



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

Sommaire

PREAMBULE	04
CHAPITRE 1 - RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITE AU RECRUTEMENT.....	06
Article 1-1 – Créer les conditions d’une plus grande mixité des recrutements	06
Article 1-2 – Assurer l’égalité de traitement des candidatures.....	07
Article 1-3 – Développer les démarches prospectives et la recherche de candidatures des deux sexes.....	08
1-3.1- Promouvoir nos métiers auprès des femmes	08
1-3.2 - Travailler en amont avec les professionnels de l’orientation scolaire et de la formation	09
1-3.3- Promouvoir les dispositifs d’alternance auprès des postulants des deux sexes	09
1-3-4- Faire connaître notre politique auprès du service public de ‘emploi.....	09
CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNER DURABLEMENT LA MIXITE DE L’EMPLOI DANS L’ENTREPRISE ET AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	10
Article 2-1 – Lutter contre les stéréotypes et les préjugés - Garantir le respect et l’intégrité de chaque salarié(e).....	10
Article 2-2 – Agir sur les conditions de travail pour accompagner la mixité.....	11
CHAPITRE 3 - PROMOUVOIR L’ EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS	12
Article 3-1 – Garantir les principes d’égalité salariale (rémunération effective)	13
Article 3-2 - Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes	14
Article 3-3 - Garantir l’accès à la formation professionnelle aux femmes comme aux hommes	14
Article 3-4 – Assurer l’égalité de traitement en matière de promotions et d’évolution de carrière.....	16
CHAPITRE 4 - MIEUX INTEGRER LA PARENTALITE DANS LES PARCOURS DE CARRIERE.....	16
Article 4-1 – Avant le départ en congé de maternité.....	16
Article 4-2 – Les congés de maternité, d’adoption et de paternité.....	17
CHAPITRE 5 - FAVORISER L’ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	18
Article 5-1 – L’accès au temps partiel	18
Article 5-2 – L’aide à la garde d’enfants	19
CHAPITRE 6 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L’ACCORD	19
CHAPITRE 7 - DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD.....	20
Article 7-1 – Date d’application et durée de l’accord	20
Article 7.2 - Modalités de suivi de l’accord.....	20
ANNEXE 1: AUTORISATIONS D’ABSENCE AU COURS DES PERIODES PRENATALES ET POSTNATALES (ART 26 – RH 0359).....	22
ANNEXE 2 : Le « qui fait quoi ».....	23
ANNEXE 3 : Affi- chage	25

Préambule

Cet accord s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes de l'EPIC SNCF relevant du cadre permanent ou du RH 0254 (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 complémentaire 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 améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes; elles aident ainsi à l'évolution sociale concernant l'évolution des mentalités et engagent l'entreprise contre une répartition sexuée du travail.

Une mixité réussie nécessite avant tout l'intégration d'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, mais 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 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.

Depuis plusieurs années, la 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. Des actions ont commencé à se mettre en place, les mentalités bougent, mais il est nécessaire d'aller encore plus loin et notamment de progresser sur le taux de féminisation de l'entreprise.

La loi impose de décliner des actions sur trois thèmes choisis parmi huit thèmes proposés, mais l'entreprise a décidé d'aller plus loin en mettant en oeuvre des actions sur l'ensemble de ces thèmes. La SNCF et les organisations syndicales signataires ont voulu délibérément ce nouvel accord plus concret, plus fort en terme d'engagement managérial et plus ciblé. La négociation a permis de dégager de nouvelles pistes, de nouvelles améliorations. Chaque nouvelle mesure cible un ou plusieurs acteurs (repris en annexe 2) afin que chacun sache exactement ce qui relève de son champ d'action.

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 l'entreprise 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 mais 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 la SNCF à ancrer encore davantage ce sujet dans sa culture d'entreprise.

CHAPITRE 1 - RENFORCER LA POLITIQUE DE MIXITE AU RECRUTEMENT

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 s'engageant activement sur des actions et objectifs nouveaux ciblés sur les métiers à composante technique ou à connotation masculine.

