

MIXITÉ & ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN MARQUEUR FORT DE LA SNCF

GUIDE D'APPLICATION

4^{ème} accord collectif 2021-2024
en faveur de l'égalité
professionnelle entre les femmes
et les hommes et de la mixité

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
DÉPARTEMENT ÉGALITÉ, DIVERSITÉS & INCLUSION

Pour
nous tous



DISCRIMINATION

La discrimination est l'acte de défavoriser une personne sur la base d'un motif tel que le sexe, l'âge, la religion ou encore l'état de santé... Le fait de discriminer quelqu'un est illégal et pénalement répréhensible.

DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

Désigne la variété de profils humains qui peuvent exister au sein d'une entreprise (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc... La liste n'est pas exhaustive).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Elle désigne l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, mais également à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore à l'égalité salariale.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel au travail est défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est également toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle est effective lorsque l'entreprise permet aux hommes et aux femmes d'accéder, non seulement aux mêmes emplois et aux mêmes parcours, mais aussi d'accomplir, pour un emploi donné, les mêmes tâches.

PAROI DE VERRE

Le fait que dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques (exemple : administration, communication). Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

PLAFOND DE VERRE

Ce phénomène désigne les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité.

SEXISME

Le sexisme repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

SUIVEZ LE GUIDE

.04

AXE 1

Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne

.07

AXE 2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération

.16

AXE 3

Lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales/intrafamiliales

.26

LES ACTEURS DE LA MIXITÉ

.32

ANNEXE : Le rôle des CSE

.34

Retrouvez le texte intégral de l'accord [en cliquant ici](#)

SUIVEZ → LE GUIDE

LE 9 NOVEMBRE 2021, LA SNCF ET L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES (CGT, UNSA-FERROVIAIRE, SUD-RAIL ET CFDT) ONT SIGNÉ UN NOUVEL ACCORD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA MIXITÉ. ILS CONFIRMENT AINSI LEUR AMBITION PARTAGÉE DE S'INSCRIRE DANS UNE DYNAMIQUE VOLONTARISTE.

MIXITÉ & ÉGALITÉ FEMME-HOMME : UN MARQUEUR FORT DE LA SNCF

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 la SNCF et les organisations signataires de l'accord collectif entendent faire appliquer.

Pour la SNCF, ces droits sont assortis de trois enjeux majeurs :

- **Un enjeu de justice sociale** : les femmes représentant la moitié de la population. Elles doivent pouvoir prendre toute leur place dans le Groupe ;
- **Un enjeu de performance** : les compétences de coopération et de concertation de points de vue différents seront clés de la réussite de la SNCF ;
- **Un enjeu de transformation** : « Agir pour une société en mouvement, solidaire et durable » est la version courte de la raison d'être de la SNCF. Progresser en matière de mixité et d'égalité professionnelle y contribue directement.

Nous avons donc un engagement fort des présidents et membres du Comex et **une politique volontariste, ambitieuse et chiffrée** pour faire progresser la mixité.

« L'égalité femme-homme est un sujet non négociable et je souhaite que les progrès, que nous réussissons collectivement dans ce domaine constituent un marqueur fort des engagements sociétaux du Groupe SNCF. »

Jean-Pierre Farandou,
Président-directeur général de la SNCF

QU'APPORTE CE NOUVEL ACCORD ?

Depuis 2006, la SNCF est engagée dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

Même si de nombreux progrès ont été accomplis, beaucoup reste à faire. Dans le Groupe SNCF les femmes subissent le plafond de verre, sont encore très peu présentes dans certains métiers techniques et sont plus souvent victimes de sexisme et de harcèlement sexuel.

Avec ce nouvel accord, la SNCF et les Organisations syndicales signataires fixent une trajectoire volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, avec la détermination :

- **d'accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne** : 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. La 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.
- **de garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération** : l'entreprise compte veiller à faire progresser le taux de

promotion des femmes et des hommes à temps partiel, à garantir l'égalité d'accès à la formation et à œuvrer pour une meilleure conciliation des temps de vie, gage d'égalité.

- **de lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles et contre les violences conjugales et intrafamiliales** : la SNCF s'engage sur le principe de « zéro tolérance » avec de nouvelles actions pour combattre ces violences.

Avec ces nouvelles mesures, **le présent accord prolonge et amplifie l'engagement de la SNCF** en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité.

Pour atteindre cette ambition et 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.**

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) et de les partager avec la DRH Groupe, en y associant les CSE concernés. Par ailleurs, **ces feuilles de route déclinent les objectifs du présent accord seront présentées tous les ans par les sociétés à la Direction Générale du Groupe.**

TROIS AXES POUR AGIR



AXE 1

Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne



AXE 2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération



AXE 3

Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales/intrafamiliales



COMMENT LIRE CE GUIDE ?

Retrouvez facilement, au fil des trois axes, le contenu de l'accord et décryptez, en un seul coup d'œil, le sens des mesures à prendre et la marche à suivre avec des rubriques bien identifiées : « **Ambition** », « **Objectifs** », « **SNCF s'engage** », « **Managers, passez à l'action** » et « **Salariés, tous concernés** ».

AXE 01

Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne

OBJECTIFS

25%

Les femmes représenteront au moins un quart des recrutements fin 2024.

32%

En 2023, la population cadre comptera près d'une femme sur trois (29 % en 2020).

100%

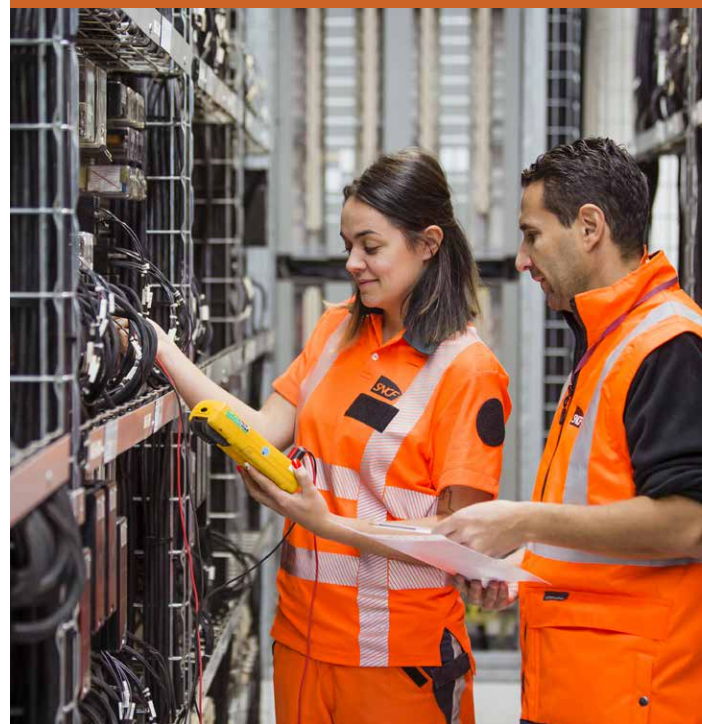
Un diagnostic sur les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins dans l'ensemble des établissements sera réalisé fin 2022.

100%

Tous les CODIR (du COMEX au CODIR d'établissements) doivent être sensibilisés aux enjeux de la mixité à fin 2024.

