

CPPNI

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Rapport annuel d'activité

2019 - 2020

de la branche ferroviaire

Edition 2021

SOMMAIRE

	INTRODUCTION	5
	Partie I – Le bilan des accords collectifs d’entreprise	
1	1. Le nombre d’entreprises ayant répondu	10
	2. Le nombre d’accords d’entreprise reçus.....	14
	3. Les signataires des accords d’entreprise reçus	16
	4. Les accords collectifs d’entreprise reçus sur la durée du travail, l’organisation et l’aménagement du temps de travail	21
	Partie II – Le bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
2	1. Les dispositions en faveur de l’égalité professionnelle dans la branche.....	28
	2. Les données relatives à l’égalité professionnelle femmes/hommes dans la branche..	32
	Partie III – Le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	
3	1. La désignation d’un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	40
	2. Les autres outils mis en place	40

INTRODUCTION

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont été créées par la loi Travail du 8 août 2016.

Au sein de la branche ferroviaire, cette commission a été mise en place en juillet 2019, se substituant ainsi à la commission mixte paritaire nationale (CMPN).

Outre sa fonction essentielle de négociation et d'interprétation des textes, la CPPNI exerce trois missions d'intérêt général :

- ↳ de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ↳ de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ↳ d'établissement d'un rapport annuel d'activité visé à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le compte épargne temps (CET), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et de formulation, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI ferroviaire a choisi de déléguer la rédaction de son rapport annuel d'activité à l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) de la branche, instance également chargée de réaliser le bilan annuel de la négociation collective, dont le secrétariat est assuré par l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP).

La négociation sur la durée et l'aménagement du travail constitue une thématique essentielle de la négociation d'entreprise. En effet, depuis les lois du 20 août 2008 et du 8 août 2016 ainsi que l'ordonnance du 22 septembre 2017, le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur les dispositions conventionnelles de branche a été généralisé à l'exception de thèmes très limités.

L'articulation des règles applicables en matière de durée du travail et des congés a également été simplifiée en distinguant les règles d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

Selon le dernier bilan de la négociation collective publié par le ministère du travail, 17 % des 80 780 accords et avenants conclus au niveau national en 2019 portent sur la durée du travail. Cette thématique figure ainsi en troisième position après l'épargne salariale (40,7 %) et les salaires (22,1 %) et avant les questions de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel (13,1 %) (*Source : ministère du travail – DARES-accords d'entreprise*).

Outre un bilan des accords conclus en matière de durée du travail, le rapport annuel d'activité doit également comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. A cet effet, le rapport reprend les données du bilan social établi chaque année par l'UTP auprès des entreprises relevant de la CCN ferroviaire, relatives au travail féminin et aux actions mises en place par les entreprises de la branche en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La présente note constitue le rapport annuel d'activité prévu par le code du travail.

Il ne concerne que les entreprises relevant du champ d'application de la CCN de la branche ferroviaire tel que défini dans l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016 :

- Le transport ferroviaire (par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire) de marchandises et/ou de voyageurs, titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité délivré(e) en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
- La gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément ou d'une attestation de sécurité délivré(e) en application de l'article L. 2221-1 du code des transport ;
- La maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;
- L'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies par voie réglementaire.

La branche ferroviaire compte une vingtaine d'entreprises de taille très différente et emploie entre 150 000 et 160 000 salariés. En termes de répartition des effectifs, environ 95 % des salariés travaillent au sein d'une entreprise « historique ». Il convient donc de prendre en compte cette disparité de taille particulière entre les entreprises de la branche dans les constatations effectuées dans le présent rapport.

Partie I

Le bilan des accords collectifs d'entreprise

1

Le nombre
d'entreprises ayant
répondu

1. Le nombre d'entreprises ayant répondu

Au 1^{er} mars 2021, **61,1 %** des entreprises interrogées (soit **36**) ont répondu à l'enquête de l'OPNC sur la négociation collective.

Cette enquête a été menée pour la première fois dès le mois de juillet 2020 auprès des entreprises adhérentes de l'UTP et qui relèvent de la CCN ferroviaire d'une part, et des entreprises non adhérentes de l'UTP figurant sur les listes établies

au 10 juillet 2020 par l'Etablissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) d'autre part (notamment celles des entreprises ferroviaires titulaires d'un certificat de sécurité en cours de validité sur tout ou partie du réseau du système ferroviaire français ou d'un certificat de sécurité unique et des gestionnaires d'infrastructure titulaires d'un agrément en cours de validité).

	Nombre d'entreprises ayant répondu à l'enquête de l'OPNC*	Nombre total d'entreprises interrogées*	% du nombre total d'entreprises*
Total	22	36	61,1 %

*Ces chiffres et pourcentages concernent les réseaux adhérents et non adhérents de l'UTP.

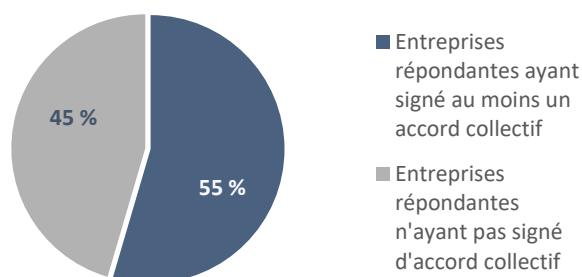
	Nombre d'entreprises adhérentes de l'UTP ayant répondu à l'enquête de l'OPNC	Nombre total d'entreprises interrogées	% du nombre total d'entreprises	% de l'effectif total
Total	18	19	94,7 %	94,7 %**

**Ce pourcentage est indicatif et est issu des résultats du bilan social 2019 (édition 2020) de la branche ferroviaire réalisé par l'UTP lesquels sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de 10 entreprises adhérentes de l'UTP identiques répondantes sur trois années consécutives (2017, 2018 et 2019) et soumises à la CCN ferroviaire. Le bilan social 2020 (édition 2021) n'est pas encore disponible.

