE (analyse des risques professionnels pour les femmes enceintes, actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, ...) est fait lors de la formation des présidentes et présidents de CSSCT.

Dans le cadre des bilans annuels de CSSCT présentés aux CSE, les améliorations apportées aux conditions de travail ou à l'aménagement des locaux liés à la mixité devront être identifiés.

L'amélioration des conditions de travail, notamment celles des femmes, doit obligatoirement passer par un engagement de l'ensemble des salariées et salariés. L'entreprise demande à chaque responsable d'unité d'intégrer ce sujet dans son projet d'équipe en déclinant au moins une action par an.

▪ 2.4.1 – Les locaux

L'aménagement adapté à la mixité des locaux (sanitaires, vestiaires, locaux dédiés à l'allaitement, ...) doit se poursuivre, tout particulièrement dans les établissements où les femmes sont encore faiblement représentées.

L'entreprise se fixe l'objectif de réaliser un diagnostic par établissement sur les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins au sein de l'ensemble de ses établissements d'ici fin 2022. Ces diagnostics seront réalisés selon une même méthode par chaque établissement et permettront de définir et mettre en œuvre des actions concrètes.

Un pilote a été réalisé sur une dizaine d'établissements. Une présentation détaillée de la démarche et des résultats du pilote seront partagés au sein de chacun des CSE avant déploiement.

A l'issue des diagnostics, une restitution des résultats obtenus et des plans d'actions envisagés sera faite dans le cadre de chacun des comités de pilotage.

Un test d'une camionnette aménagée de deux toilettes (femmes et hommes) a été réalisé fin 2019. Le retour d'expérience sera partagé avec les autres Infrapôles et les parties signataires. Un nouveau projet qui devra tenir compte des évolutions nécessaires est à l'étude pour début 2022.



Des distributeurs de produits hygiéniques à l'attention des salariées ont été installées notamment au sein de certaines entités des sociétés SNCF RESEAU (EIC PRG) et SNCF VOYAGEURS (TER VAL DE LOIRE). Les résultats de ces expérimentations seront partagés dans le cadre du comité de pilotage national.

Pour les métiers de la conduite, un diagnostic sur l'accès aux sanitaires qui vise en particulier les lieux de prises de service et de retournement est en cours. A l'issue, un plan d'action portera sur l'amélioration des conditions d'accès aux sanitaires sur les sites identifiés.

Parmi les places de parking existantes, proches des lieux de travail, des places seront réservées aux femmes enceintes et déclarées, en lien avec les représentants et représentantes du personnel du périmètre.

Concernant l'allaitement, il est rappelé que l'article L1225-32 prévoit que « tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L1225-32 est :

- Séparé de tout local de travail,
- Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur,
- Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu,
- Convenablement éclairé,
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo,
- Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement,
- Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants,
- Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Plus globalement, dans tous projets de modification, transformation ou construction de locaux, le cahier des charges prend en considération les questions liées à la mixité et au respect des personnes : accessibilité, sanitaires, vestiaires, occultation, prise en compte des espaces communs de vie et de repos, ...

▪ 2.4.2 – Les tenues

Les tenues professionnelles ainsi que les équipements de protection individuels (incluant les chaussures) doivent être adaptés à toutes les morphologies (y compris la maternité), être compatibles avec les conditions d'exercice des métiers et disponibles dans des délais courts au moment de la commande.

Lors de renouvellement des marchés de fournisseurs, il est important de revoir systématiquement le cahier des charges avec des agents femmes et hommes et de procéder à des tests de port des tenues en situation de travail.

Pour les métiers où les adaptations sont récentes, le nouveau catalogue sera proposé aux femmes sans attendre la date du renouvellement.

▪ 2.4.3 – Les améliorations techniques

L'évolution de la mécanisation et des matériels (postes d'aiguillage, attelages automatiques des rames automotrices, mécanisation dans les ateliers, modernisation de l'outillage...) a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux hommes comme aux femmes.

Ainsi, toutes les innovations ou recherches de mécanisation permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Sur l'ensemble de ces sujets, les CSE sont associés et force de proposition dans le cadre de leurs prérogatives légales. Les commissions métiers peuvent y contribuer.

▪ 2.4.4 – L'organisation du travail

Des disparités, parfois importantes, peuvent potentiellement apparaître dans le cadre du télétravail entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée par l'entreprise à ses conséquences sur l'égalité hommes-femmes, notamment en matière de fonction parentale.

L'entreprise s'engage à lutter contre la culture du présentéisme et rappelle pour les salariées et salariés le droit à la déconnexion numérique en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. (Article L2242-8 du code du travail).

La programmation des réunions doit respecter le temps partiel programmé et les horaires de travail des salariées et salariés, y compris celles et ceux en situation de télétravail.

Les activités et métiers mèneront une réflexion sur les bonnes pratiques en matière d'organisation du travail plus « adaptées » permettant de mieux gérer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'intégration efficiente du temps partiel.

Les Activités poursuivront leur recherche de solutions pour que les personnels roulants et les personnels en travail « posté » aient le temps nécessaire et/ou des lieux appropriés pour leurs pauses physiologiques. Une attention particulière devra être portée notamment lors de travaux dans les gares.

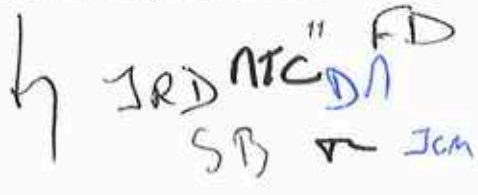
L'absence pour allaitement prévue à l'article L1225-30 du Code du Travail et au chapitre 12 du statut est un droit, et concerne les mères à temps complet et à temps partiel.
L'article 26 du GRH0359 précise que la femme agente qui allaite peut bénéficier d'une absence avec solde dans la limite d'une heure ou de 2 demi-heures par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant.
Les modalités de mise en application de ce droit sont à gérer en accord avec l'agente, mais ce temps ne doit pas avoir pour but de raccourcir la journée de service en plaçant cette heure ou ces deux demi-heures en début ou en fin de service.
Le Code du travail (Art. R1225.5) précise qu'en cas de désaccord, elles sont placées au milieu de chaque demi-journée de travail.
S'il y a incompatibilité avec un service posté ou roulant, il faut affecter l'agente à un autre service qui permettra d'accorder cette absence pendant la période d'ouverture du droit.
L'Etablissement est fondé à demander un certificat médical attestant que la femme agente allaite bien son enfant.

Il n'y a aucune possibilité de cumul pour ces heures.

Il s'agit d'une autorisation d'absence durant la journée de service : l'agente reste bien sur sa journée de service prévue.

▪ 2.4.5 – L'engagement financier

Afin de mettre en valeur l'importance que l'entreprise accorde à ce sujet, SNCF dédie un budget annuel de 1 million d'euros à des actions complémentaires de soutien au développement de la mixité. Il permet, au travers des correspondantes et correspondants Mixité, en collaboration avec les activités et métiers, de subventionner des réalisations non financées par d'autres budgets et ne relevant pas des obligations légales. Il permet ainsi d'améliorer les conditions de travail des femmes (améliorations



techniques, du cadre de vie ou favorisant le bien vivre ensemble). L'impact de ces réalisations est mesuré et l'utilisation de ce budget sera présentée lors des comités de pilotage au niveau national et dans les CSE.

L'utilisation de ce budget sera ciblée sur des établissements où les femmes sont encore faiblement représentées. Une communication sera faite auprès des CSE et CSSCT sur le budget annuel ainsi qu'un rappel de la procédure.

CHAPITRE 3 - GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Au-delà des objectifs de développement de la mixité en termes de recrutement, la politique de mixité implique aussi l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière dans les domaines de la rémunération, des parcours professionnels, de la formation, et de l'évolution de carrière.

Il est important de ne pas stigmatiser les absences liées à la parentalité. Aucune référence liée à la maternité et plus largement à la parentalité ne doit être faite ni constituer un frein dans les parcours professionnels et les déroulements de carrière.

Article 3.1 – Garantir le principe d'égalité salariale

Conformément aux dispositions du Code du travail (article L3221-2 et article L3221-4), SNCF réaffirme que les principes de rémunération au sein de l'entreprise doivent s'appliquer sans discrimination aux femmes et aux hommes.

SNCF communiquera au 1er mars de chaque année l'index sur l'égalité salariale et s'engage à progresser sur cet index sur la durée de l'accord.

L'entreprise présentera au comité de pilotage national, les index d'égalité salariale détaillés et les plans d'actions associés. Par ailleurs chaque société présentera son index en CSE à compter des chiffres de l'année 2020 (publiés au 1er mars 2021).

L'entreprise s'engage à garantir à l'embauche, un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes, pour un même métier et à un poste équivalent et à un examen comparatif des salaires d'embauche des femmes et des hommes sur des postes équivalents. Les résultats de cette analyse anonymisée seront présentés annuellement au comité de pilotage national.

Lors de chaque comité de pilotage national de l'année A, les sociétés présenteront un bilan des mesures de rattrapage salarial réalisées sur l'année A-1.

3.1.1 – Les évolutions en cours de carrière

L'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des salariées et salariés est fondée sur le travail accompli sans distinction entre les femmes et les hommes. Elle ne doit pas être influencée par la situation familiale, un temps partiel, la maternité, un congé lié à la parentalité ou un télétravail et elle doit traduire exclusivement la qualité des services, la maîtrise de l'emploi et la compétence.

