

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

2015/2018

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE



Page 1

PA

GG

NT

RD

Vo

# Sommaire

---

<b>PREAMBULE</b> .....	3
<b>CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION</b> .....	4
Article 1.1 – Champ d'application de l'accord .....	4
Article 1.2 – Effet de l'accord .....	4
<b>CHAPITRE 2 - RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITÉ AU RECRUTEMENT ET DANS LES MOBILITÉS INTERNES</b> .....	4
Article 2.1 – Créer les conditions d'une plus grande mixité des recrutements .....	5
Article 2.2 – Assurer l'égalité de traitement des candidatures.....	6
Article 2.3 – Développer les démarches prospectives et la recherche de candidatures des deux sexes.....	6
2.3.1 – Promouvoir la mixité de nos métiers auprès des femmes .....	6
2.3.2 –Travailler en amont avec les professionnels de l'orientation scolaire et de la formation .....	7
2.3.3 – Promouvoir les dispositifs d'alternance et de stage auprès des postulants des deux sexes.....	8
2.3.4 – Faire connaître notre politique auprès du service public de l'emploi .....	8
<b>CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNER DURABLEMENT LA MIXITÉ DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE ET AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	9
Article 3.1 – Lutter contre les stéréotypes et les préjugés - Garantir le respect et l'intégrité de chaque salarié-e .....	9
Article 3.2 – Agir sur les conditions de travail pour accompagner la mixité .....	10
<b>CHAPITRE 4 – PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	11
Article 4.1 – Garantir les principes d'égalité salariale .....	12
Article 4.2 – Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes.....	13
Article 4.3 – Garantir l'accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes .....	13
<b>CHAPITRE 5 – MIEUX INTÉGRER LA PARENTALITÉ DANS LES PARCOURS DE CARRIÈRE</b> .....	15
Article 5.1 – Avant le départ en congé de maternité .....	15
Article 5.2 – Les congés de maternité, d'adoption et de paternité.....	16
Article 5.3 – Le congé parental .....	17
<b>CHAPITRE 6 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b> .....	17
Article 6.1 – Accès au temps partiel.....	17
Article 6.2 – Organisation, aménagement du temps de travail.....	18
Article 6.3 – Aide à la garde d'enfants.....	18
<b>CHAPITRE 7 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD</b> .....	19
<b>CHAPITRE 8 – DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	20
Article 8.1 – Date d'application et durée de l'accord .....	20
Article 8.2 – Révision de l'accord .....	20
Article 8.3 – Modalités de suivi de l'accord .....	20

f NB RD  
Page 2 GG  
RA NT

# Préambule

---

Cet accord s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes salarié-e-s des trois Epic : La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités relevant du cadre permanent ou du personnel contractuel.

L'entreprise ne peut évoluer sans s'enrichir des compétences diverses de la société et ne peut se priver des femmes qui représentent plus de la moitié de la population française. Pour pouvoir rester performante, l'entreprise doit intégrer dans son fonctionnement des membres qui portent un regard nouveau sur les diverses problématiques, qui apportent des idées différentes et complémentaires des acteurs actuels qui la composent. Si une entreprise ne se renouvelle pas, elle prend le risque de se scléroser à terme. Aujourd'hui, la mixité à chaque niveau de l'entreprise et sur l'ensemble des métiers, marque le signe d'une grande force et d'une grande richesse.

Les mesures prises dans cet accord visent à atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elles aident ainsi à l'évolution des mentalités et engagent l'entreprise à lutter contre une répartition sexuée du travail.

Ces mesures s'inscrivent dans les évolutions apportées par la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Une mixité réussie nécessite une politique forte d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la recherche de moyens pour créer un équilibre entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle. Elle passe également par une reconnaissance de la parentalité et une lutte contre tous les stéréotypes, tous les clichés que génère la société ainsi que le respect des dispositions de la loi du 23 mars 2006 portant sur des mesures visant à garantir un principe de neutralité de la maternité sur la rémunération.

L'entreprise s'engage à sanctionner tout acte de harcèlement sexuel ou moral qui interviendrait envers une femme ou un homme, et ce quel que soit le lien hiérarchique 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.

Depuis plusieurs années, SNCF et les organisations syndicales signataires partagent la même conviction que notre entreprise doit réussir sa mixité pour aller de l'avant et qu'un déséquilibre structurel ne pourrait que représenter un frein à notre évolution. L'accord précédent avait permis de définir des ambitions et des actions en rupture par rapport aux années précédentes. Des actions ont commencé à se mettre en place, les mentalités bougent, mais il est toujours nécessaire d'aller encore plus loin et notamment de progresser sur le taux de féminisation de l'entreprise.

Le déploiement des mesures concrètes prises dans ce nouvel accord contribuera, avec l'aide de tous les acteurs identifiés, avec l'implication de chacun, à faire de SNCF une entreprise encore plus juste, une entreprise qui investit et s'investit en matière de qualité de vie au travail et de conditions de travail, qui souhaite faire venir les femmes dans l'entreprise et qui se dote des moyens pour les garder, pour leur donner envie de rester.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité, sont porteuses de dynamisme et de progrès. La mise en œuvre de cet accord conduira SNCF à ancrer encore davantage ce sujet dans sa culture d'entreprise.

# CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

---

## Article 1.1 – Champ d'application de l'accord

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié-e-s des trois Epic : La SNCF, SNCF Mobilités, SNCF Réseau constituant le Groupe public ferroviaire (GPF) dénommé « l'entreprise » dans le présent accord.

## Article 1.2 – Effet 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 normes préexistantes 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 2012-2015 et à l'accord d'entreprise RFF relatif à l'égalité et à la mixité professionnelle 2012-2015.

# CHAPITRE 2 - RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITÉ AU RECRUTEMENT ET DANS LES MOBILITÉS INTERNES

---

Le développement de la mixité implique une démarche spécifique et volontariste pour renforcer les opportunités en matière de recrutement féminin.

Le recrutement féminin a progressé au cours des dernières années dans les trois collèges : exécution, maîtrise, et cadre mais encore insuffisamment. Les signataires notent que la progression ne pourra se poursuivre qu'en continuant à s'engager activement sur des actions et objectifs ciblés sur les métiers à composante technique ou correspondant à des stéréotypes masculins. Afin de développer la mixité, cet accord doit aussi permettre de rompre avec l'image des métiers perçus comme féminins ou dits genrés.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise :

- affirme sa volonté de favoriser la mixité des recrutements en créant les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes, mais également pour recruter davantage d'hommes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes,
- s'engage par les actions décrites dans cet accord à mieux faire connaître l'ensemble de ses métiers, les valoriser, afin de donner, sur les métiers dans

RA  
NB  
GG  
RA NT



lesquels SNCF recrute, le plus de visibilité et le plus d'appétence possible aux femmes en recherche d'emploi ou d'orientation scolaire,

- réaffirme sa volonté de garantir pour les hommes et les femmes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle,

- réaffirme sa volonté d'échanges avec l'Education nationale ainsi qu'avec les acteurs du service public de l'emploi et de la formation pour promouvoir les principes d'égalité d'accès à l'emploi.

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

---

### a) Principes

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 sur le plan national :

- de recruter chaque année, sur chaque métier des collègues « exécution et maîtrise » marqué par un déséquilibre structurel au détriment des femmes, une part de femmes reflétant au minimum la part des candidatures féminines reçues avec la volonté d'aller au-delà,

- de recruter au minimum sur le collège « cadre », une part de femmes analogue à celle sortant du système éducatif pour chaque type de formation correspondant aux besoins de l'entreprise (par exemple le taux de femmes dans des écoles d'ingénieurs étant de 27% - source Etude Mutationnelle 2014, réalisée par Global Control-, notre taux de recrutement annuel doit être au minimum de 27% pour les profils nécessitant ce type de diplôme) avec la volonté d'aller au-delà.

Le Plan qualitatif de recrutement de l'entreprise intègre ces objectifs en lien avec les perspectives de renouvellement démographique et les axes de développement des activités et des lignes métiers.

Les orientations et objectifs chiffrés (sur la base des 2 principes ci-dessus) concernant la mixité des recrutements seront présentés, partagés et mis en œuvre conjointement par la DRH, les activités et métiers, l'ensemble de la ligne hiérarchique et les acteurs du recrutement.

L'entreprise continuera à favoriser les évolutions technologiques permettant de diminuer la pénibilité physique au travail profitable aux hommes comme aux femmes.

### b) Actions

- Les activités et métiers devront formaliser leur stratégie de recrutement intégrant des actions spécifiques.

- Afin de donner des modèles, des références qui permettront aux femmes nouvellement embauchées de se projeter dans l'avenir et de s'identifier à des femmes qui ont évolué dans leur métier, l'entreprise diffusera chaque année des articles dans les journaux internes sur des parcours de femmes dans différents métiers.

- Les offres d'emploi (recrutements externes et mobilités internes) seront rédigées sous la forme « épïcène » de l'emploi proposé, c'est-à-dire en recourant

à des mots non marqués du point de vue du genre. Elles mettront en avant les atouts de l'entreprise permettant de rendre plus attractives pour les femmes les offres proposées.

- L'entreprise poursuivra ou établira des partenariats avec certaines associations afin de faciliter le recrutement féminin (Elles bougent, Déployons nos elles...).

- 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.

- Afin de faire face à la pénurie de candidatures issues de certaines filières techniques (ex. : écoles d'ingénieurs), les agences de recrutement élargiront la recherche de candidats à des parcours initiaux diversifiés et notamment universitaires.

- L'entreprise s'engage, pour chaque poste ouvert, à proposer, *sous réserve d'en disposer*, la candidature d'au moins une femme et à veiller à ce que les candidatures proposées soient étudiées avec l'attention requise.

## Article 2.2 – Assurer l'égalité de traitement des candidatures

---

### a) Principes

L'entreprise s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement et lors de la mobilité interne, le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat-e-s et les compétences requises pour les emplois proposés.

### b) Actions

Poursuite de la formation sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les « à priori » et les préjugés, et sur les enjeux de la mixité, dispensée à tous les nouveaux chargés de recrutement d'établissement. En ce qui concerne les reconversions, l'entreprise s'assure que la procédure est la même pour les femmes et les hommes, les candidatures féminines ne pouvant être écartées de certains métiers du seul fait du genre.