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 déclinées dans cet Accord à mieux faire connaître ses métiers, les valoriser, afin de donner, sur les métiers dans lesquels nous recrutons, 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 1-1 – 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, aujourd'hui, occupés majoritairement par les hommes, la SNCF se fixe pour objectifs sur le plan national :

- de recruter chaque année, sur chaque métier des collèges « 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 « cadres », 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 sortant des écoles d'ingénieurs étant de 17% -source INSEE -, notre taux de recrutement annuel doit être au minimum de 17% 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 concernant la mixité des recrutements seront présentés, partagés et mises en œuvre conjointement par la DRH, les branches, activités et domaines, les lignes métiers, l'ensemble de la ligne hiérarchique (Directeurs de Région, DET) 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

- L'entreprise s'engage à combattre les stéréotypes sur le terrain par des actions de sensibilisation des managers sur la nécessité de proscrire les propos, comportements et images sexistes (par exemple sur le « tour de France de la Diversité »).
- Afin de donner des modèles, des références, afin que les femmes nouvellement embauchées puissent se projeter dans l'avenir et s'identifier à des femmes qui ont évolué dans leur métier, l'entreprise réalisera chaque année des d'articles en diffusion dans les journaux internes sur des parcours de femmes dans différents métiers.
- Les offres d'emploi seront rédigées sous la forme « épiciène » de l'emploi proposé, c'est-à-dire en recourant à des mots non marqués du point de vue du genre.
- Nous poursuivrons ou établirons des partenariats avec certaines associations afin de faciliter le recrutement féminin.
- 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 les candidatures initialement rejetées sur un autre type d'emploi et sur les candidatures issues de l'alternance.

Article 1-2 – Assurer l'égalité de traitement des candidatures

a) Principes

La SNCF s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les hommes et les femmes 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

- Une sensibilisation et une information sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les « a priori » et les préjugés, et sur les enjeux de la mixité sont dispensées à tous les Chargés de Recrutement d'Etablissement (CRE). Cette sensibilisation s'inscrit dans une démarche d'habilitation interne des chargés de recrutement mise en œuvre par le Département du Recrutement. Les modalités concernant cette habilitation sont reprises dans le RH0336. L'Entreprise rappelle que les entretiens de recrutement sont menés sous la seule responsabilité des CRE qui doivent veiller à ce que d'éventuels accompagnants dans le processus de sélection respectent les principes énoncés plus haut.

- En ce qui concerne les reconversions, l'entreprise s'assure que la procédure est la même pour les hommes et les femmes, les candidatures féminines ne pouvant être écartées de certains métiers du seul fait du genre.

Article 1-3 – Développer les démarches prospectives et la recherche de candidatures des deux sexes

1-3.1- Promouvoir nos métiers auprès des femmes

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 forment de façon objective les caractéristiques de l'emploi proposé, les compétences requises, et qu'ils ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe.

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

b) **Actions**

- L'entreprise organisera chaque année une journée porte ouverte pour les jeunes filles dans les établissements volontaires. Cette opération permettra de montrer les métiers, les établissements, d'expliquer ce qu'est l'entreprise et de démystifier l'idée que « les femmes ne sont pas faites pour tel ou tel métier ». Un bilan de cette opération sera fait au Comité de suivi.

- Dans le même esprit 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.

- La SNCF étudie la réalisation d'un outil de communication afin de donner envie aux jeunes scolaires en quête d'orientation ou d'insertion professionnelle, de construire un projet professionnel adapté autour de l'un des métiers et des valeurs de la SNCF. Outre cette ambition générale, ce dispositif a également pour objectif de permettre aux jeunes filles d'avoir des représentations positives et justes de nos métiers techniques afin de susciter des vocations et permettre l'élaboration des possibles.

- Un visuel spécifique intégrant l'ouverture de nos métiers aux femmes comme aux hommes sera utilisé sur la plupart des forums auxquels nous participerons.