AMBITION

→ Développer la mixité au niveau du recrutement et à chaque étape du parcours professionnel





LA SNCF S'ENGAGE

Rompre avec l'image des métiers dits « genrés » et poursuivre une politique d'embauche et de mobilité exempte de toute discrimination sont au cœur de nos engagements.

L'entreprise s'engage à accroître 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. Le Groupe agit également sur les conditions de travail : locaux, tenues, organisation du travail.

01 CRÉER LES CONDITIONS D'UNE PLUS GRANDE MIXITÉ

En développant des méthodes de recrutement et des processus RH qui préviennent les risques de discrimination et permettent de lutter contre les stéréotypes liés au genre, la SNCF réaffirme que seules comptent les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle.

Afin de favoriser une plus grande mixité des embauches notamment dans les métiers techniques, la SNCF prend des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes avec par exemple le forum de recrutement 100 % féminin ou les bonifications de cooptation de candidatures féminines. De telles mesures visent à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

RECRUTEMENT EXTERNE : UN ENJEU DE TAILLE

La SNCF entend identifier et éliminer tous les facteurs pouvant induire des discriminations dans les procédures de recrutement. Pour ce faire, elle veille à la mixité des personnes en charge du recrutement, particulièrement sur les métiers techniques. **Pour les emplois majoritairement tenus par des hommes, il est demandé aux agences de**



La SNCF conduit dès 2022 un audit sur la prise en compte du genre aux différentes étapes des processus de recrutement et de reconversion interne. Ceci afin de s'assurer qu'il n'existe pas de biais dans le traitement des candidatures et d'identifier si nécessaire les éventuelles actions à engager.

recrutement d'effectuer une recherche approfondie. Concrètement il s'agit de trouver des CV féminins parmi les candidatures ne ciblant pas un métier précis ou celles initialement rejetées sur un autre type d'emploi, ainsi que celles issues de l'alternance.

Afin de favoriser les candidatures du genre sous-représenté, les viviers et canaux de recrutement vont être diversifiés et ce, dès la classe de troisième à travers les stages d'observation. **Pour toutes les catégories professionnelles, le sourcing des candidatures sera élargi en allant vers d'autres types de diplômes.** Pour les cadres, le recrutement se fera dans les universités, les IUT et dans une gamme plus large de grandes écoles sur tout le territoire.

Les objectifs de l'accord déclinés dans chaque feuille de route

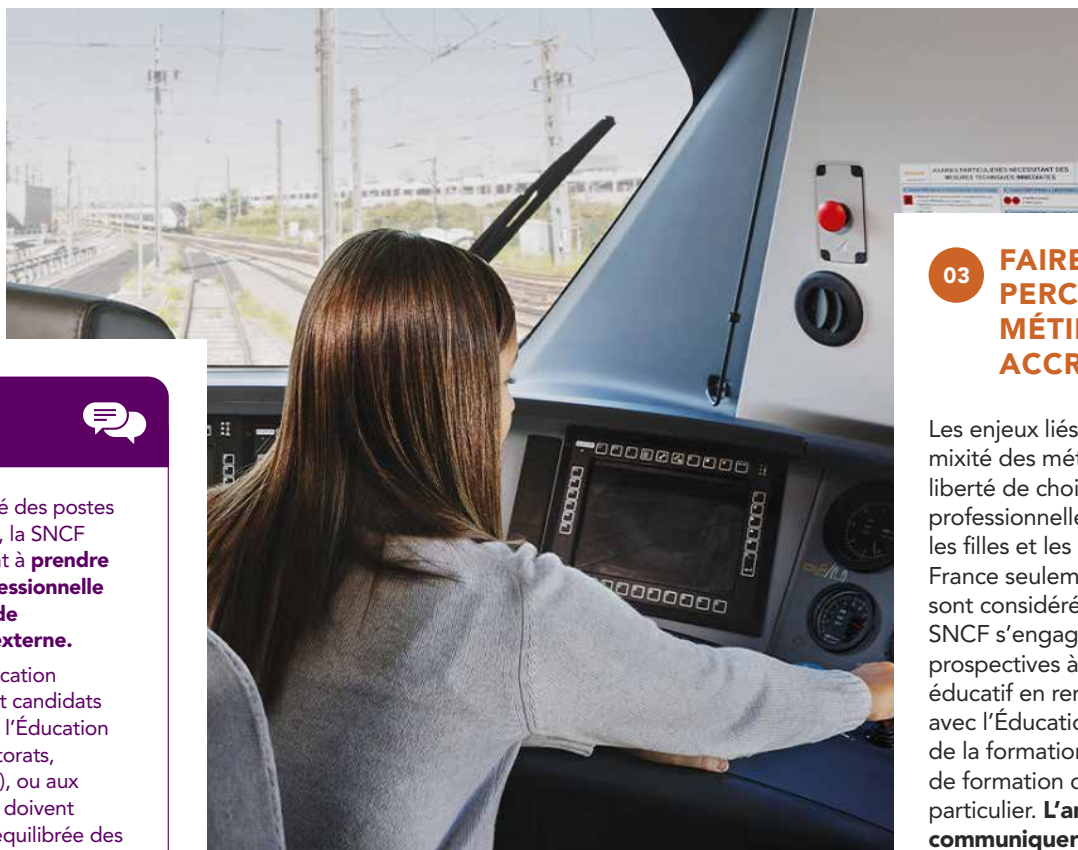
Chaque Société et CSE définit sa stratégie, décline les objectifs annuels ou pluriannuels de l'accord dans une feuille de route et propose un programme de soutien au recrutement visant à renforcer la mixité que ce soit dans les métiers dits techniques ou les métiers perçus comme féminins.

Formation à la non-discrimination

Différents parcours de formation des managers et acteurs RH intègrent la sensibilisation à la non-discrimination : École des DET, Parcours DUO, Dimensions managers, Formation RRH, formation aux outils de la mobilité.

100 % des personnes en charge du recrutement externe sont également formées aux principes de non-discrimination. À renouveler tous les 5 ans conformément à la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

 → ARTICLE 2-1



FAIRE ÉVOLUER LA COMMUNICATION



Pour renforcer l'attractivité des postes vis-à-vis du public féminin, la SNCF travaille systématiquement à **prendre en compte l'égalité professionnelle dans sa communication de recrutement interne et externe.**

Les supports de communication destinés aux candidates et candidats potentiels, aux acteurs de l'Éducation nationale (académies, rectorats, établissements scolaires...), ou aux organismes de formation, doivent offrir une représentation équilibrée des femmes et des hommes et formuler de manière neutre les missions et compétences attendues. Par ailleurs, les parcours réussis de femmes au sein de l'entreprise permettant une identification positive vont être valorisés lors de campagnes de communication internes et externes.

02 MIXITÉ DE L'ENCADREMENT : DES ACTIONS SPÉCIFIQUES

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de DET et de direction, la SNCF entend augmenter la féminisation des viviers grâce à des actions de développement professionnel des femmes ainsi que des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. Objectifs chiffrés à l'appui.

