

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES & MIXITÉ



QUELS SONT
VOS DROITS ?

« Nous nous sommes engagés à faire de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes des priorités car elles sont essentielles à notre performance collective et à l'épanouissement de chacun.

Nous devons poursuivre nos efforts et continuer à être ambitieux sur ces questions afin d'offrir des chances identiques en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux carrières et aux rémunérations au sein de notre entreprise. »

JEAN-PIERRE FARANDOU,
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA SNCF



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des droits humains fondamentaux, imprescriptibles et inaliénables. La SNCF et les organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA-Ferroviaire, Sud-Rail, CFDT), signataires du **4^e accord collectif 2021-2024**, entendent la faire appliquer et la faire vivre au quotidien dans l'entreprise.

Pour la SNCF, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes répond à trois enjeux majeurs :

- Un enjeu de **justice sociale**
- Un enjeu de **performance collective** pour la SNCF
- Une **responsabilité sociétale/citoyenne**.

De nombreux progrès ont été accomplis depuis 2006 et la signature de notre premier accord. Cependant, il reste beaucoup à faire. La SNCF et les organisations syndicales se sont engagées, avec le 4^e accord signé en novembre 2021, dans une politique plus volontariste, chiffrée et portée par la conviction que **la mixité et l'égalité sont l'affaire de tous**.

Cet accord réaffirme des droits existants et est porteur de nouveaux droits. Il matérialise des valeurs fortes de la SNCF, qui doivent **se traduire au quotidien et concrètement** dans les comportements de chacun de nous.

DES DROITS ARTICULÉS AUTOUR DE TROIS AXES

AXE 1

Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne
Page 5

AXE 2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération
Page 6

AXE 3

Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales/intrafamiliales
Page 7

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'accord s'applique dans **les 5 sociétés de la SNCF** : SNCF Holding, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions, Fret SNCF.
Le nouvel accord mixité est valable sur la période 2021-2024.

RÉSULTATS 2021



18,5%

C'EST LA PART DES FEMMES RECRUTÉES À LA SNCF



LA SNCF COMPTE
22,8%
DE FEMMES DANS
SES EFFECTIFS



29%
DES CADRES
SONT DES FEMMES

OBJECTIFS 2024



25%

CE SERA AU MOINS
LA PART DES FEMMES
RECRUTÉES À LA SNCF



ÉCART EN NOMBRE D'HEURES
DE FORMATION ENTRE
FEMMES ET HOMMES
(PAR GRANDES FAMILLES DE MÉTIER)



32%
DES CADRES
SERONT DES FEMMES



ÉCART DE PROMOTION
ENTRE SALARIÉS À TEMPS
PARTIEL ET SALARIÉS
À TEMPS PLEIN

DIAGNOSTIC SUR LES
CONDITIONS D'ACCUEIL ET
DE TRAVAIL DES PERSONNELS
FÉMININS DANS **100% DES
ÉTABLISSEMENTS**



ÉGALITÉ
DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



100%
DES COMITÉS DE DIRECTION
SENSIBILISÉS AUX ENJEUX
DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES

DÈS AUJOURD'HUI

TOLÉRANCE
ZERO

FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES

AXE 1

PLUS DE MIXITÉ AU SEIN DE NOS ÉQUIPES

PARCE QUE NOS MÉTIERS N'ONT PAS DE GENRE

La SNCF s'engage à accroître la mixité par une démarche volontariste notamment dans les métiers techniques. Elle agit sur les conditions de travail : locaux, tenues, organisation du travail... En parallèle, les agences de recrutement s'assurent que, dans la mesure du possible, une candidature féminine et une candidature masculine soit proposée pour chaque poste.

QUELS SONT VOS DROITS?



- Avoir l'assurance que votre **candidature est étudiée sans discrimination**, sur la base des seules compétences
- Disposer de **locaux, sanitaires et vestiaires adaptés** à l'accueil et à l'intégration de tous les personnels
- Bénéficier d'un **équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, y compris en télétravail et/ou à temps partiel (droit à la déconnexion, exercice de la fonction parentale)
- Avoir **des tenues et équipements de protection adaptés** à votre morphologie, y compris si vous êtes une femme enceinte
- Disposer, quand on est maman allaitante, d'**absences avec solde pour allaitement**.

VOUS AVEZ UNE DEMANDE OU RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS ?