	Nombre d'entreprises non adhérentes de l'UTP ayant répondu à l'enquête de l'OPNC	Nombre total d'entreprises interrogées	% du nombre total d'entreprises
Total	4	17	23,5 %

1.1. Les entreprises répondantes ayant conclu ou non un accord collectif en 2020

En 2020, **55 %** des entreprises répondantes (soit **12**) ont conclu **au moins un accord collectif entrant dans le champ du présent rapport**.



1.2. Les entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif par taille d'entreprise

Parmi les entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif en 2020, **83,3 % sont adhérentes de l'UTP** (soit 10). **16,7 %** d'entre elles sont donc **non adhérentes** de l'organisation patronale (soit 2).

Entreprises adhérentes et non adhérentes confondues, les entreprises de **250 salariés et plus** représentent **25 % des entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif** (soit 3).

Les entreprises de **50 à 249 salariés** représentent la proportion la plus importante des entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif, soit **58,3 %** (ce qui correspond à 7 entreprises).

Enfin, 2 entreprises dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés** ont répondu avoir conclu au moins un accord collectif, soit **16,7 %** des entreprises répondantes.

Taille de l'entreprise*	Nombre d'entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif	% du nombre total d'entreprises	% du nombre d'entreprises adhérentes à l'UTP	% du nombre d'entreprises non adhérentes à l'UTP
-11 salariés	0	0 %	0 %	0 %
De 11 à 49 salariés	2	16,7 %	50 %	50 %
De 50 à 249 salariés	7	58,3 %	85,7 %	14,3 %
250 salariés et +	3	25 %	100 %	0 %

*Les informations concernant les entreprises adhérentes sont notamment issues des enquêtes sociales réalisées annuellement par l'UTP ; la dernière édition 2020 portait sur les données sociales au 31 décembre 2019.

Concernant les entreprises non adhérentes, il convient de préciser que les informations ne sont pas fréquemment mentionnées dans les accords et ont donc été compilées sur la seule base des informations publiques existantes (site internet de l'entreprise, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.).

2

Le nombre d'accords d'entreprise reçus

2. Le nombre d'accords d'entreprise reçus

2.1. Le nombre d'accords reçus toutes entreprises confondues

Au 1^{er} mars 2021, le secrétariat de l'OPNC a été rendu destinataire de **19 accords collectifs conclus au titre de l'année 2020 entrant dans le champ du rapport de la négociation collective dont l'élaboration revient à l'OPNC de la branche.**

Ce nombre appelle plusieurs remarques :

- Il correspond au nombre d'accords transmis par les entreprises de la branche ferroviaire **sur les thèmes suivants** :
 - la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la **qualité de vie au travail (QVT)** ou la **gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC)**, qui correspondent aux thèmes des négociations obligatoires en entreprise visées aux articles L 2242-1 et suivants du code du travail ;
 - la mutuelle santé ou la prévoyance obligatoires ;
 - la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le CET pour répondre aux conditions d'établissement du présent rapport annuel d'activité.
- Il correspond au nombre d'accords **transmis spontanément** à l'OPNC et n'est pas établi sur la base des accords déposés sur la base de données Légifrance publiquement accessible.

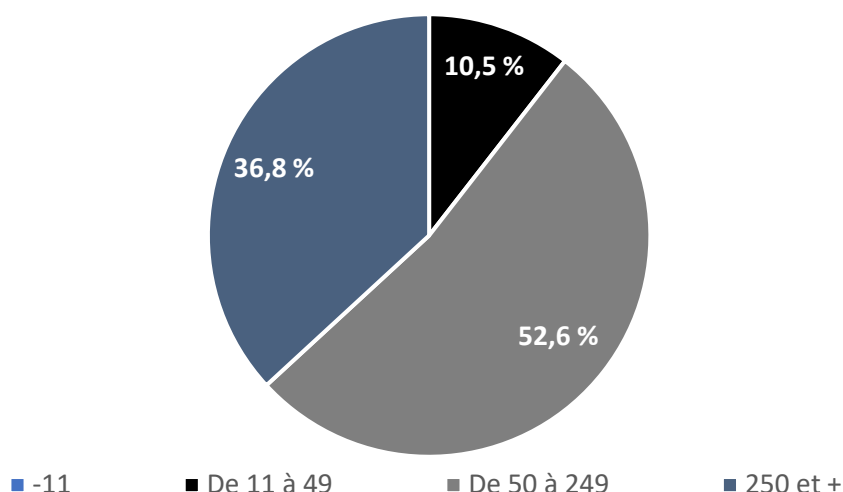
Autrement dit, le nombre d'accords reçus et analysés par l'OPNC ne représente pas la totalité des accords d'entreprise signés dans la branche et les chiffres présentés ci-après ne constituent pas une étude exhaustive de la négociation d'entreprise dans le secteur notamment sur la durée du travail.

2.2. Le nombre d'accords analysés par taille d'entreprise

Les accords analysés ont été conclus pour **52,6 %** d'entre eux dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés (soit 10 accords). Les entreprises de 250 salariés et plus totalisent

36,8 % des accords analysés (soit 7 accords). Enfin, les entreprises de 11 à 49 salariés comptent deux accords collectifs conclus, ce qui représente **10,5 %** des accords.