📖 → ARTICLE 2-2

03 FAIRE ÉVOLUER LA PERCEPTION DES MÉTIERS POUR EN ACCROÎTRE LA MIXITÉ

Les enjeux liés à une plus grande mixité des métiers sont importants : la liberté de choix quant à son orientation professionnelle doit être égale pour les filles et les garçons. Alors qu'en France seulement 17 % des métiers sont considérés comme mixtes*, la SNCF s'engage dans différentes actions prospectives à destination du monde éducatif en renforçant ses partenariats avec l'Éducation nationale et les acteurs de la formation professionnelle, centres de formation des apprentis (CFA) en particulier. **L'ambition est de mieux communiquer sur les possibilités offertes aux femmes dans les filières techniques et industrielles, et ce dans les trois collèges.**

C'est toujours dans ce même esprit que la SNCF renforce ses partenariats avec des associations comme « Capital filles » et « Elles bougent », pour donner aux jeunes filles une représentation positive et juste de ses métiers techniques et susciter des vocations. **La SNCF s'appuie notamment sur ses marraines bénévoles ou sur le mécénat de compétences de la Fondation SNCF.**

Elle poursuit par ailleurs, les événements dédiés au public scolaire pour valoriser les métiers de l'entreprise : Journée de la mixité, actions de découverte des métiers dans les écoles d'ingénieur...



Saisir l'opportunité des alternances et stages pour mieux féminiser

Des objectifs de féminisation des contrats d'alternance pour les métiers qui recrutent et plus spécifiquement sur les dispositifs d'alternance pilotés sont définis au niveau de chaque société. Charge à elles de définir les actions nécessaires pour y parvenir. Un bilan annuel sera fait dans le cadre du comité de pilotage national de l'accord.



Orientation : ouvrir le champ des possibles

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, pour mieux communiquer sur les possibilités offertes aux femmes dans les filières techniques et industrielles.

Les COSP (Centre d'Orientation Scolaire et Professionnelle) de l'Action Sociale jouent aussi un rôle pour valoriser la mixité des métiers et communiquer sur les possibilités offertes aux jeunes femmes dans les filières techniques à l'occasion des bilans réalisés avec les enfants des salariés.

L'INFO EN +

La SNCF intensifie sa communication auprès des professionnels du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales) et rappelle à ses interlocuteurs sa volonté de disposer de candidatures féminines sur l'ensemble des métiers et particulièrement sur les métiers techniques.

📖 → ARTICLE 2-3

* Étude 2018 du centre d'Information et Documentation Jeunesse



Enfin, les innovations ou recherches de mécanisation diminuant la contrainte physique seront étudiées et mises en œuvre. Elles s’inscriront à la fois dans une politique de prévention des risques professionnels et d’accès aux femmes à certains emplois.

04 AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La SNCF entend favoriser la mixité de ses équipes notamment en poursuivant des démarches d’amélioration des conditions de travail. **Les mesures prises en ce sens permettent aux femmes comme aux hommes de réaliser plus facilement leurs missions** et ont un effet direct sur la féminisation des métiers.



Un diagnostic sur les conditions d’accueil et de travail des personnels féminins dans 100 % des établissements sera réalisé d’ici fin 2022.

Une évaluation sexuée des risques professionnels comme prévu à l’article L41213 du Code du travail va être réalisée. À sa suite, des actions de prévention et des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés seront mises en place.

DES LOCAUX ADAPTÉS À LA MIXITÉ

L’aménagement des locaux (sanitaires, vestiaires, etc.), en particulier **dans les établissements où les femmes sont encore faiblement représentées** est poursuivi. Des locaux dédiés à l’allaitement vont être aménagés comme prévu à l’article L122532 du Code du travail.

L’INFO EN +

Les questions liées à la mixité et au respect des personnes : accessibilité, sanitaires, vestiaires doivent être prises en compte dans la rédaction des cahiers des charges de tous projets de modification, transformation ou construction de locaux.

DES ÉQUIPEMENTS ET TENUES ADAPTÉES

Des tenues et équipements de protection individuels adaptés à toutes les morphologies, y compris aux femmes enceintes doivent être disponibles. Ils devront être testés en situation de travail. Ce critère de mixité des tenues et équipements doit être bien présent dans les cahiers des charges de renouvellement des marchés.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL NON DISCRIMINANTE

Les femmes sont encore à ce jour responsables de 80% du temps domestique et des deux tiers du temps parental. Elles ont donc en moyenne moins de temps disponible que les hommes. 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. La SNCF rappelle que les horaires de réunion doivent respecter le potentiel temps partiel programmé. **L’entreprise s’engage à lutter contre la culture du présentisme** et à déployer les bonnes pratiques en matière d’organisation du travail permettant **un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

L’INFO EN +

La SNCF entend poursuivre la recherche de solutions pour garantir les pauses physiologiques des personnels roulants ou en travail posté, pour avoir le temps nécessaire dans des lieux appropriés.

🔌 Droit à la déconnexion

L’entreprise 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 2-4**

MANAGERS, PASSEZ À L'ACTION !

PENSEZ MIXITÉ QUAND VOUS RECRUTEZ

Assurez-vous qu'aucune candidature ne fait l'objet de discrimination comme le prévoit l'article L11424 du Code du travail. **Les offres d'emploi doivent être centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.**

Dans les métiers à dominante technique (Infrapôles, Matériel, Traction et Circulation), réalisez au moins une fois par an une action de communication dédiée aux femmes. Facilitez la participation à la Journée de la mixité, en permettant aux lycéennes et étudiantes de visiter votre établissement pour découvrir la variété des métiers de la SNCF. **N'hésitez pas à présenter vos métiers aux partenaires locaux, scolaires et de l'emploi.**

Bien rédiger une fiche de poste

- Centrez l'offre sur le besoin
- Rédigez les fiches de poste et les offres d'emploi sous la forme épiciène, en recourant à des mots non marqués du point de vue du genre.
- Ne faites mention ni de la situation familiale de la candidate ou du candidat ni de toutes autres considérations pouvant constituer un frein aux candidatures féminines.



PENSEZ MIXITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Assurez-vous du respect du droit à la déconnexion. **Les collaborateurs et collaboratrices ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations numériques en dehors de leur temps de travail.**

En tant que manager, il vous appartient de respecter et de faire respecter ce droit à la déconnexion. Programmez les réunions dans le respect des horaires de travail sans oublier de tenir compte des contraintes propres aux temps partiels. À respecter également dans le cadre du télétravail.

ZOOM RH

Proposez la candidature d'au moins une femme et au moins un homme pour chaque poste ouvert, sous réserve d'en disposer, et veiller à ce que chacune soit étudiée avec toute l'attention requise.

ZOOM RH

La possibilité d'absence avec solde pour allaiter, que la salariée soit à temps complet ou partiel, est prévue à l'article L122530 du Code du Travail et à l'article 26 du GRH0359 dans la limite d'une heure ou de deux demi-heures par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant. **Pensez à en informer les salariées concernées.**

SALARIÉS, TOUS CONCERNÉS

- **Associez-vous à la promotion des métiers de l'entreprise** envers les femmes et n'hésitez pas à parler des postes à pourvoir dans votre entourage.
- **Profitez des bilans réalisés par les Centres d'Orientation Professionnels (COSP)** de l'Action sociale pour faire découvrir à vos enfants les possibilités offertes aux femmes dans l'entreprise.
- **Participez au Challenge Cooptation et proposez aux femmes de votre entourage de rejoindre l'entreprise** en les cooptant sur des offres d'emploi dans les métiers pour lesquels il y a d'importants besoins : la conduite, la préparation des trains, la circulation, l'ingénierie, la maintenance de l'infrastructure, des gares et des trains.