A cet effet, l'entreprise proposera aux femmes comme aux hommes les parcours de formation et de carrière permettant d'accéder à des responsabilités managériales.

L'entreprise assure respecter l'article 9 de l'ANI du 1er mars 2004, stipulant qu'une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité ».

Afin de veiller aux mêmes possibilités d'accès pour les femmes et les hommes à tous les postes de responsabilité, l'encadrement est informé des obligations d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi SNCF s'engage à ce que :

- Le ratio femmes promues / nombre de femmes dans l'entreprise soit a minima le même que celui hommes promus / nombre d'hommes dans l'entreprise.
- Le ratio femmes promues / ensemble des promotions soit au moins égal à la part de femmes dans l'entreprise.
- L'écart entre le taux de promotion des salariées et salariés à temps partiel et le taux de promotion des salariées et salariés à temps plein (en 2018, respectivement 4,5% et 7,3%) soit réduit.

▪ 3.1.2 – L'adaptation de poste durant la grossesse

Outre un suivi individuel de leur état de santé, les salariées enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, bénéficient d'un aménagement de leurs conditions de travail voire d'un changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à certains risques (agents biologiques pathogènes, agents chimiques toxiques, rayonnements ionisants...), d'une interdiction d'emploi à certains postes de travail (travail en milieu hyperbare, manutention de charges...), et doivent pouvoir bénéficier d'un reclassement sur un poste de jour (articles R. 4152-2 à D. 4152-12, D. 4152-29 et L.1225-9 du code du travail).

L'entreprise s'engage à assurer des conditions de travail adaptées aux femmes enceintes.

La salariée enceinte peut demander à consulter le médecin du travail pour s'entretenir des difficultés rencontrées sur son poste, du fait de son état de grossesse. Cette demande peut également être à l'initiative de son manager.

En cas de difficultés pour occuper son poste de travail pendant la grossesse, la salariée peut bénéficier d'un aménagement de celui-ci (horaires, matériel, télétravail, ...).

En cas d'impossibilité d'occuper son poste de travail, la salariée peut avoir un changement temporaire de fonction pour raisons médicales.
Il est réaffirmé le rôle de prévention de la médecine du travail en matière de protection de la femme enceinte et d'aptitude au poste de travail particulièrement sur les sujets de port de charges, vibration, exposition au bruit, à des agents biologiques, chimiques ou physiques; si le travail fait appel à un sens de l'équilibre ; si le travail exige un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée, des températures extrêmes...

L'ensemble des dispositions légales sur la protection de la maternité et l'inaptitude temporaire sera rappelé à la salariée enceinte et à l'ensemble des acteurs et actrices RH, managers, DPx....

FD JRD MC DM JCM SB

Les managers doivent recevoir lors d'un entretien spécifique les femmes dès l'annonce de leur grossesse, si besoin en concertation avec leur correspondante ou correspondant Mixité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les droits de la salariée concernée, notamment le retour sur son poste ou un poste équivalent si le poste a été supprimé, dans son établissement d'origine. Seront également abordés les souhaits de la salariée pour sa future reprise après le congé maternité. C'est également l'occasion d'échanger sur l'organisation du travail avant le départ en congé de maternité, le déroulement de la période de grossesse et les conditions de retour après le congé maternité ou parental.

Les managers peuvent orienter la salariée vers l'ASCO (Correspondant de l'Action Sociale) de leur entité ferroviaire, afin de l'aider à préparer l'arrivée de l'enfant : écoute, informations sur les modes de gardes et les financements, aides à domicile...).

De même, le manager veillera lors d'un nouvel entretien aux conditions de reprise du travail après le congé maternité. Elle ou il sera particulièrement attentif à l'aménagement des horaires les premières semaines de reprise.

Une orientation vers l'Action Sociale peut de nouveau être proposée, pour soutenir la salariée dans la phase de retour au travail.

Dans ce cadre, l'entreprise rappelle que durant leur grossesse, les femmes peuvent étudier avec leur manager la possibilité de mettre en place du télétravail.

Il est accordé à la salariée des autorisations d'absence avec solde dans la limite d'une demi-journée chaque fois pour passer les examens médicaux prénataux et postnataux prévus par la législation de la santé publique ainsi que pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation En outre, des autorisations d'absence sont également accordées à partir du cinquième mois de grossesse : 8 heures par mois au cours du 5ème mois, 12 heures par mois au cours du 6ème mois et 4 heures par semaine à partir du 7ème mois.

L'entreprise garantit aux salariées pour lesquelles une inaptitude temporaire sur leur poste de travail est prescrite médicalement au cours de la période prénatale et qui sont affectées provisoirement à d'autres fonctions ou d'autres postes, les éléments suivants :

- Le paiement de la prime de travail correspondant à l'activité précédente,
- Le paiement d'une indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) garantissant le maintien du niveau des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement (définie au GRH 131).

Le rappel de ces règles est repris dans le Guide de la parentalité pour les managers et Acteurs RH.

Le manager prendra en compte autant que possible les contraintes (notamment en ce qui concerne des déplacements professionnels) que pourrait avoir un salarié ou une salariée dans le cas d'une grossesse à risque de sa compagne, épouse, partenaire de vie.

▪ 3.1.3– La rémunération pendant le congé pathologique, de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément au principe général d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'interdiction des discriminations, aucune mesure ne peut être prise en considération du sexe ou de la grossesse, ou plus globalement de la parentalité, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

SNCF réaffirme que durant le congé pathologique, de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant, les salariées et salariés continuent de bénéficier du maintien de leur prime de travail et perçoivent une indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) garantissant le maintien du niveau moyen des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues au cours des douze derniers mois.

SNCF s'engage à garantir une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie à toutes les salariées statutaires et contractuelles et tous les salariés statutaires et contractuels en congé de maternité ou d'adoption, respectivement au moment des campagnes de notation pour les statutaires et des campagnes de révisions salariales pour les contractuelles, ces périodes s'étendant sur la même durée.

A cet effet, l'entreprise mettra en place le plan d'action suivant :

- Pour les salariées contractuelles et les salariés contractuels, une augmentation minimale garantie.

  Les salariées et les salariés concernés bénéficieront au minimum du pourcentage d'augmentation individuelle appliquée à leur catégorie professionnelle.

- Pour les salariées statutaires et les salariés statutaires, une attribution de position de rémunération (PR) hors compte à celles qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure dans le cadre de l'exercice de notation.

  Afin de ne pas impacter le déroulement de l'exercice annuel de notations, les salariées et les salariés en congé maternité ou d'adoption au moment de l'exercice annuel de notations et qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure salariale se verront attribuer une PR hors compte (ou un niveau hors compte si le changement de PR nécessite un passage en niveau). Les salariées et les salariés qui ne pourraient bénéficier ni d'une PR, ni d'un niveau hors compte, car positionnées sur la dernière PR de leur qualification, se verront attribuer un supplément de rémunération (SR) sur le principe de celui mis en place pour les salariés restés 5 ans sur la dernière PR de la qualification.

  L'indicateur de suivi de l'évolution salariale des salariées en retour de congé maternité est celui prévu par l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'entreprise garantit à chaque salarié ou salariée répondant aux conditions d'éligibilité des différents dispositifs et ayant eu un congé de maternité ou d'adoption le versement d'une gratification liée à la performance selon les principes suivants :

- Pour la « GIR » ou la « Part variable » : application a minima du pourcentage budgétaire fixé par l'entreprise à la rémunération de base définie pour le calcul de ces deux éléments.
- Pour « La prime », le montant attribué au titre de la part collective est identique à celui versé à tous les agents du même collectif de travail, et le montant attribué au titre de la part individuelle est au moins égal à la moyenne des montants des parts individuelles des salariées et salariés du même collectif de travail (base temps plein).

Cette garantie s'applique pour la gratification liée à la performance versée au titre de l'exercice sur lequel a lieu le congé de maternité ou d'adoption. Lorsque ce congé s'étale sur deux exercices, il s'agit de l'exercice sur lequel la période de congé est la plus longue.

Les incidences du congé de maternité ou d'adoption sur la date de régularisation en « position de rémunération » des attachées et attachés et des jeunes cadres à l'issue de leur période de stage sont neutralisées. La date de régularisation est ainsi prononcée avec effet rétroactif.

FD
15
JRD
JCM
SB

Article 3.2 – Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction des projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les femmes et pour les hommes sans stéréotype lié au sexe.

Les managers assurent à cet égard une vigilance et un suivi spécifique pour contribuer à la bonne intégration des femmes dans des équipes très majoritairement masculines (et réciproquement).