## Article 2.3 – Développer les démarches prospectives et la recherche de candidatures des deux sexes

---

### 2.3.1 – Promouvoir la mixité des métiers SNCF auprès des femmes

En France, seulement 12% des métiers sont considérés comme mixtes (source ministère du Droit des femmes juillet 2014).

### a) Principes

Conformément à la loi, les offres de poste auprès des candidat-e-s au recrutement doivent être non discriminantes au regard du sexe.

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.

Le pôle Recrutement est chargé d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication utilisés auprès du marché du travail, de l'Education nationale ou des organismes de formation.

### b) Actions

- Poursuite des événements en direction d'un public scolaire féminin organisés par l'entreprise pour valoriser ses métiers :

- l'opération « Girls'Day - Journée de la mixité », fera l'objet d'un bilan présenté au comité de suivi national qui en déterminera les évolutions
- une action spécifique de découverte des métiers SNCF sera réalisée auprès de femmes engagées dans des études supérieures à dominante technique.

Les commissions de suivi seront informées préalablement des modes d'organisation de ces opérations.

- Chaque établissement aux métiers à dominante technique (Infra, 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 maintient les outils de communication mis en place pour permettre aux jeunes filles de se projeter dans des métiers SNCF et réfléchir à leur projet professionnel.

- L'entreprise développe des partenariats avec des associations afin d'aider les jeunes filles à avoir des représentations positives et justes des métiers techniques de SNCF et ainsi de susciter des vocations pour construire leur projet professionnel.

- L'entreprise renouvellera un visuel spécifique intégrant l'ouverture des métiers SNCF aux femmes comme aux hommes en rappelant la labellisation de SNCF. Il sera utilisé sur la plupart des forums auxquels l'entreprise participera.

- 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.

## 2.3.2 – Travailler en amont avec les professionnels de l'orientation scolaire et de la formation

### a) Principes

L'augmentation du nombre de femmes dans les métiers traditionnellement masculins implique que l'entreprise dispose d'un nombre plus important de candidatures féminines qualifiées pour ces métiers.



Les organisations syndicales, dans le cadre de leurs prérogatives avec les organismes de formation, s'engagent également à porter les valeurs de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**b) Actions**

- L'entreprise continue à renforcer son lien avec l'Education nationale et les autres acteurs de la formation professionnelle, dont les CFA, pour mieux communiquer sur les possibilités offertes aux jeunes filles dans les filières techniques et industrielles et ce dans les trois collèges. A cet effet, des rencontres avec les CIO seront organisées chaque année au niveau local, à minima à l'occasion de la Semaine de la mixité.

- Le pôle recrutement coordonne avec les agences de recrutement des actions pour promouvoir auprès des jeunes diplômé-e-s de l'enseignement supérieur l'ensemble des métiers de l'entreprise sans distinction liée au sexe et à chercher, en lien avec les activités et métiers, à élargir l'accès aux grands métiers à des écoles ou formations plus généralistes.

**2.3.3 – Promouvoir les dispositifs d'alternance et de stage auprès des postulants des deux sexes**

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 postulants des deux sexes.

Une expérimentation spécifique sera réalisée pour la mise en place d'un financement de bourses à destination des étudiantes engagées dans des filières techniques pour les inciter à effectuer un stage chez SNCF.

**2.3.4 – Faire connaître notre politique auprès du service public de l'emploi**

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.



# CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNER DURABLEMENT LA MIXITÉ DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE ET AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

---

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

## Article 3.1 – Lutter contre les stéréotypes et les préjugés - Garantir le respect et l'intégrité de chaque salarié-e

---

### a) Principes

L'évolution de la place des femmes dans les métiers à forte composante masculine (comme la conduite ou 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.

Il est du devoir de l'entreprise à tous les niveaux de garantir le respect de toutes et de tous les salarié-e-s au sein de l'entreprise. En cas de non-respect de ce principe, valable quel que soit le lien de subordination, des rappels stricts seront effectués.

À ce titre, les femmes en particulier ne doivent pas faire, du fait de leur sexe, l'objet de propos ou de comportements contraires à la dignité.

Ce principe de « respect » doit se traduire 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.

Chacun doit être en permanence à l'écoute des salarié-e-s pour prévenir le développement de toutes situations discriminatoires ou pouvant constituer du harcèlement. Ces comportements constituent un délit exposant son auteur à des poursuites judiciaires et/ou des sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement notamment pour faute grave.

Par ailleurs, un rappel réglementaire sera fait sur l'interdiction d'affichage et de diffusion, sur le lieu de travail, d'images représentant des personnes dénudées.

Il appartient à chacun de se conformer à ces règles de droit, qui constituent en outre un principe fondamental du comportement individuel.

Le dispositif d'alerte professionnelle, élargi à la discrimination, permet aux salarié-e-s qui s'estiment victimes ou sont témoins d'une discrimination ou de faits de harcèlement, de le signaler à la direction de l'Ethique et de la déontologie. Les enquêtes menées dans le cadre de cette alerte sont confiées à la ligne managériale et font l'objet d'un suivi par l'Ethique.