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération

AMBITION

→ Créer les conditions nécessaires pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la rémunération, de la formation et de l'évolution de carrière.



OBJECTIFS



- Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Réduire l'écart dans les taux de promotion entre les femmes et les hommes
- Réduire l'écart dans les taux promotion entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein
- Réduire l'écart entre les taux d'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

LA SNCF S'ENGAGE

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, 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.


01 GARANTIR LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Un même salaire à l'embauche est garanti aux femmes et aux hommes pour un même métier et à un poste équivalent.

Les salariées et salariés sont exclusivement évalués sur le travail accompli : qualité des services, maîtrise de l'emploi et compétence. La situation familiale, un temps partiel, la maternité, un congé lié à la parentalité ou un télétravail ne doivent aucunement influencer cette évaluation.

ADAPTER LES POSTES SI BESOIN

Pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des conditions de travail adaptées, le recours au télétravail voire un changement temporaire d'affectation peuvent être proposés. Un entretien spécifique est prévu pour, entre autres, en étudier les modalités, dès l'annonce de la grossesse.

 La médecine du travail joue un rôle essentiel de prévention en matière de protection et d'aptitude au poste de travail de la femme enceinte :

- sur les sujets de port de charges, vibration, exposition au bruit, à des agents biologiques, chimiques ou physiques ou 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 ou encore de températures extrêmes.



Les autorisations d'absence liées à la grossesse

Les femmes peuvent s'absenter avec solde pour passer les examens médicaux prénataux et postnataux prévus par la législation de la santé publique dans la limite d'1/2 journée à chaque fois. Il en va de même pour les actes médicaux relevant de l'assistance médicale à la procréation.

Ces autorisations d'absence sont accordées à partir du 5^e mois : 8 heures par mois puis 12 heures au cours du 6^e mois et enfin 4 heures par semaine à partir du 7^e mois.

MAINTENIR LA RÉMUNÉRATION

La SNCF s'engage à garantir une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie

à toutes les salariées statutaires et contractuelles 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.

- Les salariées statutaires qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure dans le cadre de l'exercice de notation bénéficieront d'une attribution de position de rémunération (PR) hors compte (ou un niveau hors compte si le changement de PR nécessite un passage en niveau).
- Les salariées contractuelles bénéficieront au minimum du pourcentage d'augmentation individuelle appliquée à leur catégorie professionnelle.

Par ailleurs **pour chaque salarié ou salariée en congé de maternité ou d'adoption, répondant aux conditions d'éligibilité, le versement d'une gratification liée à la performance est garanti :**

- **Pour la « GIR » ou la « Part variable »**, application a minima du pourcentage fixé par l'entreprise pour le calcul de ces deux éléments à la rémunération de base ;
- **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 versés aux salariées et salariés du même collectif de travail (base temps plein).

C'est l'année du congé qui est prise en compte pour ces différents calculs. Lorsque le congé s'étale sur deux années, c'est celle sur laquelle la période de congé est la plus longue.

Au cours de la période prénatale ou durant le congé pathologique, de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant, en cas de changement temporaire de poste liée à une inaptitude prescrite médicalement l'entreprise garantit :

- 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 au cours des 12 derniers mois (définie au GRH 00131).

📖 → ARTICLE 3-1

02

DES PARCOURS PROFESSIONNELS SANS STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE

L'entreprise œuvre pour la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans distinction entre les femmes et les hommes :

- à la suite de la déclaration de grossesse, un entretien spécifique doit être proposé par la ou le manager ;
- à la fin du congé de maternité ou d'adoption, le salarié ou la salariée doit retrouver l'emploi occupé auparavant. En cas de réorganisation de l'établissement pendant cette période, les souhaits de la personne en congé doivent être pris en compte au même titre que ceux des autres salariés ;
- afin que les congés de maternité ou d'adoption ne soient pas un frein à la bonne intégration dans la vie de l'entreprise, les salariées et les salariés pourront, s'ils le souhaitent, continuer à recevoir à leur domicile des informations sur la vie de l'entreprise ;
- la mobilité est un élément important d'un parcours professionnel. Elle se fera, dans la mesure du possible, durant l'été.



BON À SAVOIR



Parcours d'attaché et de jeune cadre

Ces parcours sont prolongés à l'issue du congé de maternité ou d'adoption pour donner le temps nécessaire à l'acquisition des compétences.



Une étude sur le plafond et pari de verre *

Une étude spécifique, en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord sera lancée en 2022.

* voir abécédaire page 2

📖 → ARTICLE 3-2



03 UN MÊME ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière.

Pour que les femmes puissent avoir le même accès à des postes à responsabilité que les hommes, la SNCF proposera aux femmes et aux hommes les mêmes parcours de formation.

- La SNCF veillera à ce que les femmes et les hommes aient un nombre d'heures de formation équivalent et ce, quelque soit l'activité professionnelle exercée en tenant compte du fait que le nombre d'heures de formation est très hétérogène selon l'activité professionnelle exercée ;
- Pour les promotions qui nécessitent un jury, la SNCF veillera à la mixité de celui-ci ;
- Pour permettre aux salariées et salariés de s'organiser, les formations à distance ou à proximité du lieu de travail seront privilégiées ;
- Un Entretien Professionnel sera proposé après de longues absences. Il permettra de faire le point en matière de formation ;
- 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.

L'INFO EN +

Favoriser le temps partiel choisi

La SNCF s'engage depuis 1995 à favoriser le temps partiel choisi avec des formules variées allant de 50 % à 91,4 % d'un temps complet.

📖 → ARTICLE 3-3

04 ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE, MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ

L'activité de l'entreprise impose des rythmes de travail particuliers (2X8, 3X8, travail des samedis, dimanches et fêtes, astreinte...). Ces modes de fonctionnement constituent un fondement dans l'exercice des métiers de la SNCF. L'entreprise recherche ainsi continuellement des solutions innovantes dans l'organisation du travail pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle. Ceci permet de contribuer in fine à l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les stéréotypes sur la répartition des rôles.

Une étude pour connaître les besoins en modes de garde et proposer ainsi aux salariés des solutions ciblées sera menée en concertation avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

MIEUX INTÉGRER LA PARENTALITÉ

La SNCF se refuse à ce que le fait d'être parent soit un frein à la vie professionnelle et entend favoriser une parentalité partagée :

- la SNCF mènera entre autres une campagne de communication incitative à la prise du congé paternité et accueil de l'enfant qui permet de rééquilibrer les rôles dans la vie de famille ;
- la SNCF a édité un guide de la parentalité à destination de tous, accessible sur intranet ;
- la SNCF accompagne les salariées aidantes et salariés aidants et développe des actions concrètes avec Optim'services - Action Sociale que ce soit en termes d'accès à l'information ou à des aides spécifiques.

Une étude est prévue en 2022 pour mieux comprendre les freins et les motivations qu'ont les salariés à prendre le congé de paternité (second parent) et d'accueil de l'enfant.