1-3.2 - 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 s'engage donc à renforcer son lien avec l'Education Nationale et les autres acteurs de la formation professionnelle pour mieux communiquer - dans un souci d'égalité d'accès à l'emploi- sur les possibilités offertes aux jeunes filles dans les filières techniques et industrielles, dans les trois collèges. A cet effet des rencontres avec les CIO seront organisées chaque année.

- La Direction des Cadres s'engage à 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/Domaines, à élargir l'accès à nos grands métiers à des écoles ou formations plus généralistes.

1-3-3- Promouvoir les dispositifs d'alternance auprès des postulants des deux sexes

Une attention particulière est portée à la promotion des dispositifs d'alternance proposés par l'entreprise afin qu'ils fassent l'objet d'un même niveau de communication auprès des postulants des deux sexes.

1-3.4- 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 du suivi de sa convention avec Pôle Emploi, la SNCF rappellera son souhait de disposer de candidatures féminines sur l'ensemble des métiers et particulièrement sur les métiers techniques.

CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNER DURABLEMENT LA MIXITE 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 2-1 – 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 a 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.

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.

A 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 agents pour prévenir le développement de situations pouvant constituer du harcèlement.

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

b) Actions

- Le nouvel accord sera présenté auprès de la ligne hiérarchique lors de tournées en régions.

- L'entreprise demande à chaque Etablissement, via un engagement factuel du DET et/ou des DUO (par exemple sous la forme de lettre, ou article dans le journal d'établissement ...), de sensibiliser les agents au respect de tous quel que soit son genre en ciblant, le cas échéant, certains éléments propres à son établissement.

Article 2-2 – 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 (poste d'aiguillage, attelage 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.

De même, des évolutions positives ont pu être enregistrées progressivement dans l'aménagement adapté à la mixité des locaux sociaux (sanitaires, vestiaires,...) des entités ayant intégré des femmes, notamment au commercial.

Les efforts doivent être poursuivis 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 Equipements de Protection Individuels pour tenir compte des différences morphologiques et devront se poursuivre.

Ainsi, toutes les innovations ou recherches de mécanisation permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mises en oeuvre 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.

Un support, reprenant les grandes lignes de cette formation, sera envoyé à chaque président de CHSCT en place. Des actions seront relayées en Région afin de leur présenter le nouvel Accord et la volonté de l'Entreprise de s'inscrire dans une réelle politique de la mixité.

Le Rapport de Situation Comparée sera envoyé à chaque membre de CHSCT.

Dans le cadre des bilans annuels de CHSCT présentés au 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 logé à la DRH permettant, en collaboration avec les Branches et Domaines de subventionner des réalisations en établissement 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 soient pour des améliorations techniques ou des améliorations de cadre de vie. L'impact de ces réalisations devra être

mesuré. L'utilisation de ce budget sera présentée lors du Comité de suivi national. Les demandes de financement des établissements seront présentées en CHSCT pour avis et adressées au Correspondant Régional mixité pour validation et priorisation avant transmission à la DRH nationale. La liste des demandes sera fournie lors du comité de suivi régional.

- 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 salariés. L'entreprise demande à chaque dirigeant d'unité à 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.
- Les postes pouvant être tenus par les femmes enceintes sont recensés dans chaque établissement, en lien avec ergonomes, 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 3 - PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

L'égalité dans les parcours professionnels (rémunération, formation, gestion de carrière) s'apprécie au moyen des indicateurs du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport, présenté au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement doit permettre de mesurer, d'analyser et d'agir sur les écarts. Ainsi de nouveaux indicateurs enrichiront ce rapport.

