

Accord Égalité Professionnelle et Mixité Commission de suivi annuel du 29 mai 2019 Le ciel s'obscurcit !

PARTICIPANTS

Direction :

Catherine WORONOFF – ARGAUD

Véronique HOUSSAY

Délégation UNSA-Ferroviaire :

Sylvie BON - GARNIER et Christine VASSEUR

Expertes Protection Sociale et accords

Chantal GUILLAUMIE

Secrétaire Fédérale Accord Égalité professionnelle et Mixité

Ce rendez-vous annuel est l'occasion de balayer les questions d'actualité qui traversent les sujets de la mixité.

Parmi celles-ci, une très mauvaise nouvelle : en 2018, l'emploi des femmes a diminué au sein du GPF SNCF. Elles étaient 30 161 femmes en 2017. Elles sont au nombre de 29 308 en 2018. Même si le niveau de cette diminution reste faible (-0,03%), il donne un signe peu glorieux pour une entreprise qui s'est officiellement engagée dans la voie de la féminisation.

La délégation UNSA-Ferroviaire





SOMMAIRE

QUE SE PASSE-T-IL DONC ? POURQUOI CE RECU ?	3
CE QU'IL FAUT RETENIR POUR 2018	4
LE BUDGET 2018 DE LA MIXITÉ : 712 742 EUROS	8
CONCLUSION	8



QUE SE PASSE-T-IL DONC ? POURQUOI CE RECL ?

Force est de constater que si l'emploi à la SNCF est menacé, l'emploi féminin est le plus touché au travers des multiples réorganisations structurelles **engagées dans le cadre du plan de performance 2020**. En effet, les filières commerciales, transverses et administratives paient largement leur tribut pour satisfaire les ambitions affichées de réduction du personnel.

La délégation **UNSA-Ferroviaire** n'a pas manqué d'attirer l'attention de la Direction sur l'accélération des « sorties féminines » de l'entreprise au travers des démissions, ruptures conventionnelles, réformes, voire des situations de harcèlement **dont la seule issue** est le départ.

La situation se détériore largement et, **comme toujours quand l'emploi se raréfie, c'est d'abord l'emploi féminin qui en subit les conséquences**, notamment lorsque ces femmes sont contractuelles (le taux de femmes contractuelles diminue de 2% de 2017 à 2018, contre 0,01% pour les femmes au CP).

	Hommes	Femmes	TOTAL 2017	Hommes	Femmes	TOTAL 2018
Cadre permanent (CP)	105 705	25 326	131 031	102 654	24 788	127 442
		19,3%			19,4%	
Contractuels	10 934	4 834	15 769	11 276	4 520	15 796
		30,6%			28,6%	
TOTAL	116 639	30 161	146 800	113 930	29 308	143 238
		20,5%			20,4%	

Répartition de l'effectif réel 2018 par genre

Le **Rapport de Situation Comparée** (RSC = rapport regroupant un certain nombre d'indicateurs sur l'emploi des femmes et des hommes) a été évoqué lors de cette commission. Sa mission première est de faire le point de toutes les actions menées dans l'année pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle.

Plus que jamais, **l'UNSA-Ferroviaire** alerte l'Entreprise sur les dommages collatéraux irrémédiables d'un management décomplexé vis-à-vis des Accords Collectifs, dont l'application fait l'objet d'interprétations plus que douteuses.



Au final, ce sont des années de travail et de négociation pour faire progresser l'aspect sociétal de l'entreprise, qui risquent d'être anéanties.

Pourtant, au fil du temps, le GPF a fait des efforts pour corriger « le poids de l'Histoire » sur une entreprise très masculinisée. C'est ainsi qu'en travaillant sur le recrutement, l'égalité salariale et l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, nous avons vu, tout au long des dix dernières années, l'emploi des femmes progresser, au bénéfice partagé par toutes et tous de l'amélioration des conditions de vie au travail.

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR 2018

- **Le taux d'emploi des femmes Cadres est stable**, voire en légère progression ; on ne peut manquer de faire un parallèle avec la bonne réussite scolaire des filles et leur taux d'obtention de diplômes supérieurs. Un bémol toutefois : si le nombre de femmes Cadres supérieures augmente, les très hautes rémunérations restent à dominante masculine. Les « parois et plafonds de verre » ont la vie dure !

- **Le taux de féminisation pour les métiers du collège Exécution reste faible, voire diminué.** On note de réels efforts à la Traction et à la SUGE, même si le taux d'emploi des femmes s'affiche en baisse par rapport à 2017.

EXECUTION	MAITRISE	CADRE	CADRES SUPERIEURES
17,5%	20,2%	28%	27%

Taux d'emploi des femmes par collèges

- **Une tendance à vigiler : la décroissance du temps partiel chez les femmes**

Une étude de l'institut des métiers (2015) centrée sur les femmes dans les métiers très masculins (ex : Traction) avait montré que la projection des filles dans leur métier n'est pas différente de celle des garçons. Ce qui fait la différence, après quelques années, ce sont les incidences de la profession sur la vie personnelle, notamment avec l'arrivée d'enfants. Autrement dit, pour favoriser la mixité, il ne suffira plus d'encourager le recrutement de femmes ; il faudra aussi soigner les articulations entre vie personnelle et vie professionnelle.