📖 → ARTICLE 3-4

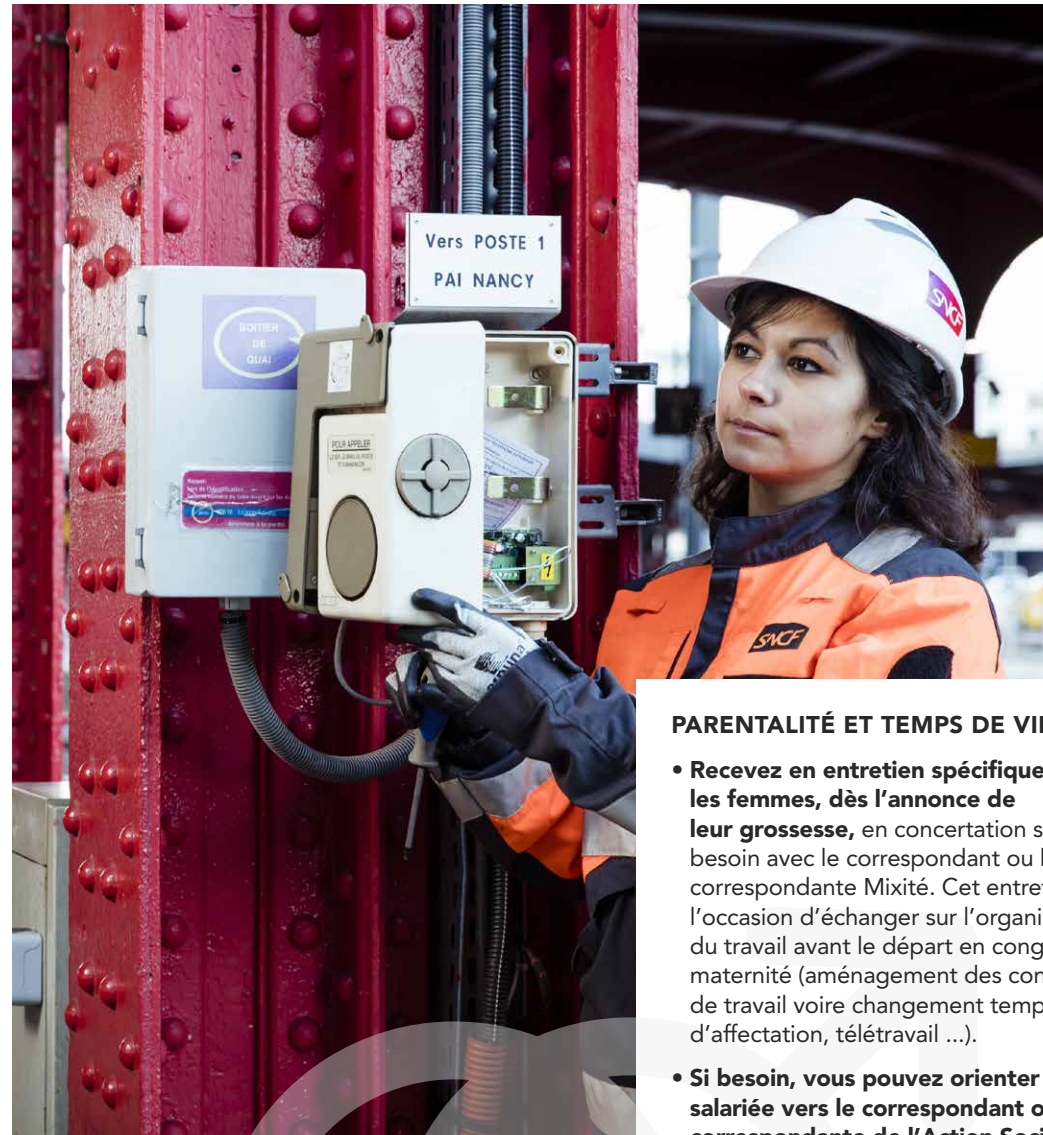
MANAGERS, PASSEZ À L'ACTION !

- **Fondez votre appréciation individuelle vis à vis des personnes de votre équipe** uniquement sur le travail accompli, sans distinction entre les femmes et les hommes.
- **Proposez aux femmes comme aux hommes des parcours de formation** et de carrière leur permettant d'accéder à des responsabilités managériales.
- **Veillez à ce que les dates et modes de formation que vont suivre vos collaborateurs** soient adaptés et prévenez-les au moins deux semaines à l'avance pour leur laisser le temps de s'organiser.
- Dans les équipes très majoritairement masculines, **assurez-vous de la bonne intégration des femmes**, et inversement.

ZOOM RH



Dans la mesure du possible, assurez-vous, pour les formations techniques, que les stagiaires femmes ne se retrouvent pas uniquement avec des stagiaires hommes.



PARENTALITÉ ET TEMPS DE VIE

- **Recevez en entretien spécifique les femmes, dès l'annonce de leur grossesse**, en concertation si besoin avec le correspondant ou la correspondante Mixité. Cet entretien est l'occasion d'échanger sur l'organisation du travail avant le départ en congé maternité (aménagement des conditions de travail voire changement temporaire d'affectation, télétravail ...).
- **Si besoin, vous pouvez orienter la salariée vers le correspondant ou la correspondante de l'Action Sociale (ASCO)** de votre entité afin de l'aider à préparer l'arrivée de l'enfant : écoute, informations sur les modes de garde et les financements, aides à domicile... **Vous pouvez également lui fournir le guide parentalité.**
- **Après le congé de maternité, veillez à réaliser un nouvel entretien pour**

BON À SAVOIR



La SNCF a édité un kit dédié aux managers pour accompagner les salariés parents. Ce kit a pour objectif de vous aider dans votre rôle auprès des salariés parents ou futurs parents. Conçu de manière pratique, il vous permet de prendre connaissance des dispositifs qui facilitent leur vie, tout en tenant compte des contraintes organisationnelles. Pour accéder au kit managers cliquez [ici](#).

- **parler des conditions de reprise** du travail et soyez attentif ou attentive à l'aménagement des horaires, les premières semaines de reprise.
- **Profitez de cet entretien pour faire le point sur le projet d'évolution professionnelle** de la salariée, analysez ses besoins en formation et abordez la question des éventuelles habilitations métiers nécessaires pour reprendre le travail dans les meilleures conditions.
- **Pour les femmes souhaitant allaiter, organisez des plages d'absence** et veillez à ce qu'elles aient accès à des locaux adaptés pour allaiter et tirer leur lait.
- **Facilitez l'organisation familiale** des salariés lors de la rentrée scolaire.
- Pour les salariés, **étudiez avec eux des solutions d'aménagement** (télétravail, travail bi-localisé,...).
- **Pour les salariés à temps partiel : respectez les règles relatives aux journées chômées supplémentaires et aux repos.** Si c'est à vous de les planifier, écoutez leurs souhaits.

ZOOM RH



Rappelez aux salariés les conditions de demande d'accès au temps partiel que ce soit après un congé de maternité, d'adoption, de paternité, parental ou toute autres raisons...

Faites-en sorte qu'une attention particulière soit accordée aux demandes de retour à temps complet. Ces demandes doivent être faites par écrit, comme tout refus qui doit être justifié, et ce dans les délais prescrits.