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

Article 3-1 –Garantir les principes d'égalité salariale

a) Principes

- Les principes de rémunération à la SNCF 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 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

- La prime de travail des filières les plus féminisées était jusqu'en 2011 moins élevée que celle des filières techniques. La décision prise par l'entreprise en 2011 de relever le montant de cette prime sur 3 ans dans ces filières plus féminisées devrait permettre de réduire de façon significative cet écart.
- Dans ce nouvel Accord, sauf veto dûment motivé du responsable de l'entité concernée, l'entreprise s'engage à garantir à chaque salariée ayant eu un congé de maternité l'année servant de référence, le versement d'une gratification liée à la performance conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise.
 - Pour la « GIR » ou « la Part Variable », cette garantie conduira à appliquer à minima le pourcentage budgétaire fixé par l'entreprise à la rémunération de base définie pour le calcul de ces deux éléments.
 - Pour « La Prime », le montant minimum attribué au titre de la part collective est identique à celui versé à tous les agents du même collectif de travail, la part attribuée au titre de la part individuelle est au moins égale à la moyenne des montants de parts individuelles versés aux agents du même collectif de travail.

Cette règle s'applique par rapport à l'année où la période de congé maternité est la plus longue si celle-ci s'étale sur deux années.

Article 3-2 - Accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes

a) Principes

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 hommes et pour les femmes 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 de femmes dans des équipes très majoritairement masculines. A cet effet un rappel de principe sera 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 sera 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 sur "plafond de verre" et "parois de verre". Une étude sur ces sujets dans les métiers majoritairement féminins sera proposée à l'Institut des Métiers.
- L'entreprise s'engage à lutter contre le culte du présentéisme, à 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.
- L'entreprise s'engage à répondre le plus favorablement possible aux demandes d'accès au temps partiel pour un maximum de postes.
- L'entretien approfondi de carrière et le bilan à mi-parcours professionnel prévus à l'accord collectif formation concernent les femmes comme les hommes désireux –ses- de mieux préparer leur deuxième partie de carrière.

Article 3-3 - 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 agents et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.

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 hommes et les femmes.

En outre, la loi du 4 mai 2004 a créé le principe du Droit Individuel à la Formation (DIF). Ce droit nouveau s'applique à la SNCF à l'ensemble du personnel - femmes et hommes- travaillant à temps complet ou à temps partiel, sans proratisation.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation, la période d'absence du -de la- salarié-e- pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Un Entretien Individuel de Formation 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 l'analyse de leurs besoins de remise à niveau, 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 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 Individuel de Formation est l'occasion 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 hommes et les femmes et ne constituent pas un frein à l'égalité d'accès à la formation.

Un entretien individuel de formation est systématiquement proposé en 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 à 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 le -la-salarié-e-e travaille à temps partiel.

- L'entreprise continuera à utiliser la formation à distance sur outil informatique 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 oeuvre de formations plus modulaires et dispensées à proximité du lieu de travail sera recherchée en priorité.

- Afin d'accompagner les salariés, parents d'un enfant à charge de moins de 6 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), l'entreprise étend l'aide créée en 2009 à l'ensemble des familles.

Les frais de garde supplémentaires (crèche, assistante maternelle) devront faire l'objet de présentation d'un justificatif. Cette aide financière est versée dans la limite de 40 euros par jour de formation.

Cette mesure ne s'applique pas aux formations initiales.

Article 3-4 – Assurer l'égalité de traitement en matière de promotions et d'évolution de carrière

L'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des agents est fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les hommes et les femmes, 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.

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.

Les critères d'âge maximum pour l'accès à l'encadrement par les dispositifs de voie « rapide » ont été supprimés en 2009 pour ne plus pénaliser les salarié-e-s qui, ayant consacré du temps à la vie parentale en première partie de carrière, souhaiteraient relancer leur carrière à « mi-parcours ». Cette mesure a été prise afin de garantir une égalité des chances dans les parcours de carrière.

CHAPITRE 4 - MIEUX INTEGRER LA PARENTALITE DANS LES PARCOURS DE CARRIERE

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 4-1 – Avant le départ en congé de maternité

a) 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 l'agent concernée, notamment le retour sur son poste ou un poste équivalent, dans son établissement d'origine. Il sera également abordé les souhaits de l'agent en terme de reprise après le congé maternité.

Il 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. Les autorisations d'absence avec solde pour subir les examens médicaux prénataux et postnataux sont prévues par la législation sur la protection maternelle et infantile. Ces dispositions, reprises à l'article 26 du Référentiel RH 0359, figurent en annexe.