Nombre d'accords collectifs par taille d'entreprise



3

Les signataires des accords d'entreprise reçus

3. Les signataires des accords d'entreprise reçus

3.1. Les signataires des accords d'entreprise

● Nombre d'accords d'entreprises reçus en 2020 (par organisation syndicale signataire)

En 2020, **68,4 %** des accords reçus par le secrétariat de l'OPNC ont été signés par l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a de son côté signé **42,1 %** des accords. La Confédération générale du travail (CGT) a signé **36,8 %** des accords, suivie par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) qui a signé **31,6 %** des accords et l'Union syndicale

Solidaires (ci-après SUD), signataire de **21,1 %** des accords. Parmi les organisations syndicales non-représentatives au niveau de la branche¹, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a signé **31,6 %** des accords et la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) **21,1 %** des accords.

2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	7	13	4	8	6	6	4
En %*	36,8 %	68,4 %	21,1 %	42,1 %	31,6 %	31,6 %	21,1 %

*Le total des accords collectifs signés par chacune des organisations syndicales est supérieur à 100 %, dans la mesure où un accord collectif peut être signé par plusieurs organisations syndicales.

Il convient également de noter que parmi les accords reçus par l'OPNC, un accord collectif a été signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical, soit par un élu au comité social et économique (CSE) non mandaté par une organisation syndicale, ce qui représente **5,3 %** des accords reçus par le secrétariat de l'OPNC.

● Les signataires des accords reçus en 2020 (par taille d'entreprise)

Dans les entreprises de **50 à 249 salariés**, l'UNSA est le syndicat qui a signé la majorité des accords reçus (70 %), suivi par la CGT (50 %), SUD (30 %), la CFDT et la CFE-CGC dans les mêmes proportions (20 %) et enfin la CFTC (10 %).

Dans les entreprises de **250 salariés et plus**, l'UNSA, la CFDT et FO ont respectivement signé

85,7 % des accords reçus, suivis par la CFTC (71,4 %), la CGT (28,6 %) et SUD et la CFE-CGC dans les mêmes proportions (14,3 %). Enfin, dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, les accords ont été signés à 50 % par la CFE-CGC ET 50 % par un élu au CSE non mandaté par une organisation syndicale.

Dans les entreprises de 50 à 249 salariés							
2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	5	7	3	2	0	1	2
En %	50 %	70 %	30 %	20 %	0 %	10 %	20 %

Dans les entreprises de 250 salariés et +							
2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	2	6	1	6	6	5	1
En %	28,6 %	85,7 %	14,3 %	85,7 %	85,7 %	71,4 %	14,3 %

¹ Pour mémoire, la liste des syndicats représentatifs dans la branche ferroviaire a été fixée par arrêté ministériel du 1^{er} mars 2018, publié au JO le 10 mars

2018. Sont reconnues représentatives dans la branche : CGT, UNSA, SOLIDAIRES, CFDT et FO.

3.2. Taux de signature des accords d'entreprise reçus et représentativité des organisations syndicales

Le taux de signature des accords reçus par l'OPNC peut être mis en parallèle avec le poids des organisations syndicales dans les entreprises.

Si nous ne disposons pas des éléments nous permettant de connaître le nombre d'entreprises où chacune des organisations syndicales est présente, il peut être intéressant de regarder ces résultats à la lumière de la représentativité dans la branche de ces organisations syndicales, telle que déterminée par le ministère du travail.

Bien entendu, il convient d'être prudent et donc ne pas donner à ces comparaisons un sens

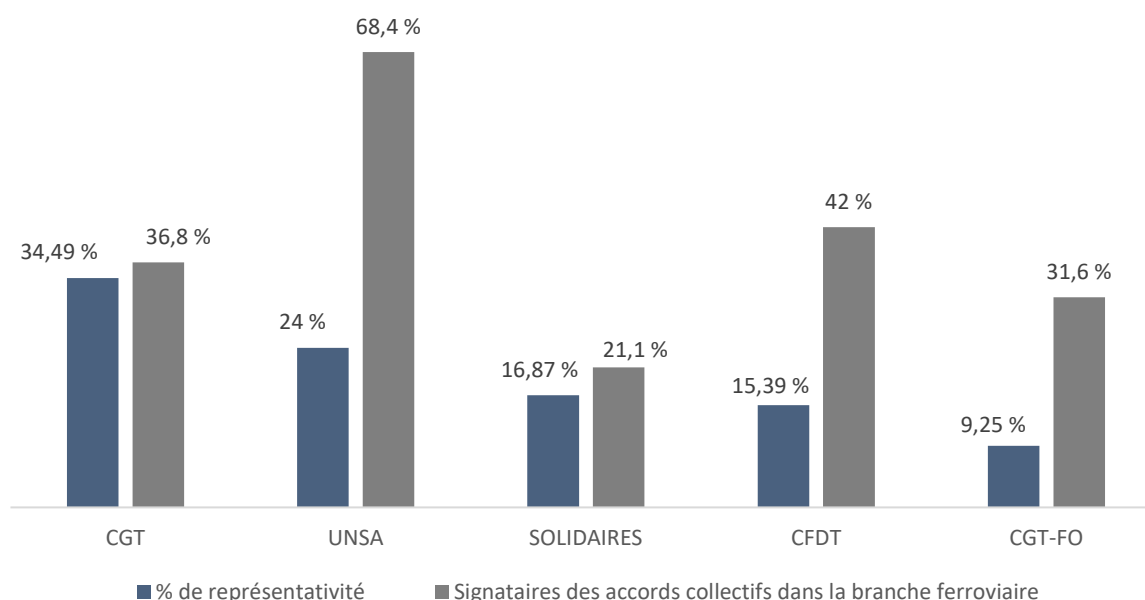
qu'elles ne peuvent avoir notamment dans la mesure où :

- d'une part, la représentativité repose sur le nombre de représentants élus et non sur le nombre de délégués syndicaux,
- d'autre part, le nombre d'entreprises à partir duquel est calculé cette représentativité n'est pas le même que celui constituant le panel des entreprises ayant envoyé ces éléments à l'OPNC.