Les aménagements de l'organisation du travail qui en découlent doivent être partagés et validés entre le salarié, la salariée et sa hiérarchie.

L'INFO EN +

Les congés « soins enfants » peuvent concerner les femmes comme les hommes et leur attribution n'est aucunement liée à un examen des congés ou repos restants.



SALARIÉS, TOUS CONCERNÉS



La SNCF a édité le « Guide des salarié.e.s parents ». Son objectif : fournir aux salariés concernés les informations leur permettant d'articuler au mieux leur vie familiale et professionnelle. Conçu de manière pratique, ce guide leur permet de prendre connaissance des dispositifs qui facilitent leur vie de parent et les modalités pour les déclencher. Il traduit le soutien de l'entreprise à une parentalité épanouissante qui constitue une source de bien-être au travail. Pour accéder au guide cliquez [ici](#).

- **Les femmes souhaitant allaiter bénéficient jusqu'au 1 an** de l'enfant d'autorisation d'absence avec solde dans la limite d'une heure par jour.
- **Les deux parents peuvent bénéficier des autorisations d'absence** avec solde pour suivre les examens médicaux prénataux et postnataux prévus par la législation.
- **Le congé paternité est un droit.** La durée de ce congé a été portée en 2021 de 11 à 25 jours calendaires (et de 18 à 32 en cas de naissances multiples).



BON À SAVOIR



Optim'services-Action Sociale propose différents dispositifs et offres et pour aider les familles: recherche de modes de garde/indemnités... (bouquet Prim'enfance), orientation scolaire et professionnelle (COSP)*, accompagnement psychopédagogique des enfants et adolescents (CMPP)**, ... et soutient les aidants (séjour de répit, etc.)

*Centre d'Orientation Scolaire et Professionnelle.
** Centres Médico Psycho-Pédagogique.

Vous êtes confronté à une situation personnelle qui impacte l'exercice de vos missions ?

N'hésitez pas à en parler à votre manager afin de trouver ensemble les meilleures solutions.

Rapprochez-vous d'Optim'services - Action Sociale pour connaître les dispositifs d'aide dont vous pourriez bénéficier.

Lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales / intrafamiliales

AMBITIONS

- Garantir le respect de toutes et tous et assurer des relations de travail saines par la prévention de toutes formes de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.
- Favoriser l'évolution de la place des femmes au sein de la SNCF en luttant contre les stéréotypes et préjugés

Participer à la politique nationale d'aide et de soutien face aux violences conjugales ou intrafamiliales



OBJECTIFS

100%

des comités de direction sensibilisés aux enjeux de la mixité, du comité exécutif jusqu'aux comités de direction des établissements.

2

référents harcèlement sexuels par CSE, disposant d'un crédit annuel de 50 heures par référent.

LA SNCF S'ENGAGE

La SNCF, 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.

Il est du devoir de l'entreprise à tous les niveaux de garantir le respect de tous et de toutes dans l'entreprise, 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.

01 COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

L'évolution de la place des femmes dans les métiers occupés essentiellement par des hommes ou a contrario des hommes dans les métiers à forte composante féminine implique de **travailler sur les représentations de ces métiers. L'objectif est de prévenir la diffusion de stéréotypes et de préjugés** qui constituent le terreau des actes de harcèlement et de violences sexistes.

SENSIBILISER POUR PRÉVENIR

La SNCF engage des actions de sensibilisation sur la nécessité de mettre fin aux propos, comportements et représentations sexistes.

L'INFO EN +

« Travailler ensemble sans préjugés » : ce e-learning invite à la réflexion autour des préjugés notamment sexistes. Avec des cas concrets illustrés ou filmés, il indique le bon comportement à adopter et montre l'impact qu'un préjugé peut avoir sur les personnes qui en sont victimes. Pour accéder au e-learning cliquez [ici](#).



Elle met en place plusieurs programmes :

- les ateliers « Mixité en jeu » pour les Codir. Pour accéder aux ateliers cliquez [ici](#) ;
- le serious game « ProDIVERSITE » Pour y accéder cliquez [ici](#) ;
- la formation « Manager la diversité et prévenir les discriminations ». Pour accéder à la formation cliquez [ici](#).

02 LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La Direction de l'Éthique Groupe (DEG) propose les principes que la SNCF souhaite voir appliquer en son sein. Elle anime les référents harcèlement sexuel nommés par les sociétés du Groupe.

Le rôle de ces référents est d'informer, d'orienter et d'aider les salariés.

Dans chaque CSE, deux référents harcèlement sexuel sont également nommés, choisis parmi les élus.

Quels moyens pour les référents des CSE ?

Pour assurer leur mission, les référents harcèlement sexuel disposent de : téléphone, accès à un local pour mener les entretiens, crédit annuel de 50 heures. Ils bénéficient d'une formation relative à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et touchant aux aspects juridiques et psychologiques du harcèlement. Une journée de formation complémentaire à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail est prévue.

BON À SAVOIR

TOLÉRANCE ZÉRO pour les comportements et agissements sexistes !

Les résultats de la 4^e édition du baromètre sur la perception du sexisme à la SNCF ont été publiés en mai 2022. Ce baromètre permet de sonder à intervalles réguliers le vécu et le ressenti des femmes et des hommes de l'entreprise en matière de mixité. Cette nouvelle édition intègre un volet sur les violences sexistes et sexuelles.

Mieux connaître les faits

La SNCF entend avoir une connaissance exhaustive des situations rencontrées. Les rapports d'enquête sur des signalements de harcèlement sexuel font l'objet d'une restitution anonymisée et confidentielle auprès des référents harcèlement sexuel de l'entreprise et des CSE.

L'INFO EN

Un processus type de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes sera mis en œuvre en 2022 avec les organisations syndicales signataires.

 → ARTICLE 4-1

La SNCF participe à la politique nationale d'aide et de soutien face aux violences conjugales ou intrafamiliales.

Alors qu'en France, 20 000 femmes font chaque année, l'objet de mauvais traitements commis par leur conjoint actuel ou ancien, la SNCF a décidé d'agir aux côtés de l'ensemble des associations spécialisées et de l'État.

ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Les situations de violences s'accompagnent le plus souvent d'un isolement social, d'un sentiment de dévalorisation et de culpabilisation. L'entreprise est parfois l'endroit où les victimes de violences conjugales se sentent en sécurité loin de l'emprise de leurs conjoints et où elles peuvent maintenir du lien social et par là même trouver de l'aide. Encore faut-il que les managers et collègues soient préparés à accueillir la parole des victimes.

Pour ce faire, l'entreprise met à leur disposition des outils qui aident à comprendre les violences conjugales, leur impact et savoir agir.

Parmi ces outils :

- **le guide** de prévention des violences conjugales. Pour accéder au guide cliquez [ici](#),
- **le e-learning** « Prévenir l'impact des violences conjugales ». Pour accéder au e-learning cliquez [ici](#).

Par ailleurs, en complémentarité et lien étroit avec l'ensemble des acteurs de terrain, l'entreprise entend participer à orienter les

victimes vers les structures compétentes afin qu'elles puissent s'exprimer et bénéficier d'un soutien juridique, médical et social.