En outre, et au-delà des dispositions reprises dans l'article 2-2 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 femmes agents dont 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 habituelle,
- le paiement d'une indemnité journalière temporaire prénatale, le montant de cette indemnité est calculé de la même façon que l'indemnité journalière temporaire de parentalité.

Cette disposition entre en vigueur avec effet au 8 mars 2012, date de fin de l'accord précédent.

- Les pôles RH devront être en possession des renseignements utiles afin d'orienter les agents 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 ses centres d'information (les centres Prim'enfance) afin de répondre aux attentes des agents. Un entretien est proposé par l'action sociale à l'agent dès connaissance de la grossesse.

Article 4-2 – Les congés de maternité, d'adoption et de paternité

a) **Principes**

Il est rappelé qu'à la fin du congé maternité 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 sera 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 leur sera également rappelée.

- L'entreprise rappelle que le congé paternité est un droit et donne la possibilité à chaque agent 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 agents, femmes et hommes, continuent de bénéficier du maintien de leur prime de travail et des indemnités fixes mensuelles.

- En 2009 l'entreprise a créée une indemnité journalière temporaire de parentalité afin de maintenir les éléments variables de solde. Le montant de cette indemnité est égal au quotient par 90 du total des indemnités variables et gratifications visées aux chapitres 6, 8 et 10 du RH 0131 perçues habituellement dans l'exercice de leur fonction au cours des trois derniers mois précédents le jour du départ du congé de maternité, d'adoption ou de paternité (ou du jour de déclaration de la grossesse si cela est plus favorable).

L'indemnité journalière temporaire de parentalité est attribuée aux agents pour la durée d'une absence pour congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

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 » (PR) 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 ou la jeune cadre de disposer du temps nécessaire à l'acquisition des compétences.

CHAPITRE 5 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

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, privée et familiale. 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.

Article 5-1 – L'accès au temps partiel

L'entreprise a affiché depuis 1995 sa volonté de favoriser le travail à temps partiel choisi. Les formules variées de temps partiel, comprises entre 50 et 91,4% de la durée réglementaire annuelle du travail à temps complet, ont pour but de mieux concilier les souhaits 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 parental,
- aux demandes de retour à temps complet.

Article 5-2- 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 agents concernés.

Article 5-3- L'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 gardes 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.
- 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. Un bilan des actions sera présenté chaque année dans le cadre de la Commission de suivi annuel de l'Accord (en central et en régional).
- L'entreprise s'engage lors de la prochaine Commission Mixte du Statut à apporter une modification du chapitre 10 du Statut (RH0001) afin de supprimer la notion de gravité à la maladie en ce qui concerne l'octroi de congés supplémentaires pour soins à enfants. Par ailleurs, il convient de rappeler 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.

CHAPITRE 6 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

a) Principes

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

b) Actions

- Une présentation spécifique de l'Accord sera faite notamment auprès des acteurs les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle: Directeurs d'Etablissement, Conseillers Carrière, acteurs du recrutement, RRH.
- Des actions pour promouvoir les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes seront conduites durant la totalité de la durée de l'accord soit au plan national soit au niveau des entités régionales ou locales et notamment par les membres du Réseau des Correspondants Mixité, Egalité Professionnelle des Régions et des Branches. Ce Réseau, créé en janvier 2012, permettra de conduire des actions avec plus de force ainsi que d'assurer un meilleur déploiement de l'Accord.
- La Politique de l'Entreprise pour combattre les discriminations, et notamment mettre en place une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est soulignée dans le nouveau guide d'informations RH destiné aux nouveaux agents qui est sorti fin 2011.

- La nouvelle formation des Dirigeants d'Unités intégrera un module sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité. Cet accord sera également présenté lors des formations d'accès à la qualification E.
- Ce nouvel accord fera l'objet d'une communication auprès des agents par le biais des médias internes.

CHAPITRE 7 - DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 7-1 – 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 (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 7.2 - 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 aux niveaux national et régional pour permettre, par des modalités complémentaires, la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord.