- L'entreprise portera une attention particulière aux « plafond de verre » et « paroi de verre » : une étude spécifique sur le sujet sera lancée en 2022 avec un conseil externe. La définition du cahier des charges de l'étude se fera en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord
- L'entreprise analysera l'ensemble des reconversions professionnelles pour mieux appréhender les situations et définir des plans d'actions adaptés
- La mobilité est une façon d'acquérir des compétences et de se confronter à des environnements différents et non une compétence en soi. Elle s'organisera dans la mesure du possible durant l'été et avant la rentrée scolaire
- La maternité ne doit pas pénaliser la carrière des femmes. Pour cela, le départ en congé de maternité est utilement préparé en amont par un entretien spécifique proposé par le/la hiérarchique à la salariée, suite à sa déclaration de grossesse. Cet entretien est l'occasion d'échanger sur l'organisation du travail avant le départ en congé maternité et le déroulement de la grossesse. Il permet également d'aborder les droits de la salariée concernée et ses besoins pour sa future reprise après le congé de maternité.
- L'entreprise évolue et une absence de plusieurs mois pour congé de maternité ou d'adoption peut générer une phase d'incertitude au moment de la reprise. En conséquence, il est proposé aux salariées et salariés de recevoir à leur domicile des informations générales sur l'entreprise et, le cas échéant, des informations sur l'établissement ou l'entité d'appartenance. La possibilité d'utiliser extranet pour se tenir informés leur sera également rappelée.
- Il est rappelé qu'à la fin du congé maternité ou d'adoption, la salariée ou le salarié doit retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé ou un emploi équivalent dans son établissement d'origine avec la même rémunération. Par ailleurs, en cas de réorganisation de l'entité, la situation, les souhaits et l'information des femmes en congé maternité, ou des parents en congé parental devront être pris en compte par l'établissement, au même titre que les autres salariées et salariés de l'équipe.
- Le parcours d'attaché et d'attachée et de jeune cadre à l'issue du congé de maternité ou d'adoption est prolongé de la durée du congé afin de permettre à l'attaché, l'attachée ou le/la jeune cadre de disposer du temps nécessaire à l'acquisition des compétences.

Article 3.3 – Garantir l'accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrières et dans l'évolution de leurs qualifications conformément à l'article L 1142-1.

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour les salariées et salariés et un droit ouvert à tous et toutes.

L'entreprise s'engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et chacune et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes. Pour ce faire et dans la mesure où les formations sont très hétérogènes en fonction de l'activité professionnelle, elle veillera au travers des feuilles de route des sociétés qu'en moyenne le nombre d'heures de formation par bénéficiaire femme soit égal au nombre d'heures de formation par bénéficiaire homme, par famille métiers (voir annexe). Une distinction sera faite entre « roulants » et « sédentaires » sur les familles métier « Traction » et « Voyageurs ».

Pour les promotions professionnelles et les formations qui nécessitent un jury, l'entreprise s'assurera autant que possible de la mixité des membres de ces jurys (aussi bien côté représentantes et représentants de l'entreprise que côté représentantes et représentants du personnel quand leur présence est requise).

▪ Article 3.3.1 – L'organisation des formations

Des possibilités seront recherchées avec les acteurs de la formation pour proposer des dates de formation avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines dans la mesure du possible, et permettre ainsi à l'agent de mieux s'organiser, notamment s'il travaille à temps partiel.

La mise en œuvre de formations plus modulaires et dispensées à proximité du lieu de travail sera recherchée en priorité.

L'entreprise continuera à utiliser la formation ouverte à distance, sur outil informatique ou non, pour les formations qui s'y prêtent, et à limiter ainsi certains déplacements.

Pour les formations « techniques » initiales ou continues, l'entreprise s'assurera, dans la mesure du possible, qu'une stagiaire femme ne se retrouve pas avec uniquement des stagiaires hommes.

De même l'entreprise s'engage à augmenter le nombre de formatrices dans les formations particulièrement celles « techniques », en privilégiant les candidatures féminines sur les postes de formateur à pourvoir quand il y a plus de formateurs que de formatrices.

Une communication renforcée sera menée sur l'aide accordée par l'entreprise aux parents d'un enfant à charge de moins de six ans, qui pourraient avoir des frais supplémentaires (garde, périscolaire, cantine) en raison d'une formation à l'initiative de l'entreprise qui se déroule hors du temps de travail habituel ou hors du lieu de travail habituel (hors zone normale d'emploi). L'information sera reprise sur les convocations et via des affiches dans les centres de formation.

▪ Article 3.3.2 – La formation à l'issue d'absences liées à la parentalité

Un entretien professionnel est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental. Ce doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu temporairement leurs activités professionnelles pour se consacrer à leur responsabilité parentale, de faire part d'un projet d'évolution professionnelle, d'analyser leurs besoins de formation d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi, d'aborder au plus vite la question éventuelle des habilitations « métiers » nécessaires, et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.
Concernant les habilitations, c'est le maintien des compétences et notamment leur pratique qui prévaut. De ce fait, la durée du congé maternité ne permet pas d'en décaler l'échéance normale.

JRD MC 17 FD DJ SB JCM

Article 3.4 – Concilier vie professionnelle, vie personnelle et parentalité

L'activité de l'entreprise impose des rythmes de travail particuliers (2*8, 3*8, travail des samedis, dimanches et fêtes, astreinte...). Ces modes de fonctionnement constituent un fondement dans l'exercice des métiers.
Dans le même temps, les signataires s'accordent à rappeler l'importance de mettre en œuvre des actions destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et la parentalité des agents.
Une meilleure articulation de ces temps est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour tous les agents. Elle contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles.
L'entreprise et l'ensemble des signataires souhaitent donc favoriser la recherche de solutions innovantes, y compris en matière d'organisation du travail dès lors qu'elles sont compatibles avec la réalisation du travail au plan collectif.

Un entretien permettant d'aborder spécifiquement des sujets liés à la vie personnelle et pouvant avoir un impact sur le parcours professionnel doit être accordé par le manager à la demande du salarié ou de la salariée. Ces sujets peuvent également être abordés à la demande de l'agent lors de l'entretien de prise de poste et/ou durant l'entretien professionnel conduit au moins une fois tous les 2 ans.

Une orientation vers Optim'Services-Action Sociale peut être proposée pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : aide à l'organisation familiale (modes de garde et financements, garde d'enfant en dépannage, aide à domicile...), recherche de relais (périscolaire, association...), séjours de répit (séparation, aidant, handicap...).

L'Action Sociale accompagne les situations de fragilité, en toute confidentialité : monoparentalité, séparation, situation d'aidant, maladie, handicap, décès, difficultés scolaires...Elle mobilise ses services internes tels que : Prim'Enfance, les Centres Médico-Psycho-Pédagogiques, les Centres d'Orientation Scolaire et Professionnelle, les Etablissements d'Hébergement et de Séjours Temporaires.

▪ Article 3.4.1- L'accès au temps partiel

L'entreprise a affiché depuis 1995 sa volonté de favoriser le travail à temps partiel choisi. Les formules variées de temps partiel, comprises entre 50 et 91,4% de la durée réglementaire annuelle du travail à temps complet, ont pour but de mieux concilier les souhaits de l'agent pour répondre à ses besoins individuels personnels ou familiaux, avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Il est rappelé que les demandes doivent être obligatoirement formalisées par écrit et tout refus doit être justifié et formalisé par écrit dans les délais prescrits.

Les aménagements de l'organisation du travail permettant d'accorder le temps partiel doivent être partagés et validés entre l'agent et la hiérarchie. Une attention particulière est apportée au respect des règles relatives à l'articulation des journées chômées supplémentaires (VT) et des repos. Les VT sont positionnés par le service après avoir étudié les souhaits exprimés par le salarié à temps partiel choisi. Elles doivent faire l'objet d'une programmation au moins un mois à l'avance ou peuvent figurer dans le roulement pour les salariés maintenus dans un roulement.

Les dispositions réglementaires et conventionnelles seront rappelées au manager et à l'agent concerné pour les demandes d'accès au temps partiel après un congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou parental.

Une attention particulière sera accordée aux demandes de retour à temps complet.

Article 3.4.2 – Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle

La parentalité est un droit pour toutes et tous. Les signataires réaffirment que le fait d'avoir des enfants ne doit pas être un frein dans la vie professionnelle et s'accordent sur l'importance de favoriser une parentalité partagée.

Un guide à l'attention des salariées et salariés parents reprend toutes les informations utiles. Il est accessible sur l'intranet et est transmis par les Pôles RH aux futurs parents. Des campagnes d'information sur ce guide seront menées régulièrement.
Une version de ce guide sous forme d'un kit sera également déployée à l'intention de tous les managers pour les informer et les aider dans leur rôle auprès des salariées et salariés, parents ou futurs parents. Conçu de manière pratique, il leur permet de prendre connaissance des dispositifs qui facilitent la vie des salariées et salariés-parents, tout en tenant compte des contraintes organisationnelles.

- L'entreprise réaffirme que l'attribution de congés « soins enfants » ne doit pas être liée à un examen des congés ou repos restants et que ces congés soins peuvent concerner tout autant les femmes que les hommes.
- Pour le cas spécifique de la rentrée scolaire, les managers sont invités à faciliter l'organisation familiale des agents. Une lettre de rappel sera faite en ce sens chaque année aux DRH des Sociétés par la DRH Groupe.
- Les femmes souhaitant allaiter ou tirer leur lait bénéficient, jusqu'au 1 an de l'enfant, d'autorisation d'absence avec solde, dans la limite d'1h par jour, pouvant être répartie en deux périodes de trente minutes. L'organisation de ces plages est définie en accord avec la/le manager. Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise doit donner accès à des locaux adaptés dans l'entité ou à proximité pour que la salariée puisse allaiter ou tirer son lait.
- Les autorisations d'absences avec solde pour suivre les examens médicaux prénataux et postnataux sont prévues par la législation sur la protection maternelle et infantile. Le/la conjoint.e ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.
- Les managers auront une attention particulière pour les salariées et salariés en situation de monoparentalité. Ils peuvent les orienter vers Optim'Services-Action Sociale qui proposera un accompagnement social sur mesure, en toute confidentialité.