Cette procédure d'alerte professionnelle ne se substitue pas à l'action que peuvent mener localement la ligne managériale, le RRH, mais aussi le CHSCT et les représentants syndicaux qui sont les recours naturels de proximité pour prêter une écoute attentive et apporter une réponse aux agents.

#### **b) Actions**

Le nouvel accord sera présenté auprès de la ligne hiérarchique et des représentants du personnel dans le 1<sup>er</sup> semestre de sa mise en œuvre. L'entreprise demande à chaque établissement, via un engagement factuel du DET et/ou des DUO (par exemple sous la forme de lettre ou d'article dans le journal d'établissement...), de sensibiliser les salarié-e-s au respect de tous quel que soit leur genre en ciblant, le cas échéant, certains éléments propres à son établissement.

### **Article 3.2 – Agir sur les conditions de travail pour accompagner la mixité**

---

#### **a) Principes**

Les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

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.

Concernant l'aménagement adapté à la mixité des locaux (sanitaires, vestiaires...), les efforts doivent s'intensifier pour produire leurs effets dans les établissements où les femmes sont encore faiblement représentées.

Des améliorations ont également été apportées aux tenues professionnelles conduisant à un meilleur confort ainsi qu'aux équipements de protection individuels (EPI) pour tenir compte des différences morphologiques et doivent se poursuivre.

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 CHSCT sont associés et force de proposition dans le cadre de leurs prérogatives légales.

Les signataires réaffirment la nécessité d'un engagement accru sur l'amélioration des organisations et des conditions de travail pour accompagner la mixité.

#### **b) Actions**

Les formations destinées aux nouveaux présidents de CHSCT continueront d'intégrer un chapitre sur leur rôle au regard de l'emploi des femmes afin de proposer des actions d'amélioration des conditions de travail, en s'appuyant sur les états des lieux des locaux et des installations, pour lesquels des aménagements sont nécessaires en vue de la mixité.

RD  
NB  
GG  
RA  
NT

- Dans le cadre des bilans annuels de CHSCT présentés aux CE, les améliorations apportées aux conditions de travail ou à l'aménagement des locaux liés à la mixité devront être identifiés.
- Afin de mettre en valeur l'importance que l'entreprise accorde à ce sujet, il est créé un budget annuel d'1 million d'euros permettant, en collaboration avec les activités et métiers, de subventionner des réalisations qui n'ont pu être financées par d'autres budgets et qui ne relèvent pas des obligations légales afin d'améliorer les conditions de travail des femmes : que ce soit pour des améliorations techniques, des améliorations du cadre de vie ou des améliorations favorisant le bien vivre ensemble. L'impact de ces réalisations devra être mesuré et l'utilisation de ce budget sera présentée lors du comité de suivi national et des commissions de suivi de l'accord. Cette présentation sera transmise par les commissions de suivi aux CHSCT concernés pour information. En complément, les CHSCT pourront proposer ou initier des actions mobilisant ce budget.
- Les prises de poste des nouveaux dirigeants d'unité s'accompagneront d'une remise de cet accord.
- L'amélioration des conditions de travail, notamment celles des femmes, doit obligatoirement passer par un engagement de l'ensemble des salarié-e-s. L'entreprise demande à chaque dirigeant d'unité d'intégrer ce sujet dans son projet d'équipe en déclinant au moins une action par an.
- En ce qui concerne un éventuel changement de poste pour une femme enceinte, il sera rappelé aux managers les règles du code du travail et donc les obligations de l'entreprise.
- Des postes pouvant être tenus par les femmes enceintes sont recensés dans chaque établissement, en lien avec un ergonome, un médecin du travail ainsi que le CHSCT.
- Dans la mesure du possible, des places de parking existantes, proches des lieux de travail, seront réservées aux femmes enceintes.
- La DRH s'engage à faire connaître et à favoriser les initiatives locales qui se traduisent par des organisations innovantes dans le domaine de la mixité.

## CHAPITRE 4 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

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.

Ainsi, l'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des salarié-e-s est fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les femmes et les hommes, qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé lié à la parentalité, et qu'elle doit traduire exclusivement la qualité des services, la maîtrise de l'emploi et la compétence.

Page 11

NB  
RA GG  
NT



A cet effet, l'entreprise s'attache à proposer aux femmes comme aux hommes les parcours de formation et de carrière permettant d'accéder aux métiers à responsabilité managériale.

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 4.1 – Garantir les principes d'égalité salariale

### a) Principes

Les principes de rémunération au sein de l'entreprise doivent s'appliquer sans discrimination aux femmes et aux hommes. Le congé de maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas avoir une influence sur la rémunération.

L'entreprise s'engage à fournir au comité de suivi national les éléments permettant de s'assurer qu'il n'y a pas d'écarts de rémunération injustifiés et qu'il ne s'en crée pas dans le temps au regard de l'application de ses principes de rémunération. Dans le cas où un écart discriminatoire au regard du sexe serait constaté, l'entreprise mettra en œuvre les mécanismes de correction nécessaires.