7.2-1 - Comité de Suivi National de l'Accord

Le Comité de Suivi National se réunit au moins une fois par an, les principes et les actions définis dans cet accord seront examinés à cette occasion. Une réunion supplémentaire pourra avoir lieu sur demande motivée des signataires. Notamment sera prévue, avant la fin 2012, une réunion spécifique sur les indicateurs.

Les membres du comité reçoivent quinze jours avant la tenue de la réunion de suivi les documents utiles à la tenue de cette Commission.

Chaque réunion du Comité de Suivi National donne lieu à un compte rendu.

7.2-2 - Comités de Suivi Régionaux de l'Accord

Un Comité de Suivi de l'Accord est également mis en place dans chaque région ou organisme doté d'un CE.

Ce Comité se réunit une fois par an et dispose, 15 jours avant la date de la réunion, du compte rendu et des indicateurs fournis, conformément aux dispositions légales, à la Commission égalité professionnelle du Comité d'Etablissement. Une réunion exceptionnelle peut être demandée par l'une des parties de l'Accord.

Il analyse les résultats enregistrés sur les engagements de l'accord relevant spécifiquement du niveau local.

Chaque réunion du Comité Régional donne lieu à un compte rendu.

Les signataires rappellent que les réunions des commissions « égalité » des comités d'établissement ne se substituent en aucun cas au comité de suivi de l'accord et que ce dernier doit se réunir une fois par an.

Les membres du Comité de suivi régional effectueront une veille sur l'affichage obligatoire tel qu'il est fait référence à l'annexe 3.

Annexe 1: Autorisations d'absence au cours des périodes prénatales et postnatales (art 26 – RH 0359)

La femme-agent doit être autorisée à s'absenter pendant les heures de service dans la limite chaque fois d'une demi-journée pour se soumettre aux visites prénatales prévues par la législation sur la protection maternelle et infantile. L'intéressée est, pendant ces absences, considérée comme étant en service.

Par ailleurs, des facilités de temps de deux heures par mois sont accordées aux mères de famille pendant les six mois qui suivent la naissance de leur enfant pour leur permettre de conduire celui-ci aux visites médicales prévues par la législation.

La femme-agent qui se trouve en état de grossesse peut d'autre part bénéficier, quel que soit le régime de travail du Service auquel elle appartient, des autorisations d'absences indiquées ci-après:

- au cours du 5ème mois : 8 heures par mois
- au cours du 6ème mois : 12 heures par mois
- à partir du 7ème mois : 4 heures par semaine.

Ces autorisations d'absence n'entraînent aucune répercussion sur la rémunération et sur la durée du congé annuel de la femme-agent.

Il est accordé à la femme-agent, sur sa demande, une autorisation d'absence avec solde d'une heure ou, éventuellement de deux demi-heures par jour pour lui permettre d'allaiter son enfant nouveau né; cette autorisation est accordée à partir du jour de reprise de service après l'accouchement et pour une période qui ne peut excéder une année à dater du jour de la naissance de l'enfant

Annexe 2 :

« Actions des acteurs principaux »

● La DRH EPIC, les DRH régionales

- portent la politique de l'entreprise sur le sujet
- suivent les engagements liés au recrutement **art 1-1**
- suivent les engagements de communication externe **art 1-3-1**
- suivent les engagements de communication interne **art 1-1**
- forme les CRE et leur rappelle leurs responsabilités **art 1-2 (DRH EPIC via les agences de recrutement)**
- définissent des actions de lutte contre les stéréotypes **art 1-1**
- pilotent la journée porte ouverte **art 1-3-1**
- forme les présidents de CHSCT **art 2-2 (DRH EPIC)**
- subventionne certains projets **art2-2 (DRH EPIC)**
- via le réseau des correspondants mixité font circuler les bonnes pratiques **art 2-2**
- transmettent le RSC aux CHSCT **art 2-2**
- en relation avec les Branches et Domaines, examine les demandes de subvention et décide d'accorder ou non **art 2-2 (DRH EPIC)**
- rappellent la nécessité de vigilance au moment des notations auprès des présidents de commission **art 3-2**
- écrit aux dirigeants pour rappeler que le présentéisme n'est pas un critère d'appréciation **art 3-2(DRH EPIC)**
- déclinent l'Accord auprès des différents acteurs **art 2-1 et chapitre 6**
- renforcent nos liens avec l'Education Nationale et les professionnels du service public de l'emploi.**art 1-3-4**
- en relation avec l'Action Sociale, réalisera un guide de la parentalité **art 4-2**