Ces comparaisons ne peuvent ainsi constituer qu'un éclairage complémentaire.

La position des organisations syndicales représentatives parmi les signataires des accords reçus n'est pas toujours en corrélation avec celle qu'elles détiennent au regard de leur représentativité. Ainsi par exemple, l'UNSA est la première signataire des accords transmis à l'OPNC en dépit du fait qu'elle détient un taux de représentativité inférieur à celui de la CGT, première organisation syndicale représentative de la branche. Même constat pour FO, syndicat qui a le plus faible taux de représentativité au niveau de la branche mais qui se positionne à la quatrième place des signataires.

Rapport entre la représentativité et les accords collectifs signés par les organisations syndicales en 2020

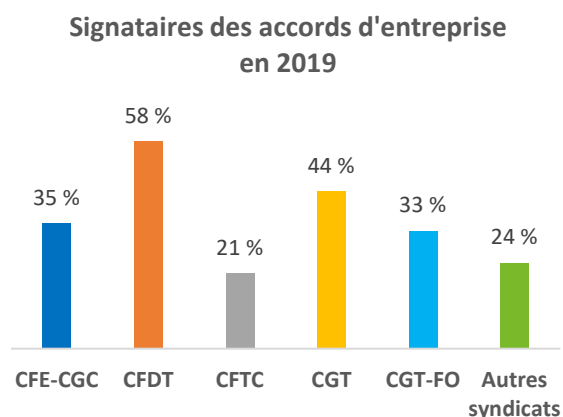


3.3. Les signataires des accords d'entreprise au niveau national

- Les signataires des accords d'entreprise au niveau national en 2019

La répartition des accords reçus par organisation syndicale signataire ne correspond pas forcément à la tendance générale observée dans les entreprises françaises pour l'année 2019.

Ainsi, en 2019, selon le rapport du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 58 % des accords ont été signés par la CFDT, 44 % par la CGT, 35 % par la CFE-CGC, 33 % par la CGT-FO, 21 % par la CFTC et 24 % par d'autres syndicats dont l'UNSA (9%) et SOLIDAIRES (4 %). Les chiffres pour l'année 2020 sont, à ce jour, indisponibles.



Les signataires des accords d'entreprise en France						
	CFE-CGC	CFDT	CFTC	CGT	CGT-FO	Autres syndicats
2019	35 %	58 %	21 %	44 %	33 %	24 %
2018	35 %	58 %	22 %	45 %	35 %	22 %
2017	35 %	58 %	21 %	46 %	34 %	20 %
2016	35 %	58 %	21 %	46 %	34 %	19 %
2015	32 %	56 %	20 %	46 %	34 %	18 %
2014	32 %	56 %	20 %	48 %	35 %	16 %
2007	39 %	62 %	33 %	55 %	44 %	16 %

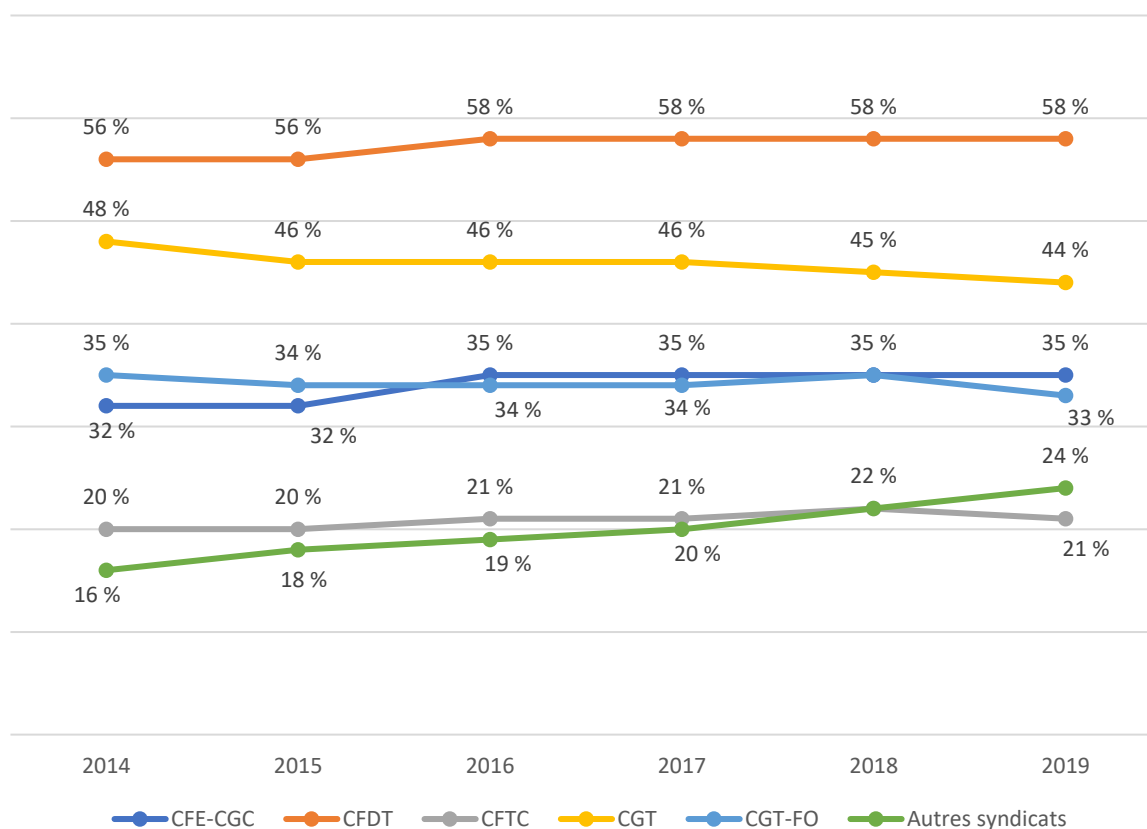
* Le total des accords collectifs signés par chacune des organisations syndicales est supérieur à 100 %, étant donné qu'un accord collectif peut être signé par plusieurs organisations syndicales.