### b) Actions

- L'entreprise conduira une étude réalisée par un prestataire extérieur selon un cahier des charges décidé en comité de suivi national sur les écarts de rémunération. Le processus de désignation du prestataire devra assurer la neutralité de ce dernier et sera partagé avec le comité de suivi national. Les résultats seront présentés au comité de suivi national. Dans le cas où des écarts non justifiés subsistent, cette étude devra conduire à une série de préconisations et de mesures basées sur des indicateurs partagés.

- La prime de travail des filières les plus féminisées était en 2011 moins élevée que celle des filières techniques. L'accord de convergence des primes de travail des salarié-e-s sédentaires de mai 2011 et son avenant d'octobre 2012 ont permis de relever sur quatre années le montant de cette prime dans ces filières plus féminisées et d'ainsi supprimer cet écart.

- L'entreprise garantit à chaque 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 à 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s du même collectif de travail (base temps plein).

Cette garantie s'applique, sauf veto dûment motivé du responsable de l'entité concernée, pour la gratification liée à la performance versée au titre de l'exercice sur lequel a lieu le congé de maternité. Lorsque ce congé s'étale sur deux exercices, il s'agit de l'exercice sur lequel la période de congé est la plus longue.

## Article 4.2 – Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes

---

### a) Principe

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.

### b) Actions

- La hiérarchie assure 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). A cet effet, un rappel de principe est fait par la DRH aux notateurs et présidents de commission, afin de veiller aux mêmes possibilités d'accès à tous les postes de responsabilité. Il est notamment fait référence à l'égalité femmes hommes et rappelé que le temps partiel, pour les femmes comme pour les hommes, n'est pas un frein à la notation et aux parcours professionnels.

- L'entreprise portera une attention particulière aux "plafond de verre" et "parois de verre" :

- une réflexion sur ces sujets est en cours à l'Institut des métiers qui sera invité à partager ses conclusions avec le comité de suivi national de l'accord,
- le comité de suivi national diligentera une étude spécifique sur la question des parois et plafond de verre dans la deuxième année de l'accord.
- L'entreprise s'engage à répondre le plus favorablement possible aux demandes d'accès au temps partiel pour un maximum de postes.
- Une réflexion sera conduite par les activités et métiers volontaires sur les bonnes pratiques en matière d'intégration efficiente du temps partiel dans les roulements.

## Article 4.3 – Garantir l'accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes

---

### a) Principes

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 salarié-e-s et un droit ouvert à tous les salarié-e-s.

L'entreprise s'engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun-e et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

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.

La qualité de la formation au sein de l'entreprise est garantie par des cahiers des charges rigoureux et des formateurs permanents de bon niveau exerçant dans des centres de formation agréés. Néanmoins, l'accès à ces centres parfois éloignés du lieu habituel d'exercice peut entraîner pour certain-e-s salarié-e-s, du fait de l'exercice de leurs responsabilités familiales, des conséquences importantes sur leur organisation personnelle.

L'entretien professionnel est l'occasion pour le/la salarié-e d'aborder cette question avec son hiérarchique.

### **b) Actions**

- L'entreprise s'engage à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun-e et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes et ne constituent pas un frein à l'égalité d'accès à la formation.

Un Entretien professionnel est systématiquement proposé au retour d'une longue absence et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental.

- Des possibilités seront recherchées avec le coordinateur formation (COFO) pour proposer, chaque fois que possible, des dates de formation avec un délai de prévenance suffisant, et permettre ainsi au/à la salarié-e de mieux s'organiser, notamment si il/elle travaille à temps partiel.

- 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.

- Par ailleurs, quand les conditions d'organisation matérielle de la formation le permettent, la mise en œuvre de formations plus modulaires et dispensées à proximité du lieu de travail sera recherchée en priorité.

- L'entreprise mènera une communication sur l'aide accordée aux parents d'un enfant à charge de moins de six ans, qui pourraient avoir des frais de garde supplémentaires 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).

RD  
NB  
GG  
RA  
NT



# CHAPITRE 5 - MIEUX INTÉGRER LA PARENTALITÉ DANS LES PARCOURS DE CARRIÈRE

---

Les signataires considèrent que la maternité (ou l'adoption) doit faire partie intégrante de la gestion de carrière des femmes (ou des hommes). A ce titre, l'entreprise s'engage sur les dispositions ci-après :

## Article 5.1 – Avant le départ en congé de maternité

---

### Actions

- 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'aborder les droits de la salariée concernée, notamment le retour sur son poste ou un poste équivalent, dans son établissement d'origine. Seront également abordés les souhaits de la salariée pour sa future reprise après le congé de maternité.

C'est également l'occasion d'échanger sur l'organisation du travail avant le départ en congé de maternité et le déroulement de la période de grossesse.

Un document sera réalisé par la DRH afin de guider les managers dans la tenue de ces entretiens. Ce document sera présenté au comité de suivi national.

En outre, et au-delà des dispositions reprises dans l'article 3-2 de cet accord et du rôle de l'employeur, 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.

- 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 se voient placées sur un autre poste, les éléments suivants :

- le paiement de la prime de travail correspondant à l'activité précédente,
- le paiement d'une indemnité journalière de parentalité garantissant le maintien du niveau des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement.

Les pôles RH devront être en possession des renseignements utiles afin d'orienter les salarié-e-s vers les acteurs de l'entreprise les plus à même de les renseigner sur les différents modes de garde et pouvant répondre aux questions particulières.