À QUI VOUS ADRESSER ?

À votre manager.

Pour les problématiques touchant à l'aménagement des locaux, des vestiaires ou à des équipements de protection inadaptés.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS LES PARCOURS

AXE 2

POUR EN FINIR AVEC LES DISCRIMINATIONS

Les principes de rémunération au sein de l'entreprise s'appliquent sans discrimination. La SNCF s'engage à agir sur les écarts dans les taux de promotion et dans l'accès à la formation. L'entreprise encourage les organisations de travail qui facilitent la parentalité et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (temps partiel choisi, incitation à prendre le congé paternité....).

QUELS SONT VOS DROITS?



- Avoir un **même salaire** pour un même métier à un poste équivalent
- Avoir droit aux **mêmes chances de promotion et à un même accès à la formation professionnelle**, que vous soyez une femme ou un homme, à temps plein ou partiel
- Avoir la garantie d'une **revalorisation salariale** minimale lors des congés maternité, paternité ou d'adoption
- Voir vos qualités et compétences évaluées sur le seul **travail accompli**
- Pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, être **accompagnées** par son manager sur les questions d'**organisation du travail** que ce soit avant leur congé ou à la reprise.

VOUS ESTIMEZ NE PAS ÊTRE TRAITÉ OU TRAITÉE DE FAÇON ÉQUITABLE ?

À QUI VOUS ADRESSER ?

À votre pôle RH, à votre correspondant Mixité ou contactez de façon anonyme l'alerte éthique www.alerteethiquesncf.com
Vous pouvez aussi vous rapprocher de votre représentant du personnel.

Pour les sujets liés à la parentalité et à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- À votre manager ou à votre référent RH
- En complément, les travailleurs sociaux de l'Action Sociale SNCF sont disponibles pour vous accompagner dans vos démarches concernant la parentalité.

VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES : TOLÉRANCE ZÉRO

AXE 3

POUR DES RELATIONS RESPECTUEUSES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La SNCF poursuit des actions de sensibilisation sur la nécessité de mettre fin aux propos, comportements et représentations sexistes, en appliquant le principe de tolérance zéro. L'entreprise a mis en place une procédure opérationnelle d'aide au traitement des agissements sexistes et sexuels. Allant au-delà des obligations légales*, chacun des 33 CSE de la SNCF dispose de deux référents harcèlement sexuel parmi les élus. Chaque SA a également désigné un référent spécifique.

QUELS SONT VOS DROITS?



- Disposer de **moyens d'écoute et d'alerte**, que vous soyez victime, témoin, ou que vous ayez recueilli la parole d'une personne concernée : alerte éthique, pôle de soutien psychologique, référents harcèlement sexuel des CSE, référents éthique, travailleurs sociaux de l'Action Sociale et bien sûr managers et acteurs RH
 - Vous donner les clés pour identifier et prévenir le sexisme et combattre les stéréotypes et préjugés. Le e-learning « Travailler ensemble sans préjugés » invite à la réflexion autour des préjugés notamment sexistes. Un module de formation ProDIVERSITE est aussi à votre disposition (QR code p.8)
 - Avoir l'assurance que chaque **signalement** sera examiné et instruit
 - En cas de violences conjugales ou intra-familiales, disposer de **trois jours d'autorisation d'absence** pour accomplir les démarches et formalités nécessaires.
 - Disposer d'un **canal de signalement** www.alerteethiquesncf.com
Ces signalements peuvent être réalisés de façon anonyme
- * La loi prévoit la désignation d'un référent unique pour les salariés.

VOUS AVEZ UNE DEMANDE OU RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS ?

À QUI VOUS ADRESSER ?

Vos managers, acteurs RH, référents harcèlement de votre périmètre CSE et référents éthique sont là pour vous informer et/ou vous orienter vers les bons interlocuteurs. Retrouvez les contacts de vos référents harcèlement CSE [en cliquant ici](#) ou en scannant le QR Code



EN SAVOIR +



LE TEXTE
DE L'ACCORD
2021-2024



LE GUIDE
D'APPLICATION
DE L'ACCORD



LE E-LEARNING
TRAVAILLER
ENSEMBLE SANS
PRÉJUGÉS



LE SERIOUS GAME
PRODIVERSITÉ

LE E-LEARNING ET LE SERIOUS GAME S'ADRESSENT À TOUS LES SALARIÉS