D'ailleurs, certains indicateurs peuvent être des points d'alerte : **la décroissance du temps partiel chez les femmes, même si on peut se réjouir de voir des hommes utiliser leurs droits au congé de paternité et si le recours au temps partiel commence à s'implanter dans les populations masculines.**

À noter par ailleurs que l'UNSA-Ferroviaire a mis en exergue les disparités d'interprétation du texte sur le temps partiel d'un EPIC à l'autre, voire d'un établissement à l'autre.

Motif du temps partiel		2017	2018	Motif du temps partiel		2017	2018
Élever un enfant de Moins de 3 ans	Hommes	883	884 ↗	Élever un enfant de Moins de 16 ans	Hommes	2 915	3 004 ↗
	Femmes	1 335	1 240 ↘		Femmes	4 771	4 672 ↘

Évolution du temps partiel pour parentalité selon le genre

Les mœurs évoluent lentement mais la France reste à la « traîne » des pays nordiques. C'est ainsi qu'en 2018, 68,71 % des nouveaux papas ont pris leur congé de paternité, contre 71,52% des nouveaux papas de 2017, ce qui nous interroge.

Des hommes renoncent encore à leurs droits lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer !

Mais qu'en est-il de nos voisins européens ?

PAYS	DURÉE ET CONDITIONS D'OBTENTION DU CONGÉ DE PATERNITÉ
NORVÈGE	14 semaines : en 2012, le gouvernement a décidé de rallonger de deux semaines le congé paternité des pères norvégiens. Depuis, ce congé est d'une durée de 14 semaines. Par ailleurs, le salaire, pendant cette période, reste inchangé : il est perçu dans son intégralité. Au total, le congé parental atteint une durée de 49 semaines, en cumulant les droits des deux parents.



PAYS	DURÉE ET CONDITIONS D'OBTENTION DU CONGÉ DE PATERNITÉ
SUÈDE	60 jours : le couple peut se partager 480 jours de congé parental. Mais, au sein de ce dispositif, le père et la mère ont pour obligation de prendre au moins 60 jours chacun. Restent donc 360 jours, qui seront à partager dans le couple. Chacun conserve 80% de son salaire.
FINLANDE	54 jours : la durée totale du congé parental est de 263 jours ouvrables. Au maximum, le père est autorisé à poser, en congé paternité 54 jours ouvrables, soit l'équivalent de neuf semaines. Côté indemnisation, cette dernière est déterminée en fonction des revenus perçus dans l'année. En dessous d'un revenu annuel inférieur à environ 10.000 euros, une allocation de 23 euros par jours est versée en compensation.
BULGARIE	15 jours : le jeune père a droit, en Bulgarie, à 15 jours de congés payés à partir de la naissance de l'enfant. La mère bénéficie de 410 jours de congés, qui débutent 45 jours avant la date prévue du terme. Précision intéressante : après le sixième mois de l'enfant, la mère peut céder le reste de ses 410 jours à son compagnon.
ROYAUME-UNI	14 jours : après la naissance d'un enfant au Royaume-Uni, le congé paternité peut durer jusqu'à quatorze jours. Les jeunes mères, quant à elles, bénéficient de 26 semaines d'arrêt. En ce qui concerne les hommes, c'est plus qu'en France ou en Belgique, mais attention : l'indemnisation de ce congé paternité est très faible au Royaume-Uni.
BELGIQUE	10 jours : chaque nouveau père belge a droit à dix jours d'absence, lesquels sont à poser dans les quatre mois qui suivent la naissance, et pas forcément de manière consécutive. Pendant les trois premiers jours de congé paternité, le salaire est versé dans sa totalité. Puis, au cours des sept jours suivants, il est versé au père une allocation par l'assurance, à hauteur de 82% du salaire brut.
ITALIE / GRÈCE	2 jours : En Grèce, les pères ont droit à deux jours de congé paternité. Même chose en Italie, et ce depuis très peu de temps. En 2016, le congé paternité en Italie est passé à deux jours, consécutifs ou non. Le travailleur perçoit dans ce laps de temps la totalité de son salaire. Par ailleurs, en complément, la mère peut céder deux jours de son congé au père.
ALLEMAGNE	0 jour : En Allemagne, il n'y a pas de politique de congé paternité. En revanche, un père allemand peut partager quatorze mois de congé parental avec la mère de l'enfant. Tous les deux perçoivent alors 65% de leur salaire.



L'enjeu de l'équité des rémunérations est un enjeu de taille.

La loi sur la « liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en application cette année, oblige les entreprises à publier leur index de l'égalité hommes / femmes en matière de rémunération (décret du 9 janvier 2019).