● Les Directions de Branches et Domaines

- portent la politique de l'entreprise sur le sujet
- suivent les engagements de recrutement **art 1-1**
- vérifient que les établissements réalisent des actions de communication et donnent l'impulsion **art 1-3-1**
- agissent sur les conditions de travail **art 2-2**

● Le DET

- porte la politique de l'entreprise sur le sujet
- s'assure que son CRE est bien formé contre les discriminations **art 1-2**
- s'implique dans les actions de communication externes **art 1-3-1**
- sensibilise les agents de son établissement **art 2-1 et 2-2**

- respecte la règle d'attribution d'une prime minimum à la performance **art 3-1**
- est vigilant sur l'accessibilité aux postes et les notations **art 3-2**

●Le DUO, le DPX

- porte la politique de l'entreprise sur le sujet
- encourage ses équipes à travailler sur le sujet **art 2-2**
- s'implique dans les actions de communication externes **art 1-3-1**
- essaie de réserver des places de parking pour les salariées enceintes **art 2-2**
- est vigilant sur l'accessibilité aux postes et les notations **art 3-2**
- étudie avec bienveillance les demandes d'accès au temps partiel **arts 3-2 et 5-1**
- effectue un entretien en amont du congé maternité **art 4-1**
- prend l'initiative d'un contact avec la salariée à son retour de congé maternité ou d'adoption.**art 4-2**

●Le RRH

- porte la politique de l'entreprise sur le sujet
- s'assure des procédures égalitaires de reconversion **art 1-2**
- remet l'Accord à chaque nouveau DU **art 2-2**
- s'assure (avec le médecin du travail) que les règles de tenue de poste pour les femmes enceintes sont respectées **art 2-2**
- recense les postes pouvant être adaptés aux femmes enceintes **art 2-2**
- s'assure des propositions d'EIF au retour d'une longue absence **art 3-3**
- via le COFO, essaie dans la mesure du possible, de tenir compte de l'utilisation des salarié(e)s en proposant une formation **art 3-3**
- informe les agents de l'aide financière possible s'ils ont des frais de garde supplémentaires dans le cas d'une formation effectuée à l'initiative de l'entreprise **art 3-3**
- oriente les agents vers les professionnels pouvant renseigner les agents sur les modes de garde **art 4-1**
- s'organise pour encourager les salarié(e)s à garder un lien avec l'entreprise durant son congé maternité, paternité ou d'adoption **art 4-2**
- s'assure du paiement de l'indemnité journalière temporaire de parentalité **art 4-2**

●Les CHSCT

- agissent sur les conditions de travail **art 2-2**
- examinent et donnent un avis sur les demandes de subvention spécifiques **art 2-2**

●L'Action Sociale

- fournit des documents aux pôles RH **art 4-1**
- répond aux demandes des agents **art 5-2**

Annexe 3 : affichage

Le Code du travail impose un affichage des textes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit des articles L.3221-1 à L.3221-7 (égalité de rémunération) et R.3221-2 ainsi que les articles L.1142-1 à L.1144-3 du code du travail (égalité professionnelle). Cet affichage doit s'effectuer sur :

- les lieux de travail,
- les locaux où se font les embauches.

Fait à Paris le

La Société Nationale des Chemins de Fer Français	
La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français (C.G.T.)	L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes (U.N.S.A.)
La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD RAIL)	La Fédération des cheminots CFDT (C.F.D.T.)