▪ 3.4.2.1 - Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un droit. Il permet de rééquilibrer les rôles dans la vie de famille et favorise la remise en cause des stéréotypes culturels entre les femmes et les hommes. Les managers doivent prendre les mesures nécessaires pour accorder ce congé.

Pour les naissances à partir du 1er Juillet 2021 (ou prévues à partir de cette date), la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours calendaires (et de 18 à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) (article L.1225-35 du code du travail).

FD NTC
JRD TR DM
SB JCM

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples. Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date du début de congé. Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévoit notamment que ce congé devra être pris dans un délai de six mois après la naissance. Ce texte précise également que la période de congé de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples) pourra être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Ces jours seront nécessairement pris de manière accolée au congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Une campagne d'information incitative sera menée pour la prise effective de ce congé. Par ailleurs, une étude sera engagée début 2022 pour mieux comprendre les motivations des salariés qui ne font pas la demande de ce congé et engager des actions en conséquence pour permettre sa prise effective.

La définition du cahier des charges de l'étude se fera en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Optim'Services-Action Sociale adresse une proposition de rencontre au salarié ou au second parent durant son « congé paternité et d'accueil de l'enfant ». Cet entretien a pour but de faciliter le double exercice de la responsabilité parentale et de l'activité professionnelle : échanges sur la nouvelle organisation, informations sur les dispositifs « petite enfance » (mode de garde et financements), orientation vers des services internes ou externes à l'entreprise...

- 3.4.2.2 – Le congé parental

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a procédé à une réforme du complément de libre choix d'activité afin de permettre un partage plus équilibré des responsabilités parentales. L'objectif est d'inciter les pères à prendre un congé parental et de favoriser le retour à l'emploi des mères.
Afin de faciliter la reprise d'activité, le responsable hiérarchique prend l'initiative du contact avec l'agent au retour du congé parental pour faire le point sur ses attentes au plan professionnel afin de prévoir une formation éventuelle, un accompagnement spécifique ou des dispositions pour la gestion des habilitations nécessaires au métier.

- 3.4.2.3 – Le soutien à la parentalité et les aides à la garde d'enfants

SNCF poursuit son engagement, à travers notamment l'Action Sociale SNCF dans son soutien aux agents et à leurs familles.

Dans le cadre de sa politique en direction de l'enfance et de la famille, l'Action Sociale SNCF propose un accompagnement aux salariées et salariés-parents pour les aider à mieux concilier leur rôle éducatif, leur vie sociale et les contraintes liées à leur activité professionnelle en déployant :

- Des offres de rencontre à domicile pour : les salariées durant leur grossesse, les nouveaux parents à l'occasion de la naissance, les pères ou second parent durant le congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- Un réseau de travailleurs sociaux présent sur l'ensemble du territoire, pour leur apporter une aide efficace en particulier dans la recherche d'un mode de garde le plus adapté à leur situation
- Des COSP (centres d'orientation scolaire et professionnelle), spécialisés dans l'orientation professionnelle des enfants et des adolescents,

- Des CMPP (Centres médico psychopédagogiques) : avec des spécialistes de l'accompagnement et du soin pour les enfants et les adolescents,
- Des LAE (lieux d'accueil éducatifs), permettant aux éducateurs d'accompagner et soutenir enfants et parents.

Dans le cadre du soutien à la garde d'enfants auprès des parents et futurs parents, des prestations sont versées par l'Action Sociale :

- L'indemnité de garde assistante maternelle (IGAM) destinée à réduire les frais de garde engagés par le parent employeur d'une assistante maternelle agréée ((Indemnité versée tous les mois avec des majorations possibles en cas d'horaires décalés et de situation de monoparentalité).
- La Prestation « Garde d'Enfant de Dépannage » (GED) : participation ponctuelle à des frais de garde d'enfant en lien avec des éléments de contexte professionnel ou de situation familiale dans le cadre d'un besoin temporaire et pour donner le temps aux parents de s'organiser. Cette prestation est soumise à évaluation d'un travailleur social.

L'Action sociale porte également de multiples actions, projets et forums autour de la parentalité, de la petite enfance et des modes de garde, en lien avec la DRH et/ou avec les acteurs opérationnels locaux.

La DRH Groupe SNCF et l'Action Sociale SNCF veilleront conjointement à communiquer régulièrement sur l'ensemble de ces offres à relayer par les sociétés, pour les porter à la connaissance des personnels.

Par ailleurs, une étude pour cibler les besoins de garde sera mise en œuvre conjointement par l'Action sociale et la DRH Groupe SNCF pour aider à la réflexion sur ce sujet.

La définition du cahier des charges de l'étude se fera en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Le cahier des charges et les résultats de l'étude seront partagés avec les représentants à la COFASS et les membres du Comité de pilotage de l'accord national.

L'entreprise s'engage à continuer, en articulation avec Optim'Services-Action Sociale, à développer ses contacts, échanges et collaborations avec des partenaires externes et internes afin d'apporter une aide toujours forte aux familles. Un bilan des actions sera présenté chaque année dans le cadre du comité de pilotage national.

- 3.4.2.4 – Le soutien aux aidantes et aidants

SNCF accompagne les salariées aidantes et salariés aidants.

Les managers étudieront avec les agents concernés les possibilités d'aménagement des horaires de travail ou autres solutions (télétravail, travail bi-localisé, ...).

Des actions concrètes sont également portées par Optim'Services-Action Sociale :

- Informer sur les aides existantes, les démarches à accomplir, les aides légales, le don de congés, les congés spéciaux, les formations aidants, les organismes adaptés...
- Soutenir dans les moments difficiles pour permettre de mieux concilier situation d'aidant ou d'aidante et vie professionnelle.
- Organiser des temps d'information avec la DRH Groupe à l'occasion de la journée nationale annuelle des aidants au début du mois d'octobre.

Optim'Services-Action Sociale met également en œuvre des moyens financés par le Fonds d'Action Sanitaire et Sociale de la SNCF, afin de soutenir sa politique d'accompagnement :

- En proposant des prestations financières, lorsque des besoins sont identifiés. Ces aides sont soumises à évaluation d'un travailleur social, prenant en compte l'ensemble de la situation familiale, dans le respect du secret professionnel.
- En versant une indemnité aux parents d'enfants porteurs de handicap (décision MDPH) gardés par une assistante maternelle, jusqu'aux 6 ans de l'enfant lorsqu'ils sont empêchés de scolarisation à taux plein. En initiant des séjours salariées aidantes et salariés aidants avec l'objectif d'expérimenter le répit pour chacun et chacune (aidant/aidante – et aidé/aidée), amener l'aidant ou l'aidante à prendre du recul sur son quotidien et de prévenir les impacts du rôle d'aidant sur sa vie professionnelle, sa santé....

CHAPITRE 4 – LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES/INTRAFAMILIALES

Les femmes ou les hommes sont confrontés à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. SNCF, au titre de son obligation légale de sécurité (article L4121-1 du code du travail) entend prévenir, lutter et agir de manière volontariste contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et accompagner les salariées et salariés pour leur permettre de trouver les appuis et les aides. En dehors de son obligation employeur, SNCF souhaite activement participer à la politique nationale d'aide et de soutien en cas de violences conjugales ou intra familiales.

Il est du devoir de l'entreprise à tous les niveaux de garantir le respect de toutes et de tous les salariées et salariés au sein de l'entreprise, dans les relations au sein des collectifs de travail, dans les relations managériales, et dans l'exercice des activités professionnelles y compris dans les relations avec les tiers.

À ce titre, les salariées et salariés ne doivent pas faire, du fait de leur genre, l'objet de propos ou de comportements portant atteinte à la dignité.

L'entreprise s'engage à agir rapidement si sont portés à sa connaissance des signalements de violences sexistes ou sexuelles : enquêtes, mesures conservatoires si nécessaire pour protéger la victime et les lanceurs d'alerte, enquête interne.

Un processus disciplinaire sera systématiquement mis en œuvre face à tout acte avéré de violence sexiste ou sexuelle qui interviendrait envers une femme ou un homme, et ce quel que soit le lien professionnel qui pourrait lier la personne harcelée envers celle qui commettrait ces faits dans le cadre d'une relation professionnelle.

Plus largement, l'entreprise condamne tout comportement sexiste et/ou discriminatoire et réaffirme que les actes et propos qui s'y apparentent feront l'objet de sanctions.

Article 4.1 – Lutter contre les stéréotypes et les préjugés et garantir le respect et l'intégrité de chaque salarié.e

SNCF considère qu'il est primordial de lutter contre tout agissement sexiste et contre les stéréotypes dans les entités/activités.

L'évolution de la place des femmes dans les métiers à forte composante masculine (comme les métiers de traction, de la maintenance des trains ou de la surveillance générale, par exemple) et, à contrario, l'évolution de la place des hommes dans les métiers à forte composante féminine (comme les secteurs paramédicaux ou de l'Action Sociale) passent d'abord par une action sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés comme sur toutes les formes de discrimination.

Chacun et chacune doit être en vigilance des salariées et salariés pour prévenir le développement de toutes situations discriminatoires ou pouvant constituer du harcèlement. Ces comportements constituent une infraction pénale de nature délictuelle exposant l'auteur ou auteure à des poursuites

JRD FD SB DM JCM

judiciaires et/ou des sanctions disciplinaires qui peuvent conduire à la radiation ou au licenciement pour faute grave.