L'AUTORISATION D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE, UN NOUVEAU DROIT POUR LES VICTIMES

Les salariées et salariés peuvent bénéficier de trois journées d'absence, fractionnables en demi-journées, si la situation le nécessite. Cette autorisation exceptionnelle permet d'aller déposer plainte, se rendre à une convocation du tribunal, à un rendez-vous chez un avocat ou auprès d'associations spécialisées.

BON À SAVOIR

L'Action Sociale SNCF mobilise son réseau de travailleurs sociaux et ses spécialistes des Centres Médico Psycho-Pédagogiques (CMPP), afin d'accompagner les personnes victimes et leur famille, de faciliter leurs démarches et les aider à gérer les impacts dans leur vie quotidienne.



MANAGERS, PASSEZ À L'ACTION !

LES RÈGLES D’AFFICHAGE

Afficher les coordonnées des référents harcèlement de l’entreprise et des CSE, en précisant que ce sont des élus.

Rappeler l’interdiction d’affichage et de diffusion sur le lieu de travail d’**images sexistes et/ou représentant des personnes dénudées**.

DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

De nombreux outils vous aident à identifier les violences sexistes et sexuelles dans l’entreprise, à comprendre leurs conséquences et vous donnent les clés pour agir :

- **La fiche pratique** « Comment réagir, qui peut aider ? ». Pour accéder à la fiche pratique cliquez [ici](#) ;
- **Guide** de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel. Pour accéder au guide cliquez [ici](#) ;
- **Fiche Éthique** en pratique sur le harcèlement sexuel. Pour accéder à la fiche cliquez [ici](#).

BON À SAVOIR



Vous recherchez appuis et conseils ?
Envoyez un mail à ligneethique@sncf.fr ou contactez la ligne éthique par téléphone au **04 27 01 02 81**. Vous pouvez aussi télécharger l’appli MyEtic sur votre mobile professionnel.



SALARIÉS, TOUS CONCERNÉS

→ Vous vous estimez **victime ou témoin** direct d’une discrimination ou de faits de harcèlement ?
Vous pouvez déposer une alerte professionnelle par mail à alerteethique@sncf.fr ou par téléphone au **04 27 01 02 81**.

→ **Vous avez besoin d’écoute ?**
Contactez le pôle de soutien psychologique au **0 800 39 17 87** du lundi au vendredi, de 8 h à 18 h.

LES ACTEURS INTERNES DE LA MIXITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

ÉQUIPES DIRIGEANTES

Elles impulsent la dynamique, en font un sujet prioritaire et s'assurent de l'état d'avancement des différentes feuilles de route. Elles portent ce sujet et l'incarnent par leurs discours, comportements et actions au quotidien.

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CSE)

Instance unique de représentation du personnel. Le CSE veille à l'application du Code du travail, des textes législatifs, conventions et accords d'entreprise. Il joue un rôle particulièrement important dans le pilotage et le suivi de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

CORRESPONDANTS MIXITÉ

Ils relaient et animent la politique mixité au sein de leur établissement. Ils transmettent les informations aux collaborateurs (obligations, droits, outils...), identifient les actions et opérations de sensibilisation à mener.

DIRECTION DE L'ÉTHIQUE DU GROUPE

Elle informe, conseille et accompagne les salariés et managers. Elle pilote le dispositif d'alerte professionnelle de SNCF et mène ou fait mener des enquêtes internes qui peuvent conduire à des sanctions disciplinaires. Elle pilote et anime les référents harcèlement sexuel nommés dans chaque société.

Alerte Éthique

alerteethique@sncf.fr ou par téléphone au 04 27 01 02 81

ÉQUIPES RH

Actrices de premier plan du changement, elles construisent et mettent en œuvre des actions de sensibilisation et de formation. Elles garantissent l'application des principes de mixité et de prévention des violences sexistes et sexuelles dans tous les processus et outils RH.

MANAGERS

Les managers sont des acteurs de première ligne pour garantir l'équité dans leurs équipes, au quotidien. Une fois formés aux enjeux, ils peuvent donner l'exemple en la matière et sensibiliser leurs équipes.

MÉDECINE DU TRAVAIL

Dans le cadre de leur suivi, les professionnels de la médecine du travail peuvent jouer un rôle essentiel de prévention et de soutien des salariés.

OPTIM'SERVICES-ACTION SOCIALE

Les professionnels d'Optim'services-Action Sociale participent à la mise en œuvre d'actions favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils interviennent sur des sujets variés tels que

la parentalité, les situations de rupture (séparation, décès, violences, etc.) et le soutien des salariés aidants. Ils proposent un accompagnement personnalisé en toute confidentialité à travers les Centres d'action sociale au sein des Centres Médico Psycho-Pédagogiques (CMPP) et des centres d'Orientation Scolaire et Professionnelle (COSP).

Ils délivrent des prestations financières sur évaluation sociale et orientent vers des séjours de répit ou de remobilisation organisés au sein des Établissements d'Hébergement de Séjours Temporaires (EHST). Des actions de prévention et d'information sont régulièrement organisées afin de sensibiliser le plus grand nombre de salariés.

PÔLE ÉGALITÉ, DIVERSITÉS & INCLUSION À LA DRH GROUPE

Il est le porteur d'une stratégie globale en faveur de la diversité, de l'inclusion et du bien vivre ensemble pour le Groupe SNCF. À ce titre, il développe, pilote et anime la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité. Il veille à la mise en œuvre de l'accord correspondant. Il mène des actions de prévention des discriminations et du harcèlement et anime un réseau de Correspondants Mixité. Il met en place des actions de sensibilisation, de communication pour diffuser une culture de l'égalité femme-homme dans le Groupe.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Ils disposent d'un droit d'alerte au titre de leurs missions.

RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT ENTREPRISE

Formés et nommés dans chaque société, ils informent, orientent, et accompagnent les collaborateurs en matière de lutte contre

le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils mènent également des actions de prévention.

RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT CSE

Désignés parmi les membres du CSE, ils ont pour mission de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise.

RÉSEAU DES RÉFÉRENTS ÉTHIQUES

Présents dans les sociétés, directions centrales, en régions... ils déploient et relaient des préoccupations « Éthique » au sein de leur activité. Ils animent la démarche Éthique auprès des managers opérationnels, communiquent régulièrement sur le dispositif d'alerte professionnelle. Ils apportent également leur appui dans le cadre d'enquêtes éthiques.

RÉSEAU SNCF MIXITÉ

SNCF Mixité est le réseau de l'entreprise qui œuvre pour l'égalité femmes-hommes. Le réseau est un espace solidaire d'écoute, d'échanges et d'actions, ouvert à tous les salariés, femmes et hommes du Groupe SNCF. Il regroupe celles et ceux qui s'engagent et innovent pour accélérer l'évolution de la société sur la mixité, au service de la performance du Groupe.

SALARIÉE ET SALARIÉS

Ils s'informent et s'approprient les enjeux, font vivre les principes de mixité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au quotidien, vis-à-vis d'eux-mêmes et de leurs collègues.



Le rôle des CSE dans la mise en œuvre et le suivi de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité

LES MISSIONS DES COMITÉS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX (CSE)

En tant qu'instance de représentation du personnel, les comités sociaux et économiques (CSE) ont pour mission de porter auprès de la SNCF toute réclamation individuelle ou collective relative aux salaires, à l'application du Code du travail et autres mesures légales, comme à celles des conventions et accords d'entreprise.