Le GPF SNCF s'en sort de justesse pour cette année. Pourtant, la réalité des différences salariales entre hommes et femmes n'est pas encore complètement cernée et les résultats de l'enquête Mercer (enquête sur la rémunération) qui était un engagement de l'accord Mixité 2015-2017, tardent à venir même s'ils doivent nous être présentés prochainement.

Il s'agit d'un travail d'ampleur puisque, pour avoir des résultats sérieux, il fallait travailler sur des études comparatives concernant des cohortes de salariés hommes et femmes sur une durée minimale de 10 ans. Nous reviendrons sur ce sujet dans les prochaines semaines.

- La lutte contre le sexisme ordinaire est un combat non abouti qu'il faut continuer de mener.

De nombreux outils ont été déployés par la mission nationale. Si la plupart des Comités Directeurs (CoDIR) ont été formés (66% des CoDIR d'établissement et 47 % des CoDIR de direction), le travail est loin d'être finalisé pour combattre les stéréotypes.

L'UNSA-Ferroviaire interpelle la Direction pour que la mise en place des « Référénts Harcèlement - Lutte contre le sexisme » soit effective dans TOUS les CSE : la délégation demande que les référents soient formés et que les moyens leur soient donnés pour exercer leurs missions, ce qui n'est encore pas le cas dans tous les CSE.

De même, l'obligation légale minimale d'affichage des coordonnées des référents Harcèlement/Mixité n'est pas respectée partout.

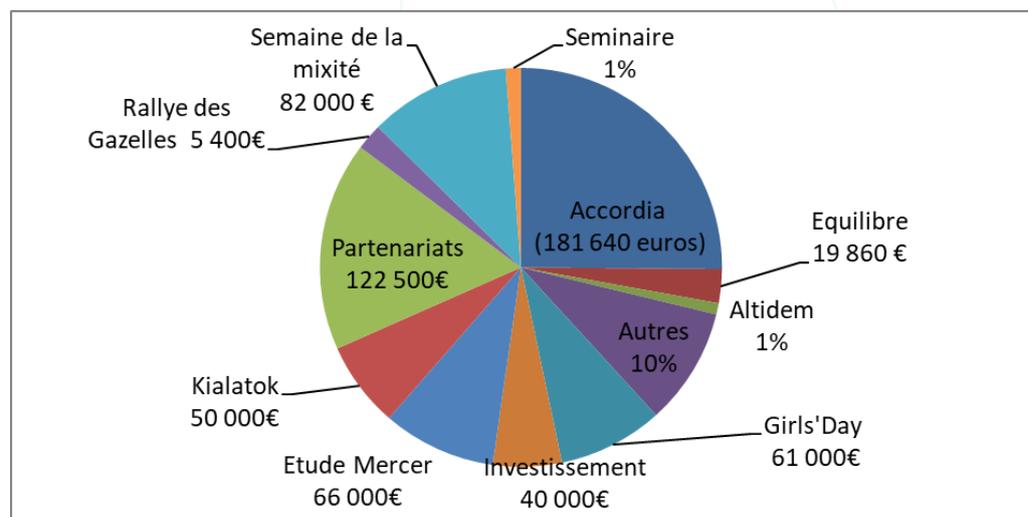
Les outils d'information et de communication existent pour modifier les attitudes et briser l'omerta.

Malgré les engagements des Présidents Pepy et Jeantet, le 12 mars dernier, les mauvaises habitudes restent ancrées et tous les moyens ne semblent pas mis en œuvre, alors que le dispositif légal existe. De même, les outils déployés par la mission Mixité au travers de tous les ateliers de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la diversité existent et mériteraient d'être largement déployés.



L'UNSA-Ferroviaire dénonce par ailleurs la montée de situations de harcèlement insidieux dans le cadre des restructurations, harcèlement dont la dimension sexiste peut rapidement s'amplifier en s'aggravant en harcèlement moral.

LE BUDGET 2018 DE LA MIXITÉ : 712 742 EUROS



Ateliers formation Mixité /Diversité : Accordia / Équilibre /Altidem / Kiatolok
Partenariat : Happy Men, GSI, partenariat entreprises extérieures

CONCLUSION

En conclusion de cette commission sur le suivi de l'Accord Égalité professionnelle et Mixité, l'UNSA-Ferroviaire va maintenir la pression pour que cet accord soit respecté de façon homogène au sein des trois EPIC du GPF, afin de défendre les droits de TOUS les agents du GPF, quel que soit leur genre.

La réorganisation générale du GPF au 1^{er} janvier 2020 risque de mettre en danger l'équilibre social et sociétal de l'entreprise. C'est pourquoi, l'UNSA-Ferroviaire se positionne dès maintenant et interpelle les dirigeants des futures entités sur la nécessité de préserver les droits des agents à même de garantir équité de traitement, égalité des chances et qualité de vie au travail.