- L'action sociale notamment a développé des centres d'information (les centres Prim'enfance) afin de répondre aux attentes des salarié-e-s. Un entretien est proposé par l'Action sociale aux salarié-e-s dès connaissance de la grossesse.

- 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. La loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs créé des dispositions spécifiques

permettant au conjoint ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires. La DRH veillera à la mise à jour des référentiels concernés.

## Article 5.2 – Les congés de maternité, d'adoption et de paternité

---

### a) Principe

Il est rappelé qu'à la fin du congé maternité ou d'adoption, la salariée 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.

### b) Actions

- 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 salarié-e-s 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 informé-e leur sera également rappelée.

- L'entreprise rappelle que le congé paternité est un droit et donne la possibilité à chaque salarié-e d'y accéder.

- Un guide de la parentalité sera réalisé par l'entreprise.

- En matière de rémunération, il est réaffirmé que durant les congés de maternité, d'adoption et de paternité, les salarié-e-s, femmes et hommes, continuent de bénéficier du maintien de leur prime de travail et des indemnités fixes mensuelles et un prorata des éléments variables de solde (indemnité journalière de parentalité), comme défini au RH 131.

Elle est payée pour chaque jour de calendrier couvrant ces absences.

- Afin de faciliter la reprise d'activité, le responsable hiérarchique prend l'initiative du contact avec l'agent au retour du congé de maternité ou d'adoption 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. Les demandes de travail à temps partiel devront être étudiées sans « à priori » sur un poste donné, et des solutions devront être proposées dans la mesure du possible.

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

- Le parcours d'attaché-e, à l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, reste prolongé de la durée du congé afin de permettre à l'attaché-e ou le/la jeune cadre de disposer du temps nécessaire à l'acquisition des compétences.

## Article 5.3 – Le congé parental

---

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes procède 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.

Des actions seront réalisées pour encourager les pères à exercer leur parentalité afin de lutter contre les représentations stéréotypées : c'est-à-dire contre une représentation supposée « naturelle » des rôles.

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.

## CHAPITRE 6 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

---

L'activité de l'entreprise et les missions de service public qu'elle assure s'accompagnent de 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.

Dans le même temps, les signataires s'accordent à noter une demande plus forte des salarié-e-s pour mieux articuler leur vie professionnelle et personnelle. 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 à la demande du ou de la salarié-e.

## Article 6.1 – 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 du/de la salarié-e pour répondre à ses besoins individuels personnels ou familiaux, avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Une attention particulière sera accordée :



- aux demandes d'accès au temps partiel après un congé maternité, d'adoption, de paternité ou parental,
- aux demandes de retour à temps complet.

## Article 6.2 – Organisation, aménagement du temps de travail

---

Les dirigeants veilleront autant que possible à une programmation des réunions respectant le temps partiel programmé. Ils organiseront également les réunions dans les horaires de travail des salarié-e-s concernés.

L'entreprise s'engage à lutter contre le culte du présentéisme. A cet effet, un rappel sera fait à l'occasion de la lettre d'accompagnement concernant les critères d'attribution des primes liées à la performance, ainsi que dans les consignes données pour effectuer les EIA. Une charte des bonnes pratiques sera réalisée.

## Article 6.3 – Aide à la garde d'enfants

---

### Actions

- L'action sociale, notamment par le développement de son espace Prim'enfance et ses unités d'actions sociales essaimées sur la majeure partie du territoire, assure une aide efficace dans la recherche de modes de garde pertinents auprès des parents et futurs parents. Elle est également à l'initiative 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.
- L'entreprise s'engage à continuer à développer ses contacts, échanges et collaborations avec des partenaires externes et internes afin d'apporter une aide toujours de plus en plus forte aux familles. Ces actions seront menées en articulation avec l'action sociale. Un bilan des actions sera présenté chaque année dans le cadre du comité de suivi national et des commissions de suivi.
- 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 salarié-e-s.

# CHAPITRE 7 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

---

## a) Principe

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

## b) Actions

- Ce nouvel accord fera l'objet d'une communication auprès des salarié-e-s par le biais des médias internes.
- Un guide de communication sur l'accord sera réalisé et présenté au comité de suivi national.
- Une présentation spécifique de l'accord et plus globalement de la politique mixité sera faite notamment auprès des acteurs les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle : directeurs d'établissement, conseillers carrière, acteurs du recrutement, RRH.
- L'entreprise s'engage à combattre tous les stéréotypes sur le terrain par des actions de sensibilisation des managers sur la nécessité de proscrire les propos, comportements et images sexistes. Dans ce cadre, l'entreprise :
  - développera une communication visant à sensibiliser les salariés aux questions de la mixité et du sexisme (par exemple, mise en place d'une formation pour l'intégration de femmes dans des équipes masculines...),
  - bâtira une formation à la mixité qui sera intégrée à l'ensemble des formations managériales existantes,
  - organisera des interventions concernant la mixité dans les Codir de l'ensemble des établissements sur la durée de l'accord.
- Des actions pour promouvoir les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes seront conduites durant la totalité de la durée de l'accord soit au plan national soit à des niveaux locaux et notamment par les correspondants mixité et égalité professionnelle.
- La politique de l'entreprise pour combattre les discriminations, et notamment la mise en place d'une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est soulignée dans le nouveau guide d'informations RH destiné aux nouveaux salarié-e-s.
- L'égalité dans les parcours professionnels (rémunération, formation, gestion de carrière) s'apprécie au moyen d'indicateurs et d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes réalisé annuellement. Sur toute la durée de l'accord ce rapport sera présenté au comité central d'entreprise au niveau du GPF ainsi qu'au comité national de suivi de l'accord et doit permettre de mesurer, d'analyser et d'agir sur les écarts. Un exemplaire de ce rapport sera envoyé à chaque membre de CHSCT.