- Article 4.1.1 – Sensibiliser les salariées et salariés, les personnels encadrant dans le cadre de leurs missions une ou plusieurs personnes (managers, tuteurs, tutrices...) et les acteurs et actrices RH

L'entreprise s'engage à combattre tous les stéréotypes et toutes violences sexistes et sexuelles sur le terrain par des actions de sensibilisation des différents acteurs sur la nécessité de proscrire les propos, comportements et images sexistes. Dans ce cadre, l'entreprise met en place :

- Une formation pour les nouveaux embauchés et nouvelles embauchées sur le mieux vivre et travailler ensemble qui inclut une présentation des dispositions prises par SNCF en matière de lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles (prévention, protection et accompagnement des victimes, sanction des auteures et auteurs)
- Des formations au moment de la prise de poste des managers et acteurs et actrices RH : Ecole DET, Parcours DUO, Dimension managers, Formation RRH...
- Des sensibilisations des formateurs et formatrices pour mieux comprendre les enjeux, avoir un comportement exemplaire et pouvoir intervenir en cas de dérives de comportement de stagiaires.
- Des sensibilisations et formations des personnels avec « ProDIVERSITE », « promouvoir la diversité et prévenir les discriminations » et « travailler ensemble sans préjugés ».
- Un nouveau guide sur le « Mieux vivre et travailler ensemble ».
- La mise en ligne des différents outils sur le Kit « Manager la diversité & la mixité » et sur Mon Académie.

Au titre de son obligation légale de sécurité et de prévention (article L4121-2), SNCF met en place des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- Prévention particulière auprès des populations « exposées » compte-tenu de leur situation spécifique : alternantes, stagiaires, CDD, intérimaires, personnel prestataire, salariée en période d'essai, ...
- Adaptation de l'actuel baromètre sur la perception du sexisme au sein de SNCF en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires pour l'étendre aux violences sexuelles.
- Relance du Plan d'actions « Lutter contre le sexisme » avec mise à jour des différents outils : présentations, vidéos, affiches.
- Poursuite de l'Atelier « Mixité en jeu » avec 100% des CODIRS sensibilisés et déploiement possible auprès des DPX et agents.
- Conformément aux articles du Code du travail, l'entreprise :
    - A désigné dès le mois de novembre 2018 son référent au travers de la direction de l'éthique groupe (article L.1153-5) chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En complément, sous le pilotage et animation de la DEG (Direction Ethique Groupe) qui demeure référent pour la SA SNCF, un référent entreprise sera désigné au sein de chacune des SA /SAS du Groupe.

- Fait le nécessaire pour que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L.2314-1) désignés par le CSE bénéficient d'une formation relative à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

- Formation d'1 journée des référentes et référents harcèlement des CSE avec au-delà des aspects juridiques, une formation /information sur les aspects psychologiques. Des sessions complémentaires seront organisées annuellement pour maintien à niveau des référentes et référents. D'ici fin 2022, la DEG proposera des sessions de formations aux fins de former tous les référents harcèlement sexuel des CSE (sous couvert de leur désignation).

- Une journée de formation complémentaire relative à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail et délivrée par l'AVFT sera proposée par l'entreprise aux référents harcèlement sexuel. La définition du cahier des charges de cette formation se fera en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

- Dans le cadre de leurs prérogatives, les référents harcèlements des CSE seront dotés d'un téléphone. A leur demande, l'accès à un local leur sera accordé pour permettre de s'entretenir avec les personnes qui les auraient contactés.

- Affichage obligatoire des coordonnées des référents harcèlement. Cette publication mentionnera que les référents harcèlement sexuel du CSE sont des élus du CSE.

- Chaque CSE désignera deux référents harcèlement sexuel auxquels un crédit d'heures annuel de cinquante heures par référent sera accordé.

- Désignation par l'entreprise d'un interlocuteur ou d'une interlocutrice RH spécifique au niveau de chaque périmètre de CSE pour être le contact privilégié en cas de besoin des référents harcèlement sexuel du CSE.
- Rappel réglementaire sur l'interdiction d'affichage et de diffusion, sur le lieu de travail, d'images sexistes et/ou représentant des personnes dénudées.

▪ Article 4.1.2 – Garantir une communication interne et externe non sexiste

La communication qu'elle soit interne ou externe, prend des formes très diverses. Sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente.
SNCF s'engage à renforcer la vigilance sur ses communications aussi bien en externe qu'en interne.

Pour cela, SNCF :
- Signe des chartes d'engagement en matière de communication externe
- Développe des sensibilisations pour une communication non sexiste pour les personnes en charge de la communication interne et externe, pour les personnes en charge du marketing, ...

Article 4.1.3 – Les dispositifs de « recours » et d'alerte

Le dispositif d'alerte professionnelle, permet aux salariées et salariés qui s'estiment victimes ou sont témoins directs d'une discrimination ou de faits de harcèlement, de le signaler à la DEG par mail

alerteethique@sncf.fr ou par téléphone 01.85.07.89.05 ou par courrier postal. L'entreprise se fixe pour objectif d'amplifier les efforts de communication réalisés ces dernières années sur le dispositif d'alerte professionnelle pour que l'ensemble des salariés en ait connaissance.

Une alerte professionnelle recevable au titre des critères légaux, fait l'objet d'une enquête éthique réalisée par la Direction de l'Ethique Groupe (DEG) ou sous son étroite supervision par délégation auprès de deux collaborateurs approuvés par ses soins. Dans tous les cas, la DEG s'assure de la neutralité des intervenantes et intervenants.

SNCF persiste dans son engagement de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :
- la DEG apporte appui et conseils aux personnels encadrants, salariées ou salariés (ligneethique@sncf.fr.ou 01.85.07.89.06).
- dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, la DRH Groupe proposera à la concertation des organisations syndicales représentatives signataires un processus type de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste. A l'issue de cette concertation, la DRH Groupe diffusera un guide méthodologique d'aide au traitement des signalements de harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- l'entreprise se fixe pour objectif d'avoir une connaissance exhaustive des situations révélées et de leur traitement en s'appuyant sur l'ensemble des référents prévention harcèlement sexuel des sociétés

Les rapports d'enquête internes de la DEG sur des signalements de harcèlement sexuel feront l'objet d'une restitution anonymisée et confidentielle auprès des référents harcèlement sexuel du CSE d'une part et du référent entreprise désigné par sa société d'autre part. Le rapport ne fait l'objet d'aucune remise. Cette restitution permet de tenir les référents harcèlement sexuel avisés du traitement d'une situation et des recommandations, notamment en termes de prévention et sensibilisation dont ils sont les acteurs.

L'application mobile MyEtic (téléchargeable sur un mobile professionnel via AppsWork) informe les salariées et salariés sur les actualités, l'organisation de l'Ethique, reprend les notions clefs des thématiques éthiques, permet de contacter un déontologue et de lancer une alerte.

Le Pôle de Soutien Psychologique est un réseau de psychologues cliniciens pour les salariées et salariés ayant vécu des événements stressants et/ou traumatisants, dans le cadre de leur activité professionnelle et qui en font personnellement la demande. Leur pratique respecte le code de déontologie des psychologues (respect de la personne et confidentialité). Pour toute problématique professionnelle, un numéro vert est mis à disposition des salariées et salariés : **0800 39 17 87,** du lundi au vendredi de 8h à 18h
En cas d'événement professionnel grave, un psychologue d'astreinte reste joignable 7j/7 et 24h/24, pour bénéficier d'un conseil et/ou d'un appui à distance

L'Action Sociale est à l'écoute des salariées et salariés qui le souhaitent, pour évoquer des situations particulières, dans le respect du secret professionnel, afin d'aider à identifier les violences, de répondre aux questions et d'orienter vers les interlocuteurs adaptés. D'autre part, elle met à disposition des interlocuteurs privilégiés au sein des établissements : les ASCO, correspondants de l'Action Sociale, auprès des managers et de la ligne RH pour les soutenir dans le cadre de ces situations.
Un numéro vert est à disposition de tous : **0800 20 66 20.**

Une attention particulière sera accordée aux victimes de violences et aux lanceurs et lanceuses d'alerte (sous couvert du respect de leur anonymat) durant la procédure et les mois suivant cette procédure.

Article 4.2 – Accompagner les salariées et salariés victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des violences conjugales ou intrafamiliales. Les conséquences de ces violences impactent gravement leur vie, leur santé et leur capacité à se maintenir ou accéder à l'emploi. Les signataires s'accordent sur le fait que l'entreprise est un espace privilégié où les agents peuvent trouver des appuis.

L'entreprise s'engage sur :

- L'affichage des numéros de téléphones des associations spécialisées dans l'assistance aux personnes victimes de violences conjugales et familiales
- L'octroi de trois journées d'autorisation d'absence exceptionnelle, fractionnables en demi-journées, afin d'aller déposer plainte ou se rendre à une convocation du tribunal, à un rendez-vous chez un avocat ou auprès d'associations d'appui spécialisées. La victime pourra à l'appréciation de sa hiérarchie, s'absenter sur son temps de service pour-rencontrer le Service médical, l'Action Sociale, l'Ethique, les membres de la CSSCT. Si la situation le rendait nécessaire, l'entreprise étudiera avec attention et bienveillance les demandes de temps complémentaire formulées par la victime. Ces absences devront être légitimées par la présentation de justificatifs. Ces dispositions seront également valables dans le cadre de violences sexuelles faites au travail.
- Une sensibilisation des personnels encadrant une à plusieurs personnes (managers, tuteurs, ...) via différents outils : Comprendre les violences faites aux femmes et les impacts sur l'emploi, Fiches pratiques, e-learning interentreprises, ...
- Une priorité d'accès au logement via l'agence logement dans le respect du GRH00333.
- Une attention particulière portée aux demandes d'aménagement horaires et aux demandes de mobilité géographique avec une garantie de confidentialité qui protège l'agent.