● **Evolution du taux de signature des accords d'entreprise en France**

D'après le graphique ci-dessous, l'évolution du taux de signature des accords d'entreprise en France est stable depuis quelques années.

Il n'est pas possible de procéder à une comparaison avec le taux de signature des accords reçus dans la branche, le présent rapport constituant la première édition du rapport de la négociation collective dans la branche ferroviaire.

**Signataires des accords d'entreprise en France
entre 2014 et 2019**



4

Accords collectifs
d'entreprise reçus
sur la durée du travail,
l'organisation
et l'aménagement
du temps de travail

4.1. Rappel du cadre légal réglementaire et conventionnel en matière de durée du travail, organisation et aménagement du temps de travail

Un accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail a été conclu dans le cadre des négociations sur l'élaboration de la CCN ferroviaire, étendu par arrêté du 4 janvier 2017, publié au Journal Officiel du 13 janvier 2017. A compter de cette date de publication, l'ensemble des dispositions de cet accord ont été rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la CCN ferroviaire, déterminé par l'accord de branche du 23 avril 2015.

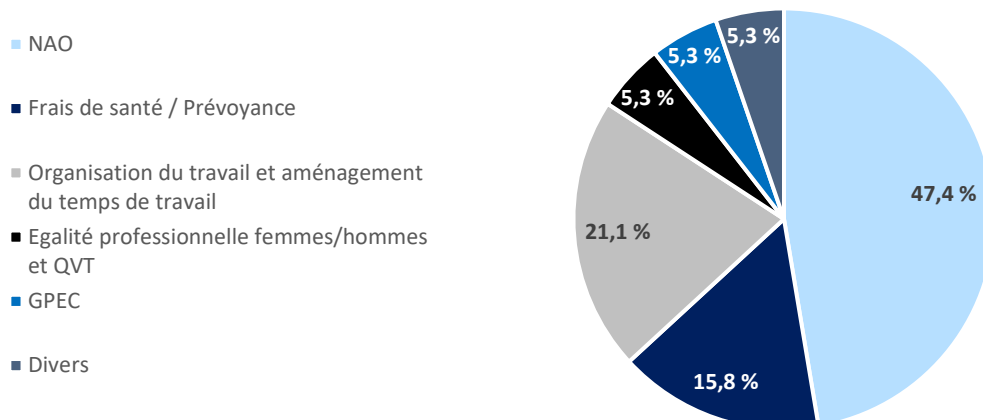
En application des dispositions de la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014, le volet « organisation du travail » pour lequel une période transitoire a été prévue jusqu'au 1^{er} janvier 2017, s'inscrit dans le cadre des dispositions du décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 « relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports », dit « décret-socle », entré effectivement en vigueur le 11 décembre 2016.

Le volet « Organisation du travail » de la CCN a été négocié concomitamment à l'élaboration de ce texte réglementaire par les services ministériels compétents, est ainsi construit selon la même architecture que le décret-socle.

4.2. Accords reçus sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail

L'étude du contenu des accords collectifs permet d'identifier que le thème relatif à l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail occupe la seconde place (21,1 %) des accords conclus dans la branche ferroviaire et transmis au secrétariat de l'OPNC.

Répartition par thème des accords d'entreprise 2020 reçus par l'OPNC



La répartition des accords d'entreprise reçus en 2020 par l'OPNC et intéressant l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail se décline comme suit :

THEMES DES ACCORDS RECUS EN 2020			
THEME	SOUS THEMES	Nombre d'accords	%
Organisation du travail et aménagement du temps de travail	Organisation du temps de travail	2	10,5 %
	Congés payés	2	10,5 %
	Total	4	21,1 %

Plus précisément, les accords portant sur l'organisation du temps de travail contiennent des dispositions spécifiques sur la durée du travail ou les repos.

Parmi les accords collectifs reçus relatifs à la durée du travail, il convient de relever qu'un accord a été signé en application de l'ordonnance portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos du 25 mars 2020 : le texte autorise en effet l'employeur, uniquement par accord collectif, à déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise de congés prévus par le code du travail, la convention collective et les accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Il convient en outre de relever que **parmi les 19 accords collectifs conclus au titre de l'année 2020** reçus par l'OPNC, certains constituent des **accords plurithématiques et ont été, pour des raisons logiques, classés dans d'autres thèmes que la durée du travail quand bien même l'étude de leur contenu met en évidence qu'ils contiennent des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et l'aménagement du temps de travail. Il en est ainsi de 3 accords :**

- l'accord collectif répertorié dans le thème divers porte adaptation de certaines dispositions de la CCN des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) suite à sa disparition le 28 novembre 2020, l'UTP ayant fait le choix de la dénoncer en 2019 en raison notamment du nombre très réduit d'entreprises et de salariés relevant de son champ : quelques dispositions sont relatives aux congés payés ou jours fériés ;
- 2 des 9 accords reçus par l'OPNC issus des NAO contiennent des dispositions sur les jours fériés, les repos ou les congés exceptionnels.