# CHAPITRE 8 - DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

---

## Article 8.1 – Date d'application et durée de l'accord

---

Le présent accord prend effet à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification du texte à toutes les organisations syndicales représentatives (signataires ou non) pour une durée de trois ans non renouvelable. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet trois ans après sa date d'entrée en vigueur.

Six mois avant cette échéance, une négociation pourra être engagée à la demande d'une des parties signataires au cours de laquelle il pourra être décidé:

- de renouveler le présent accord,
- de conclure un nouvel accord.

## Article 8.2 – Révision de l'accord

---

Conformément au code du travail, le présent accord est révisable au gré des parties.

La 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 discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision

## Article 8.3 – 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 (CE, DP, CHSCT) 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 sera assuré :

- d'une part, par un comité national, réuni par SNCF, pour l'ensemble des établissements publics du Groupe public ferroviaire et composé de représentants de chaque organisation syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative à la date de la réunion de ladite commission.
- d'autre part, par une commission réunie au niveau de chaque comité d'établissement relevant du Groupe public ferroviaire et composée de représentants de chaque organisation syndicale ayant signé le présent

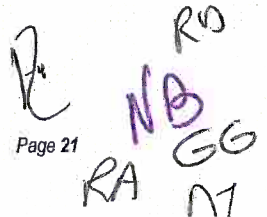


accord et étant représentative au niveau du GPF à la date de la réunion de ladite commission.

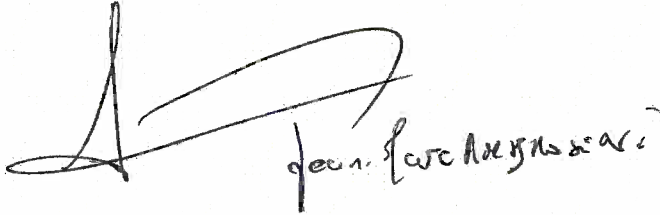

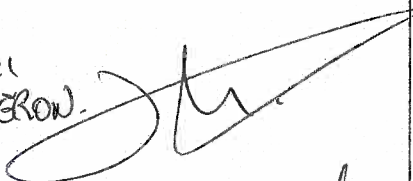
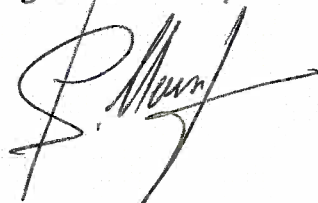
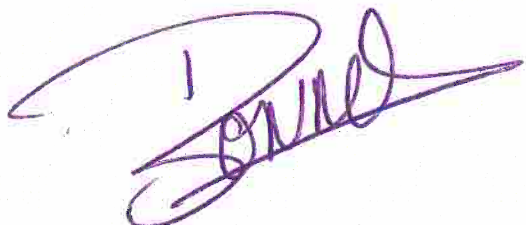
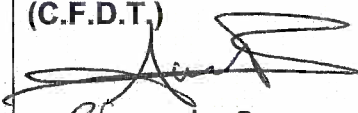

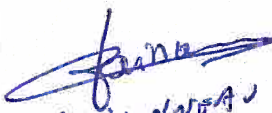
Chaque délégation syndicale peut être composée de trois membres maximum.

Les membres des commissions reçoivent les documents nécessaires 15 jours avant la tenue de celle-ci.

Chaque commission se réunira au moins une fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées en accord entre le représentant de la direction et les représentants des organisations syndicales amenées à participer aux réunions de suivi.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'RA', 'NB', 'GG', 'AT', and 'RD'. There is also a small signature above 'Page 21'.

Fait à Saint Denis, le 10 juillet 2015

<p><b>La SNCF</b></p>  <p>Jean-Luc AUGEREAU</p>	
<p>La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français (C.G.T.)</p> <p>Gilbert Garrel - </p> <p>ROYE THAËRON. </p> <p>Avec une lettre de réserve jointe à l'accord.</p>	<p>L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes (U.N.S.A.)</p> <p>ROYE DILLENBERGER </p> <p>Avec une lettre de réserve jointe à l'accord.</p>
<p>La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD-RAIL)</p> <p>Nathalie BONNET </p>	<p>La Fédération des cheminots CFDT (C.F.D.T.)</p> <p>22 septembre 2015</p> <p> Rémi AUFFERÉ</p> <p> Sabine Lejoquin</p> <p> Jean-Benoît SANGUIN cylla</p>

**M. Jean-Marc AMBROSINI  
Directeur Général Délégué  
Cohésion & Ressources Humaines Ferroviaire  
2, place aux Étoiles  
93633 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX**

LETTRE RECOMMANDEE AR N°1A 089 634 5500 4

Nos réf. : DA 64 2015

Objet : Signature accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Paris, le 23 septembre 2015

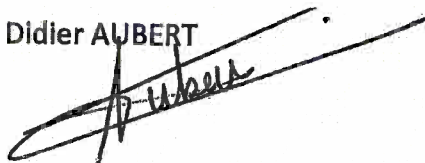
Monsieur le Directeur

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, la CFDT Cheminots, souhaite adhérer à l'accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité (2015-2018).