L'Action Sociale SNCF mobilise son réseau de travailleurs sociaux et de spécialistes en CMPP pour :

- **Accompagner les personnes victimes** de violences conjugales et/ou familiales ainsi que leur famille,
- Les soutenir dans la gestion des impacts de cette situation sur leur vie quotidienne : recherche de solutions d'hébergement en urgence, aide au relogement pérenne (en lien avec l'agence logement SNCF ...)
- Délivrer, le cas échéant, des prestations financières évaluées avec le travailleur social afin de soutenir les actions engagées dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation familiale : besoins fondamentaux, frais liés à l'accès au logement, aide en lien avec la démarche judiciaire séparation/divorce ou la médiation.
- **Accompagner les managers** dans la gestion de situations de violences au travail. Une fiche synthétique à l'intention des managers « Violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail ou au sein de la famille –Comment réagir ? Qui peut aider ? » a notamment été réalisée.

Pour cela, L'Action Sociale renforce la **sensibilisation de ses professionnels** par la mise en place de formations spécifiques.

Les Cabinets Médicaux SNCF- en fonction de la disponibilité des médecins-pourront recevoir en consultation médicale prioritaire les salariées et les salariés victimes de violences. A titre exceptionnel, les salariées et les salariés contractuels pourront également bénéficier de cette consultation médicale de soins dans le cadre d'un « acte gratuit ».

MC
JRD
FD SB
DD
JCM

CHAPITRE 5 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise.

Ce nouvel accord fera l'objet d'une communication auprès des salariées et salariés par le biais des médias internes et de différents outils :

- Une plaquette de communication sur l'accord, validée par le comité de pilotage, sera envoyée à chaque agent puis donnée à chaque nouvel embauché.
- Des affiches sur les droits des salariées et salariés repris dans cet accord ou dans d'autres seront apposées sur les sites de travail (avec des liens flash code par exemple)
- Un guide d'application de l'Accord pour les managers et acteurs et actrices RH
- Un guide pour les agences de recrutement
- Une présentation spécifique de l'accord et plus globalement de la politique mixité sera faite notamment auprès des acteurs et actrices les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle : directrices et directeurs d'établissement, conseillères et conseillers carrière, acteurs et actrices du recrutement, RRH.

Les prises de poste des responsables d'unité s'accompagneront d'une remise d'éléments de communication relatifs à l'accord.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 6.1 – Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 10/11/2021.

Il est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable par tacite reconduction.

Article 6.2 – Révision de l'accord

Les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord.
Cette demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.
Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Des premières discussions devront s'engager dans les 60 jours maximum suivant la date de demande de révision.

Article 6.3 – Modalités de suivi de l'accord

Les modalités de suivi de l'accord ne se substituent pas au rôle des instances de représentation du personnel qui exercent leurs prérogatives légales.

Les signataires conviennent de mettre en place des modalités de suivi de l'accord décrites ci-dessous, qui permettent, par des modalités complémentaires, la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord.

Le suivi de cet accord est assuré :

- D'une part, par un comité de pilotage national, réuni par la DRH Groupe SNCF, avec des représentantes et représentants de l'ensemble des sociétés et de chaque organisation syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative à la date de la réunion du comité de pilotage. Ce comité se réunit une fois par an au cours du 1er trimestre de l'année. En complément de ce comité de pilotage, 3 comités techniques seront organisés aux 2e, 3e et 4e trimestres pour partager l'état d'avancement des actions et projets en cours et convenir des modalités de mise en œuvre et de suivi.
- D'autre part, par un comité de pilotage réuni au niveau de chaque CSE du périmètre de l'accord et composé de représentantes et représentants de chaque organisation syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative au niveau de l'entreprise à la date de la réunion du comité de pilotage. Ce comité se réunira une fois par an.

Les comités de pilotage doivent veiller à et garantir la mise en œuvre du présent accord au sein de l'entreprise, s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, analyser l'impact de l'ensemble des actions menées, être force de propositions, identifier les actions à venir et proposer le cas échéant de les mettre en place conjointement avec l'entreprise.

Chaque délégation syndicale peut être composée de trois membres maximums.
Les membres de ces comités de pilotage reçoivent les documents nécessaires 15 jours avant la réunion.

Des réunions peuvent être organisées en accord entre le représentant de la direction et les représentants des organisations syndicales amenées à participer aux réunions de pilotage.

Article 6.4 – Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version signée des parties et une version anonymisée seront transmis à la DREEST du lieu de conclusion via la plateforme en ligne « Téléaccord » conformément à l'article D.2231-4 du Code du travail.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à la Plaine Saint-Denis, le 09/11/-2021

Le groupe SNCF,

La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer français (C.G.T)

Avec lettre de réserves annexée

Dominique FALLACARA.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes-Ferroviaire (UNSA-Ferroviaire)

D. MATHIS JC MILLET

La Fédération des Syndicats de Travailleurs du rail
Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD-Rail)

avec lettre de réserves annexée

J.R. DELEPINE

La Fédération des cheminots C.F.D.T
(C.F.D.T)

JRD

DM JCM

Annexe 1 : Liste des familles Métiers

Familles Métier
4-Traction
5-Ressources Humaines
6-Protection sociale/Médical/Action sociale/Logement
7-Finance
8-Achats
9-Sureté
10-Systèmes d'Information et Télécommunications
11-Communication
12-Services Généraux
13-Audit - Qualité - Juridique
14-Voyageurs
15-Fret
16-Infrastructure
17-Matériel
18-IMMOBILIER
98-Famille non répertoriée

Glossaire :

Groupe : le Groupe dans le présent accord correspond à l'entité composée des cinq sociétés : la société nationale SNCF, les sociétés SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, Fret SNCF et SNCF Gares & Connexions, issus de l'ancien Groupe Public Ferroviaire (GPF).

Groupe Public Ferroviaire : le Groupe Public Ferroviaire était composé des EPIC SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités. (Article L. 2101-1 du Code des transports applicable jusqu'au 31 décembre 2019)

ACCORD GPU SNCF

Montreuil, le 09 novembre 2021

En faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité

LETTRE DE RÉSERVE

La Fédération CGT des Cheminots, signataire de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité depuis 2006, signe le nouvel accord 2021 en émettant les réserves ci-après.

Le texte de l'accord reste imprécis et peu engageant dans certains thèmes centraux et/ou structurants :

- Sur la rémunération et les inégalités salariales y compris l'attribution des primes et autres dispositifs individuels, malgré la définition très complète du préambule, les mesures correctives mais aussi structurelles d'égalité de rémunération (classification et rémunération des métiers) ne sont pas précisées. Alors que c'est maintenant qu'il faut supprimer les inégalités salariales !
  L'index égalité salariale semble convenir à la direction, alors même que cela ne suffit pas et que ce n'est pas un bon index ! Pour la CGT, nous revendiquons une analyse des écarts des données du premier indicateur. Il y a encore des écarts de rémunération importants comme le montre chaque année le rapport de situation comparée et ce malgré la pondération qu'y met la direction pour les gommer !

De plus, les mesures reprises dans le texte concernant une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie à tou.te.s les cheminot.e.s statutaires et contractuel.le.s en congé maternité [ou d'adoption], conduisent à de nouvelles inégalités entre les cheminot.e.s, notamment dans le cadre des exercices de notations.

Ces mesures, qui de plus excluent les agent.e.s en congé parental (majoritairement des femmes), sous-entendent également ou normalisent le fait que ces cheminot.e.s soient écarté.e.s du processus normal de notations.

- L'absence de l'interrogation systématique des organisations du travail et des conditions de travail sous l'angle du genre, de l'égalité et de la mixité. Par exemple, à la conduite, les roulements doivent intégrer des temps de retournement suffisants pour accéder aux toilettes.
  Il en va de même pour la santé au travail.
- En matière de recrutement de salariées, le texte est peu ambitieux. Il est également peu contraignant pour les directions.
- Les droits des cheminotes en matière d'allaitement et le maintien des bonifications traction pour les conductrices lors de la maternité, ne sont pas repris.
- L'absence de droits nouveaux pour l'exercice de la parentalité alors qu'il s'agit d'une aspiration forte des salarié.e.s : organisation pour les familles monoparentales, la garde alternée, l'aide aux aidant.e.s, ...
- Violences sexistes et sexuelles qui relèvent du champ de compétences et d'intervention des instances de représentation (CSE, CSSCT, ...), l'absence de neutralité dans certaines enquêtes menées par la direction de l'éthique, doit conduire à des mesures correctives concrètes qui ne figurent pourtant pas dans le texte.

263, rue de Paris - 93515 Montreuil - Tél : 01.55.82.84.40 - coord@cheminotcgt.fr – www.cheminotcgt.fr

Une trop grande latitude est laissée aux directions d'établissement, de SA, pour la mise en œuvre des mesures, tout en renvoyant la responsabilité sur les encadrant.e.s de proximité.

Les informations données aux organisations syndicales doivent être totalement transparentes et ne pas souffrir de freins construits à dessein. Le RGPD n'interdit pas la transmission d'indicateurs individuels, anonymisés. Le texte reste imprécis en la matière.