En conséquence, et en tenant compte de ces derniers éléments, il peut être souligné que **36,8 % des accords reçus, qu'ils soient monothématiques ou plurithématiques, contiennent des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et l'aménagement du temps de travail**, soit 7 accords sur les 19 reçus en totalité par l'OPNC.

Partie II

Le bilan de l'action de la
branche en faveur
de l'égalité
professionnelle entre
les femmes
et les hommes

1

Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche

1. Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche

● Récapitulatif des dispositions conclues en faveur de l'égalité professionnelle

La branche ferroviaire dispose d'un certain nombre d'articles relatifs à l'égalité professionnelle au sein de différents accords de branche. Ces articles sont les suivants :

- **Partie 1 – article 3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** – Accord du 31 mai 2016 « relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire » :

« L'égalité de rémunération entre les salariés femmes et hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, doit être assurée.

Dans une offre d'emploi, toutes mentions du sexe ou de la situation de famille du candidat recherché sont interdites.

Toutes décisions de refus d'embaucher une personne, de mutation, de résiliation ou de refus de renouvellement du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse sont prohibées.

Toute mesure prise en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation (y compris au retour du congé parental), de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation est interdite.

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent à ce titre l'importance de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui constitue un levier majeur pour permettre aux entreprises de s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et de mixité des emplois.

Les entreprises de la branche ferroviaire appliquent dans ce cadre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle des salariés. Elles mettent en place les mesures prévues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette négociation. Cette négociation s'appuie sur les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la base de données économiques et sociales, permettant d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de la situation d'entreprise.

Les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Les entreprises portent une attention particulière au fait que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences égales, la part des candidatures des femmes et des hommes reçues.

Dans ce but, elles demandent aux différents organismes pouvant intervenir en matière de recrutement (Pôle emploi, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Cette politique de mixité des emplois implique les mêmes droits de carrière à compétences égales. Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'elles ou ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Par ailleurs, les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière. »

● **Partie 1 – article 4 – Action de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** – Accord du 31 mai 2016 « relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire » :

« Les partenaires sociaux mettent en place dans la branche ferroviaire une véritable action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette action se construit dans le cadre :

- de la négociation annuelle de branche sur les salaires au cours de laquelle doit être pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;*
- de la négociation triennale de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Cette négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de l'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel ;*
- de la négociation quinquennale de branche visant à examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. »*

● **Partie 2 – article 15 – Action de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** – Accord du 31 mai 2016 « relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire » :

« La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;*
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;*
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.*

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour. Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation. »

- **Article 4.1 – Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation** – Volet « formation professionnelle » de la CCN ferroviaire - Accord du 6 juin 2017 « *relatif à la formation professionnelle* » :

« Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la présente convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes. »

Outre ces articles, la branche ne dispose pas à date, d'accord de branche consacré à l'égalité professionnelle.

2

Les données relatives à l'égalité femmes-hommes dans la branche

2. Les données relatives à l'égalité femmes - hommes dans la branche ferroviaire

● Travail féminin

La branche ferroviaire a procédé à un travail de diagnostic en examinant les indicateurs issus du bilan social annuel de la branche, lequel mesure la mixité entre les femmes et les hommes.

Les données ci-après retranscrites sont intégralement issues du bilan social de la branche ferroviaire de l'année 2019 (édition 2020)² :

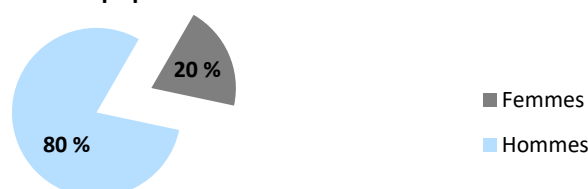
● En nombre de salariées

En 2019, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les entreprises de la branche reste stable et s'élève à **20 % de l'effectif total**, ce qui représente **28 398 femmes** pour 113 610 hommes.

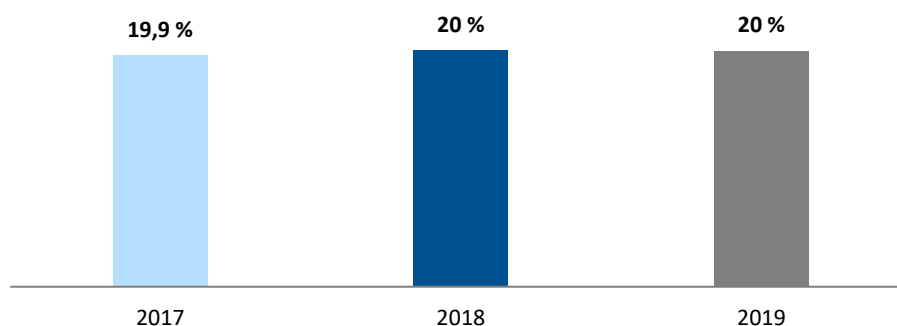
Les femmes occupent par ailleurs **16,5 % des emplois à temps plein** de la branche et demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel puisqu'elles occupent **53,7 % de ces emplois**.