Garants des conditions de santé, de sécurité et de travail dans l'entreprise, les CSE sont également informés et régulièrement consultés sur les questions d'emploi, de formation professionnelle, et pour tout projet d'aménagement et de transformation technique et technologique pouvant influencer sur ces conditions.

Le 9 novembre 2021, la SNCF et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail et CFDT) ont signé un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité pour la période 2021-2024, dont les différents axes irriguent toutes ces questions :

- **Axe 1** : Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne
- **Axe 2** : Garantir l'égalité des parcours professionnels et les politiques de rémunération
- **Axe 3** : Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales / intrafamiliales

Les CSE ont donc un rôle particulièrement important à jouer à la fois dans le pilotage et le suivi de cet accord, dans la sensibilisation des salariés à ce qu'implique l'égalité femme-homme et la mixité dans l'entreprise, dans la prévention et la lutte contre tous propos et comportements pouvant s'apparenter ou constituer des faits de violences sexuelles et d'agissements sexistes.

FEUILLES DE ROUTE ET COMITÉS DE PILOTAGE

L'accord s'est traduit au niveau de chaque société par la définition de feuilles de route annuelles ou pluriannuelles, **déclinées dans chacun des CSE**. Partagées avec la DRH Groupe, celles-ci reposent sur **des indicateurs de performance communs**.

Elles s'inscrivent en cohérence avec les six engagements de la trajectoire Mixité 2030 portée par le Président Jean-Pierre Farandou : égalité salariale, féminisation du recrutement et de l'encadrement, égalité d'accès aux formations, lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, équilibre de la parentalité.

Pour garantir la bonne application et la mise en œuvre de l'accord, des comités de pilotage ont été mis en place au niveau national et dans chacun des CSE, afin d'analyser chaque année les résultats obtenus et proposer les actions nécessaires pour atteindre pleinement les ambitions portées dans le cadre de l'accord.

AXE 1 Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne

QUELLES ACTIONS DE LA PART DES CSE ?

Recrutement

→ Proposer un programme de soutien au recrutement visant à renforcer la mixité dans les métiers perçus comme masculins ou a contrario féminins. Chaque société et CSE définira sa stratégie.

Santé et sécurité au travail

→ Être force de proposition pour analyser et lever les contraintes liées à la maternité sur le lieu de travail et dans l'exercice du métier ;

→ Analyser les risques professionnels pour les salariées et salariés, en particulier pour les femmes enceintes, et les effets de ces expositions, les articles L41211 et L41213 du Code du travail prévoyant une évaluation sexuée des risques de la part de l'employeur, en vue d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Conditions de travail

→ Être force de proposition dans les projets d'aménagement de locaux adaptés à la mixité et veiller à la mise en place de locaux dédiés à l'allaitement, en application de l'article L122532 du Code du travail ;

→ Porter les améliorations techniques permettant une diminution de la contrainte physique dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Organisation du travail

→ Veiller à l'application du droit à la déconnexion des salariées et salariés, en vue

d'assurer le respect des temps de repos et de congé et préserver la vie personnelle et familiale, conformément à l'article L22428 du Code du travail ;

→ Veiller à l'application du droit d'absence pour allaitement, comme prévu à l'article L122530 du Code du travail.

L'INFO EN +

Un diagnostic sur les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins sera réalisé dans chaque établissement d'ici fin 2022. Une restitution des résultats et des plans d'actions envisagés sera faite dans les comités de pilotage des CSE. Dans le cadre des bilans annuels de CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) présentés aux CSE, les améliorations apportées aux conditions de travail, dont l'aménagement des locaux liés à la mixité, devront par ailleurs être identifiés.

BON À SAVOIR

La SNCF dédie un budget annuel spécifique d'1 M€ pour subventionner des réalisations destinées à améliorer les conditions de travail des femmes et mener des actions en faveur de la mixité. Il est réservé à des réalisations ne relevant pas d'obligations légales et cible les entités où les femmes sont faiblement représentées. L'utilisation de ce budget (améliorations techniques et du cadre de vie, actions visant à favoriser le bien-être ensemble) et l'impact de ces réalisations seront présentés en comité de pilotage national et de CSE.

AXE 2 Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération

QUELLES ACTIONS DE LA PART DES CSE ?

→ Veiller au respect de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, 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 ;

→ Veiller au respect du Code du travail en matière de rémunération, d'évolution de carrière, de prise en compte de la parentalité, en particulier :

- principes de rémunération au sein de l'entreprise devant s'appliquer sans discrimination aux femmes et aux hommes (articles L32212 et L32214 du Code du travail),
- adaptation des postes durant ou après la grossesse en cas d'exposition à certains risques ou d'incompatibilité temporaire à l'exercice des missions (articles R41522 à D415212, D415229 et L12259 du Code du travail),
- accès à la formation professionnelle pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications (article L11421 du Code du travail),
- prise effective des congés liés à la parentalité, congé paternité (second parent) et accueil de l'enfant notamment (article L122535 du Code du travail) permettant de rééquilibrer les rôles dans la vie de famille et de lutter contre les stéréotypes culturels.

BON À SAVOIR



La SNCF communiquera au 1^{er} mars de chaque année sur l'index de l'égalité professionnelle et présentera ses résultats et plans d'actions associés au comité de pilotage national. Chaque société en fera de même dans les comités de pilotage des CSE.

AXE 3 Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales/intrafamiliales

QUELLES ACTIONS DE LA PART DES CSE ?

Dans chaque CSE, deux référents harcèlement, choisis parmi les élus, sont nommés, conformément à la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Ils sont appelés à travailler en collaboration avec le référent entreprise de la société.

- Aider à libérer la parole en devenant un interlocuteur privilégié des salariés ;
- Informer, orienter et accompagner les salariés : interlocuteurs, procédure à suivre, droits, aide à la constitution de dossier, etc. ;
- Alerter la ligne hiérarchique sur les comportements inappropriés ;
- Mettre en œuvre toute mesure destinée à protéger les salariés, individuellement ou collectivement ;
- Être acteur de la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes (actions de sensibilisation etc.), en participant à la co-construction des plans d'actions issus de l'analyse des situations traitées dont ils sont avisés.

BON À SAVOIR



Les référents harcèlement sexuel disposent des moyens nécessaires pour assurer leurs missions : téléphone, accès à un local pour mener les entretiens, crédit annuel de 50 heures. Ils bénéficient d'une formation relative à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail comme le prévoit le Code du travail.

Chaque année, ils seront formés plus spécifiquement aux aspects juridiques et psychologiques du harcèlement. Une journée de formation complémentaire à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail est prévue.

Un affichage en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail est obligatoire.

Cet affichage indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Retrouvez l'affiche [ICI](#)

Guide d'application du 4^{ème} accord collectif 2021-2024 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité – SNCF – Direction des Ressources Humaines Groupe – Département Égalité, Diversités et Inclusion, 2 place aux Étoiles, CS 70 001, 93 633 La Plaine Saint-Denis Cedex. **Conception et réalisation :** Belleville.eu – **Photographies :** Médiathèque SNCF / Juillet 2022, DR.