L'ensemble de l'accord et sa réelle mise en œuvre sont relatifs à la garantie d'un véritable pilotage d'une politique par la direction du GPU, alors que dans le même temps, l'autonomie des sociétés est consacrée et que les cheminot.e.s des métiers RH en charge de décliner les mesures en proximité, subissent des restructurations incessantes et des suppressions d'emplois.

D'ailleurs, les officines construites par la direction, qui travaillent en dehors de tout champ de négociation collective et souvent en contradiction avec les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité, pèsent indéniablement sur la mise en œuvre de ce texte et sa réalisation effective.

Pour la CGT, l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une réelle prise en compte de l'accord par celles et ceux chargé.e.s de le faire appliquer, par un respect de celui-ci, par le respect des organisations syndicales signataires de l'accord et des instances de représentation du personnel légitimes dans la mise en œuvre et le respect de l'égalité femmes/hommes. Tout au long de la période de validité de l'accord, la CGT continuera d'œuvrer pour aboutir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portera les revendications des cheminotes et cheminots pour un accord du plus haut niveau et exercera une vigilance accrue pour que celui-ci soit respecté dans son intégralité sur l'ensemble du périmètre du GPU SNCF.

Dominique Fallacara

Union Nationale des Syndicats Autonomes

Lettre de réserves

Paris, le 4 novembre 2021

Objet : **Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité**

Lettre remise contre émargement

Monsieur le Directeur,

L'UNSA-Ferroviaire signe l'accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, car il s'inscrit dans une évolution positive de réductions des écarts existants entre les salarié-e-s du GPU SNCF.

Pour autant, l'UNSA-Ferroviaire souhaite émettre les réserves suivantes :

- La mise en place d'un Comité de Pilotage national ainsi que dans chaque CSE est une réelle avancée pour cet accord. À ce titre, l'UNSA-Ferroviaire demande quels seront les moyens alloués par l'entreprise aux représentants syndicaux des CSE qui y siégeront, ceci dans un réel souci d'avoir le temps nécessaire pour échanger et continuer à faire évoluer ce texte ensemble.
- Dans l'article 3.1.3 de l'accord, « SNCF s'engage à garantir une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie pour toutes les salariées en congé de maternité. » L'attribution d'une PR hors compte « au moment des campagnes de notations » pour les salariées statutaires est pour l'UNSA-Ferroviaire source de plus d'inégalités entre les femmes en général, mais également entre les femmes statutaires et les femmes contractuelles de l'entreprise. De plus, les NAC ne sont pas prises en compte pour l'octroi de PR hors compte, car seules les femmes en congé maternité sur le 1er trimestre de l'année bénéficient de cette PR supplémentaire. L'UNSA-Ferroviaire demande que cette mesure soit revue et mise en place pour TOUTES les femmes en congé maternité. La maternité doit rester un choix qui ne doit pas se calculer en fonction des notations à venir pour ne pas être lésée.
- Dans l'Article 3.1.3, l'attribution de cette PR hors compte ne concerne que les salariées, donc des femmes, en congé maternité (et d'adoption). Qu'en est-il des hommes qui sont dans un processus d'adoption ?
- L'UNSA-Ferroviaire demande que les listings de PR hors compte pour les salarié-e-s concerné-e-s du fait de leur congé maternité et/ou d'adoption soient communiquées aux Délégués de Commission de Notations, ceci dans un souci de transparence lors des notations.

UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél. : **01 53 21 81 80** • fédération@unsa-ferroviaire.org

- Dans l'Article 4.2 sur l'accompagnement des salarié-e-s victimes de violences conjugales et intrafamiliales, l'UNSA-Ferroviaire demande que les 3 journées d'autorisation d'absence exceptionnelle soient données sans conditions par la hiérarchie des victimes. En effet, la phrase « à l'appréciation de sa hiérarchie » pourrait induire des interprétations, des refus ou éventuellement des demandes de poser des congés en lieu et place de ces 3 journées aux salarié-e-s victimes. Ce qui aurait pour effet de retarder les procédures liées au dépôt de plainte, etc. et de porter ainsi atteinte aux victimes de ces violences dans la gestion de ces périodes traumatisantes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Didier MATHIS
Secrétaire Général

Delphine LEDIEU
Secrétaire Fédérale

UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : **01 53 21 81 80** • fédération@unsa-ferroviaire.org

FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS DU RAIL
SOLIDAIRES, UNITAIRES, DÉMOCRATIQUES

François NOGUE
Directeur des Ressources Humaines SNCF Groupe
2, Place aux Etoiles
93633 LA PLAINE ST DENIS Cedex

A St Denis, le mercredi 9 novembre 2021

Objet : Accord Egalité professionnelle / mixité / lutte contre le sexisme

Réserves assortissant la signature de la fédération SUD-Rail

Après consultation de ses syndicats et de leurs adhérent.e.s, la fédération SUD-Rail signe cet accord collectif du Groupe Public Unifié (GPU), comme elle l'a fait, par le passé, pour les versions qui se sont succédées depuis le tout premier accord de 2006, à la SNCF puis dans le Groupe Public Ferroviaire (GPF).

Cette signature n'est toutefois pas un blanc-seing, tant nos équipes militantes sont lasses, après 15 ans d'existence d'un accord collectif sur le sujet de l'égalité professionnelle / mixité, de la non application effective, dans les établissements, des droits, mécanismes, engagements et intentions de ses versions successives (y compris pour les droits résultant de la loi !), dans l'indifférence au mieux, l'assentiment au pire, de la Direction des Ressources Humaines chargée de veiller à la bonne application de l'accord.

Un des résultats aujourd'hui de cette non-application globale, est un taux de féminisation à la SNCF>GPF>GPU, non seulement qui plafonne à 20%, mais qui en outre est reparti à la baisse, contre le cours de l'évolution globale de la société française sur la longue durée. Ce qui signifie que les biais de genre et les pratiques sexistes, au niveau de l'imaginaire collectif, des conditions de travail, des organisations du travail, des processus RH (recrutement, avancement, déroulement de carrière, ...) ou des décisions de gestion générales et particulières, n'ont été ni recherchés, ni identifiés, ni *a fortiori* traités.

Ce constat contraste spectaculairement avec la communication de l'Entreprise, qui invoque des labels concoctés dans l'entre-soi des DRH des grandes entreprises et de leurs cabinets de consultants-mercenaires, ou bien qui procède par déclarations grandiloquentes, opportunément concordantes avec l'actualité lorsque celle-ci force le passage (cf. la vague *MeToo*).

Les attentes des salarié.e.s et de nos équipes militantes, vis-à-vis de cette nouvelle mouture de l'accord, tant en termes de droits, de pratiques, d'études sérieuses sur la réalité des biais de genre et du sexisme, qu'en termes de volonté réelle des responsables du GPU et de chacune de ses composantes, de changer radicalement la situation, étaient donc à la hauteur de ces 15 dernières années d'évolution désespérément lente, voire aujourd'hui régressives.

Or force est de constater que la nature et le niveau des engagements du présent accord, et les moyens prévus pour le contrôle collectif de leur mise en œuvre, n'est pas à la hauteur de ce qui aurait permis de provoquer ce changement radical en matière de sexisme (alors qu'en parallèle, la SNCF>GPF>GPU ne compte pas ses efforts et décisions de gestion, depuis 25 ans, pour ce qu'elle n'hésite pas à nommer la « révolution culturelle » de la concurrence).

Certes, le présent accord comporte des avancées par rapport aux précédents, soit qu'elles résultent des impositions nouvelles de la loi (notamment en matière d'égalité salariale), soit qu'elles résultent de la pression sociale de l'action collective (notamment la nouvelle partie explicitement consacrée à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et intrafamiliales). Raison pour laquelle la fédération SUD-Rail a reçu le mandat majoritaire de ses syndicats et de ses adhérent.e.s, de signer cet accord.

Mais nous identifions ci-après des insuffisances, des freins, des contradictions, voire des antagonismes, qui menacent l'efficacité de cet accord, à l'instar des précédents, et face auxquels nous opposerons une action syndicale - et plus globalement sociale - résolue.

FÉDÉRATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBÉRATION 93200 ST DENIS
TEL : 01 42 43 35 75
FAX : 01 42 43 36 67
@ : federation@sudrail.fr
INTERNET : www.sudrail.fr
FACEBOOK : @sudrailofficiel
TWITTER : @ Fede_SUD_Rail

Sur la dynamique générale de l'accord

Deux écueils limitent structurellement le pouvoir de cet accord de transformer radicalement la situation de l'égalité professionnelle / mixité / sexisme dans le GPU :

- le refus préalable et non négociable de considérer l'impact des organisations de la production et des orientations stratégiques de gestion, sur la situation que l'on dit vouloir changer
- le renvoi à la seule ligne managériale pour espérer changer la situation

Sur le premier aspect, il apparaît aujourd'hui, que sans entrer dans les organisations du travail elles-mêmes (conception même des roulements, externalisations, travail de nuit, « souplesses » prises dans la commande du personnel qui conduisent en fait à « déboutiquer » en permanence les journées de agent.e.s, suppression des postes de jour dans certains métiers, principe de l'évaluation quantitative individualisée des résultats, télétravail, etc.), on se prive des outils concrets pour analyser et traiter le discriminations directes mais surtout indirectes vis-à-vis des femmes ainsi que de toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans le genre masculin hétéronormé.