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée baisse par rapport à 2018 (-4 points) : **50,8 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes** (contre 54,8 % en 2018).

Répartition femmes / hommes dans les effectifs temps plein et temps partiel en 2019

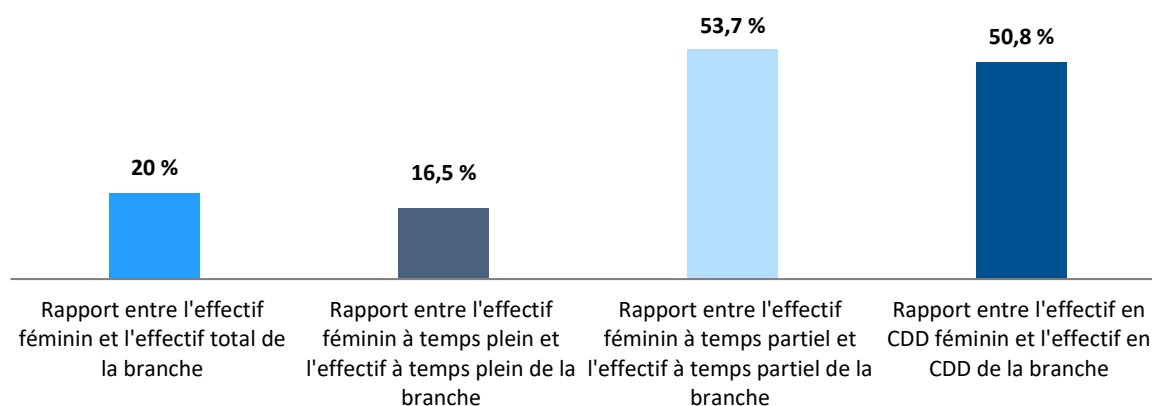


Evolution du travail féminin entre 2017 et 2019



² Les résultats du bilan 2019 sont issus des données collectées auprès d'un panel identique d'entreprises répondantes sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale pour les années 2017, 2018 et 2019. Un panel de 10 entreprises a été obtenu et permet ainsi d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre. Le bilan 2020 (édition 2021) n'est pas encore disponible.

Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche en 2019



● Par catégorie professionnelle

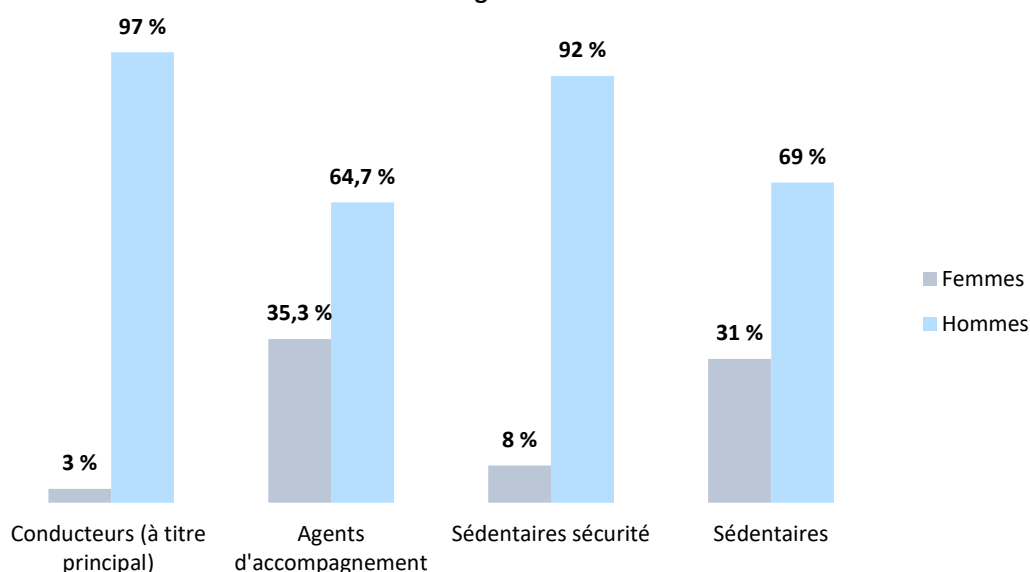
Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie

La répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle reste globalement similaire à celle observée en 2018. La catégorie des agents d'accompagnement est en légère hausse (+1 point par rapport à 2018) et demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (35,3 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes), suivie de la catégorie des sédentaires dans laquelle les femmes représentent 31 % de l'effectif total (contre 31,1 % en 2018).

La part des femmes dans la catégorie des sédentaires sécurité reste stable par rapport à l'année 2018 (8 % contre 7,9 % en 2018).

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste de loin la moins féminisée avec seulement 3 % de femmes. Notons toutefois que ce chiffre est en augmentation depuis quelques années (+0,6 point sur trois années consécutives).

Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie en 2019



	2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Roulants	12 %	88 %	12,3%	87,7 %	12,4 %	87,6 %
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	2,4 %	97,6 %	2,7%	97,3 %	3 %	97 %
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	33,5 %	66,5 %	34,3%	65,7 %	35,3 %	64,7 %
Sédentaires sécurité	7,6 %	92,4 %	7,9%	92,1 %	8 %	92 %
Sédentaires	31,4 %	68,6 %	31,1%	68,9 %	31 %	69 %

● L'égalité professionnelle entre les femmes-hommes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, les dernières études montrent que à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes.