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées

Le Secrétaire Général CFDT Cheminots

Didier AUBERT



Copie à la DIRECCTE de Bobigny





# ACCORD

Montreuil, le 09 juillet 2015

**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 2015/2018 en émettant des réserves sur les points suivants :

### Chapitre 2 - Renforcer la politique de mixité au recrutement et dans les mobilités internes

Si « *la recherche de candidatures issues de parcours initiaux diversifiés et notamment universitaires* » peut et doit contribuer à favoriser la mixité, la classification des écoles (A+, A, B...), comme la forte représentation masculine dans certaines grandes écoles, ne garantit pas qu'à diplôme égal ou équivalent, les conditions de recrutement soient les mêmes pour les femmes et les hommes (contrat de travail, rémunération...).

**Pour la Fédération CGT des Cheminots** tout doit être mis en œuvre pour s'assurer qu'il n'y a pas de traitement différencié en fonction du genre à diplôme équivalent et qu'il doit y être mis un terme si cela devait être constaté.

En ce sens, l'engagement de l'entreprise « *pour chaque poste ouvert, à proposer, sous réserve d'en disposer, la candidature d'au moins une femme et à veiller à ce que les candidatures proposées soient étudiées avec l'attention requise.* » doit être considéré comme une base minimale et non maximale.

### Chapitre 3 - Accompagner durablement la mixité de l'emploi dans l'entreprise et agir sur les conditions de travail.

Concernant « *le dispositif d'alerte professionnel, élargi à la discrimination...* », la **Fédération CGT des Cheminots** rappelle que le rôle des IRP et des représentants syndicaux, au-delà de l'écoute attentive, est également d'intervenir pour faire cesser les actes de discrimination et ou de harcèlement.

### Chapitre 4- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

En ce sens, les études qui vont être diligentées sur les écarts de rémunérations et la question des parois et plafonds de verre (Articles 4.1 et 4.2) doivent conduire à améliorer les dispositions contenues dans l'accord pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 4.3 Garantir l'accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes :

**Pour la Fédération CGT des Cheminots**, afin de favoriser la mixité dans les filières à prédominance masculine et assurer la promotion interne des femmes, des mesures concrètes telles que la communication et la publicité des examens de qualification E doivent être prises pour permettre l'accès des femmes aux formations qualifiantes.

### Chapitre 5 - Mieux intégrer la parentalité dans les parcours de carrière

Dans des situations particulières et délicates lors de leur grossesse, certaines femmes sont contraintes pour préserver leur santé et leur grossesse d'être en arrêt de travail (arrêt de travail pour maladie).

**La Fédération CGT des Cheminots** souhaite que ces situations spécifiques d'arrêt de travail garantissent les mêmes éléments de rémunération que l'inaptitude temporaire au cours de la période prénatale. (Article 5.1) à savoir le paiement de la prime de travail correspondant à l'activité précédente et le paiement d'une indemnité journalière de parentalité garantissant le maintien du niveau des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues habituellement.

Cette disposition ne devant pas dispenser les établissements de la recherche de postes adaptés pour les situations d'inaptitude temporaire sur le poste de travail.

#### **Chapitre 6 – Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Le travail réalisé par les cheminot-e-s de l'action sociale dans les espaces Prim'Enfance, est important pour l'aide et le conseil aux familles, y compris pour les aidants familiaux qui prennent en charge des ascendants âgés. Pour autant, les moyens dont ils disposent demeurent insuffisants et les propositions faites aux familles que ce soit en matière de modes de garde et/ou financière, ne sont pas de nature à favoriser une meilleure articulation des temps. Des réflexions doivent être menées sur des aménagements de temps de travail, réduction du temps de travail, développement des aides à l'accueil des enfants (réservation de berceaux dans des crèches, ....).

#### **Chapitre 7 - Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de l'accord**

Lors des négociations, **la Fédération CGT des Cheminots** s'est montrée très attachée au maintien des comités de suivi régionaux et nationaux ainsi qu'à la parution annuelle d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

La rédaction de cette partie de l'accord laisse à penser que le rapport de situation comparée n'aurait qu'une dimension nationale et occulte toute déclinaison régionale et présentation dans les commissions « obligatoires » (au sens du Code du Travail) Egalité Professionnelle des futurs CER. Rapport qui faisait aussi l'objet d'une présentation en comité de suivi régional de l'accord.

**Durant les trois années de mise en œuvre de cet accord, la Fédération CGT des Cheminots exercera une vigilance accrue pour que celui-ci soit respecté dans son intégralité sur l'ensemble du périmètre du Groupe Public Ferroviaire.**