Trois exemples parmi beaucoup d'autres :

- ✓ la décision de gestion générale d' « optimisation » drastique des frais généraux et administratifs (-30%), qu'on motive par l'exigence de préserver la trajectoire financière du GPU induite par le Loi-Démantèlement du système ferroviaire de 2018 (la suppression des postes est donc un moyen de financement, par les salarié.e.s, du coût de la concurrence), va impacter des métiers traditionnellement plus féminisés (administratif et commercial), tandis que les métiers qui subiront une « optimisation » moindre sont ceux dont les taux de féminisation sont très bas (traction, maintenance du matériel, maintenance des infrastructures). Par voie de conséquence, cette décision de gestion générale est frontalement en contradiction avec les objectifs de l'accord.
- ✓ La suppression des postes de jour des commerciaux (RER B encore récemment), ou bien les réorganisations compulsives des établissements (tous métiers confondus) qu'on motive notamment par la nécessité de « détourer » pour faciliter les mises en concurrence actuelles et à venir, ont à l'évidence un impact premier sur les femmes en situation de grossesse puis de maternité/parentalité lorsqu'elles reviennent en poste. Ici à nouveau, ces choix d'organisation du travail sont frontalement en contradiction avec les objectifs de l'accord.
- ✓ Le dogme de la mesure quantitative individualisée des résultats (EIA et RPA) conditionnant une partie de la rémunération (primes des statutaires ou parts variables des contractuel.le.s), engendre un coût de gestion important (temps des *managers* et agent.e.s, et temps de gestion par les services RH et les délégations du personnel) alors que son efficacité en matière de performance, non seulement n'est justifiée par aucune étude sérieuse, mais a été au contraire démontrée comme étant une ineptie scientifique et comme ayant des effets délétères sur les collectifs de travail. Or cette individualisation du rapport au travail, et les critères selon lesquels l'évaluation est demandée aux *managers*, entretiennent les biais de genre et la reproduction des imaginaires et pratiques ayant un effet discriminatoire sur les femmes ainsi que toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans la genre masculin hétéronormé. A nouveau, le refus obstiné du GPU de reconsidérer ce dogme du *management* (qui ne se motive donc, objectivement, que par l'enjeu de la domination) est contraire à l'objectif de l'accord de lutter contre les discriminations et violences sexistes.

Sur le second aspect de la garantie de bonne mise en oeuvre de l'accord, tout repose sur la ligne managériale (et, bien souvent, sur le/la *manager* du niveau Unité Opérationnel), et sur l'auto-persuasion qu'un comité de « pilotage » serait différent d'un comité de « suivi ».

Les OS, ni en tant que Parties à l'Accord, ni *via* leurs délégations d'élu.e.s dans les CSE, n'obtiennent de capacités d'action spécifiques pour contrôler et agir sur le respect de l'accord, notamment aucun droit à l'information utile et complète (c'est-à-dire au besoin individualisée) sur les sujets objets de l'accord.

Face à des *managers* qui seront, au mieux, tiraillé.e.s d'injonctions contradictoires entre les objectifs de performance et d'organisations du travail qui ne sont pas négociables, et les objectifs de l'accord qui nécessiteraient au contraire de requestionner les organisations du travail et qui peuvent avoir un coût, les OS n'auront donc d'autre recours, au titre des mécanismes de l'accord, que d'interpeller la DRH Groupe, pilote en chef dudit accord.

★

Sur les mesures en faveur de la mixité (chap.2)

Dans la société de classes dans laquelle nous vivons, les choix politiques et économiques sont par nature porteurs d'inégalités. Et dans cette société où s'exerce la domination masculine, ces inégalités ont un impact plus important sur les femmes que sur les hommes. Pour la fédération SUD-Rail, l'objectif de mixité ne doit donc pas conduire à ignorer – voire à renforcer – les inégalités sociales, mais au contraire à les réduire. Or nous constatons dans l'accord, qu'au prétexte des biais de genre existant, on entérine le fait que les objectifs de mixité chez les cadres (32% des embauches) puissent être supérieurs à ceux tous collèges (25% des embauches).

Cette orientation classiste de l'accord, ne pourrait être efficacement combattue qu'en entrant dans le vif des conditions de travail et plus encore des organisations du travail. Or les pratiques actuelles de la commande du personnel, les pratiques d'achat (globalisation des fournitures par leur uniformisation), les difficultés récurrentes quant à l'application des Temps Partiels, ou encore le refus opposé par le GPU de prévoir des mécanismes effectifs de contrôle de la charge de travail et des conditions de travail dans l'avenant à l'accord télétravail, par exemple, sont d'ores et déjà en contradiction avec les objectifs de l'accord.

Nous ne pouvons donc que constater que les objectifs de cet accord passent toujours au second plan, lorsqu'ils sont susceptibles de gêner, voire de remettre en cause, les objectifs de performance financière.

★

Sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle (chap.3)

Sur l'égalité salariale, tous les acteurs (sauf les patrons bien sûr) dénoncent la construction des index, qui permettent, par un jeu d'écrêtement et par un choix des bases de comparaison, d'afficher des taux idylliques, voire de prétendre que la discrimination s'exerce au détriment des hommes !!! Nous ne pourrons donc nous satisfaire, eu égard aux objectifs en matière d'égalité salariale, de la seule référence à une moyenne selon la construction des index. C'est en pourcentage de femmes, sur chaque niveau de rémunération, et sans pré-traitements ou retraitements statistiques, que l'on doit raisonner (les écrêtements et retraitements éventuels ne doivent servir qu'*ex-post*, pour affiner l'analyse et cibler des actions).

Par ailleurs, si le traitement des salarié.e.s peut être facilement suivi pour le personnel du cadre permanent, l'intégration des EVS dans la comparaison (primes, indemnités, allocations), ou bien la comparaison des salaires du personnel contractuel (entre elles/eux et vis-à-vis du personnel au CP), ne donne lieu dans l'accord à aucun principe de transparence ni procédures d'informations spécifiques. C'est là aussi une limite énorme à l'efficacité de cet accord.

Or à nouveau, la variabilité salariale qui est au principe même du nouveau régime contractuel d'embauche depuis le 1er janvier 2020, ne peut que conduire, du fait des biais de genre toujours existants, qu'à entretenir voire favoriser les inégalités femmes/hommes. Le refus par le GPU d'un contrôle collectif des rémunérations, qui suppose un principe et des mécanismes de transparence et d'information complète des délégué.e.s du personnel, vient ici en contradiction avec les objectifs affichés de l'accord.

Enfin, aucun budget n'est prévu pour des mesures globales de rattrapage des écarts accumulés du passé.

*

Sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et les violences conjugales/intrafamiliales (chap.4)

Sur cette dimension nouvelle de l'accord, qui est à saluer dans son principe, la fédération SUD-Rail fait malheureusement le constat que le dispositif reste institutionnellement centré sur les mécanismes de la Direction de l'Ethique, dont les pratiques opaques (par exemple le refus systématique de l'accompagnement des personnes auditionnées, même lorsque celles-ci le demandent) accentuent l'isolement des victimes ou des témoins, favorise en conséquence leur précarité psychologique, et freinent la libéralisation de la parole, dont on sait pourtant qu'elle est essentielle pour combattre les représentations et pratiques sexistes qui sont le terreau des violences sexistes et sexuelles.

Côté délégations du personnel, conserver la maille des CSE en concédant simplement un.e deuxième référent.e.s harcèlement, et 50h annuelles supplémentaires de dégagement, est très largement inopérant pour gérer la charge matérielle et mentale générée par les situations à traiter, et la temporalité propre des victimes de ces violences, qui nécessite du temps d'écoute, du temps d'attente, du temps d'accompagnement pour les démarches, etc.

En effet, avec le passage aux CSE, c'est 85% de la délégation du personnel qui a disparu depuis 2019. Les élu.e.s des CSE sont globalement phagocyté.e.s par les réunions ordinaires ou extraordinaires et par les seules thématiques qui relevaient auparavant des CE (notamment dû à la valse compulsive des réorganisations). Les périmètres des CSE rendent en outre compliqués les déplacements réguliers sur sites, alors que sur les sujets de violences sexistes et sexuelles, il est évident que la présence physique pour recevoir la parole et accompagner les victimes ou les témoins, est primordiale. L'organisation même de ces CSE démesurés, que le GPF a imposé par la force, et que le GPU continue à défendre, même pour la mise en œuvre du présent accord, rend dans les faits très compliquée l'action des référent.e.s harcèlement, et vient donc en contradiction frontale avec les objectifs de l'accord.

En outre, il n'y a pas de mécanisme d'information systématique des référent.e.s harcèlement sur les signalements reçus par l'Entreprise (selon le parallèle parfaitement logique qui devrait être fait avec les accidents du travail).

Le pouvoir d'agir des délégations du personnel repose donc exclusivement sur l'investissement personnel des militant.e.s, dans un domaine dont on sait qu'il est extrêmement engageant sur le plan psychique. L'accord ne vient apporter aucune prérogative, ni même soutien, spécifique. Cette situation est une limite et une contradiction de fond aux objectifs de cette dimension nouvelle de de l'accord. Ce qui nous empêche de la saluer comme une avancée réelle.

La fédération SUD-Rail, qui s'engage donc malgré tout dans cet accord, y agira, et jugera des réalisations, à l'aune de la capacité du GPU, au cours de la période de l'accord, de supprimer les freins et de lever les contradictions soulignées ci-dessus.

P/o la Fédération SUD-Rail :

Jean-René Delépine — Patrick Triboulin

J.R. DELEPINE

TRIBOULIN. P