Pour résorber ces écarts et parvenir à l'égalité professionnelle, l'article 104 de la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Index a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises, qui peuvent mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre de mettre fin à tout écart de rémunération injustifié dans un délai maximum en trois ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts (2° de l'article L. 2242-1 et article L. 2242-3 du code du travail).

L'index, noté sur 100 points, est calculé au moyen de 4 ou 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- 1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, sur 40 points ;**
- 2. L'écart de taux d'augmentations individuelles, sur 20 points (35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés) ;**
- 3. L'écart de taux de promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), sur 15 points ;**
- 4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;**
- 5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur 10 points.**

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier sur leur site internet leur note globale et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, au CSE ainsi qu'à l'administration du travail.

Des sanctions pécuniaires sont prévues en cas de non-respect des obligations applicables en matière d'égalité professionnelle (articles L. 2242-8, L. 1142-10, L. 1142-10, L. 2242-8 et D. 1142-8 à 14 du code du travail).

Enfin, un **décret n° 2021-265 du 10 mars 2021** est venu renforcer cette obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle puisqu'il prévoit que :

- Les résultats de chaque indicateur doivent faire l'objet de la même publicité que la note globale obtenue, les entreprises disposant jusqu'au 1^{er} juin 2021 pour se conformer à cette obligation ;
- La publication doit se faire de manière « visible et lisible » sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mai 2021 et devra rester accessible jusqu'à l'actualisation de l'index.

Ces observations étant faites, il convient de noter que **les données ci-après retranscrites sont issues du bilan social de la branche ferroviaire de l'année 2019, édition 2020** (le bilan 2020, édition 2021 n'est pas encore disponible) :

Mesuré au sein du bilan social pour la première fois en 2019, l'index fait apparaître que les entreprises du panel obtiennent la note moyenne globale de **86,3 sur 100, soit** :

- **89,43 sur 100 pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;**
- **83,18 sur 100 pour les entreprises de plus de 250 salariés.**

INDICATEUR 1

Ecart de rémunération - Résultats sur 40 points

TOTAL	36,60
--------------	--------------

INDICATEUR 2

Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultats sur 20 points

(pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	15
--------------	-----------

INDICATEUR 2

Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultats sur 35 points

(pour les entreprises de 50 à 249 salariés)

TOTAL	35
--------------	-----------

INDICATEUR 3

Ecart de répartition des promotions - Résultats sur 15 points

(uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	13,75
--------------	--------------

INDICATEUR 4

Pourcentage de salariées augmentées au retour de congés maternité - Résultats sur 15 points

TOTAL	12,33
--------------	--------------

INDICATEUR 5

Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultats sur 10 points

TOTAL	5,50
--------------	-------------

Ces chiffres se rapprochent voire sont supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national. En effet, les tendances globales observées pour l'année 2019 révèlent que les entreprises de plus de 1 000 salariés obtiennent la note moyenne de 87 sur 100, les entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent la note de 85 et enfin les entreprises de 50 à 250 salariés obtiennent une note de 83 sur 100 (Source : Site du ministère du travail).

L'indicateur 1 sur l'écart de rémunération révèle que l'ensemble des entreprises de notre panel obtiennent une note moyenne globale de 36,6 sur 40.

S'agissant de l'indicateur 2 sur l'écart de répartition des augmentations individuelles, les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel enregistrent une note moyenne de 15 sur 20.

L'indicateur 2 sur l'écart de répartition des augmentations individuelles qui concerne les entreprises de 50 à 249 salariés de notre panel affiche une note moyenne de 35 sur 35.

L'indicateur 3 sur l'écart de répartition des promotions, pour les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel, affiche la note moyenne de 13,75 sur 15.

S'agissant de l'indicateur 4 sur le pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmenter à leur retour de congés maternité, les entreprises de notre panel enregistrent un score moyen de 12,33 sur 15.

Enfin, la mesure de la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (indicateur 5) révèle que les entreprises de notre panel obtiennent la note moyenne de 5,5 sur 10.

Par ailleurs, dans le cadre de l'enquête sociale réalisée en 2020 par l'UTP auprès de ses entreprises adhérentes au titre de l'année **2019**, on relève que la **part des accords portant sur l'égalité femmes / hommes et la QVT représente 9,4 % des accords signés** (13,9 % en 2018).

Partie III

Le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

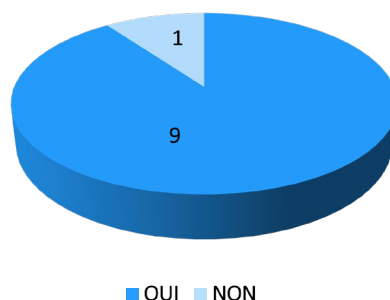
Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes : actions des entreprises

- **Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2019, et en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le comité social et économique (CSE) doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, indépendamment des effectifs de l'entreprise (article L. 2314-1 alinéa 4 du code du travail).

D'après les données issues du bilan social ferroviaire 2019 (édition 2020), sur un panel de 10 entreprises, 9 ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, et une entreprise a indiqué n'en avoir désigné aucun.

CSE : désignation d'un référent dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



- **Autres outils**

Dans le cadre de l'enquête sociale réalisée en 2020 par l'UTP auprès de ses entreprises adhérentes au titre de l'année 2019, certaines entreprises ont précisé mener plusieurs actions de sensibilisation pour lutter contre les violences sexistes au travail (journée d'information, ateliers, micro learning, plateforme pour libérer la parole, etc.).

CPPNI

- **Réalisation et rédaction du rapport CPPNI 2019-2020 (éd. 2021) de la branche ferroviaire**

Secrétariat OPNC
opnc@utp.fr

CPPNI