



Pour et avec les partenaires sociaux européens ETF et CER

**PROJET EUROPEEN
REPRESENTATION ET MEILLEURE
INTEGRATION DES FEMMES
DANS LES DIFFERENTES PROFESSIONS
DU CHEMIN DE FER**

- RAPPORT FINAL -

AVRIL 2005

Avec la contribution de la



**COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES
ET ÉGALITÉ DES CHANCES**

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1		
Considérations générales et recommandations	Pag.	1
1.1. Le contexte général	"	1
1.2. Les principaux résultats de la recherche	"	6
1.3. Recommandations	"	16
Chapitre 2		
Objectifs et méthodologie de la recherche	"	18
2.1. Les objectifs	"	18
2.2. La méthodologie adoptée	"	19
2.3. Les informations collectées: tableau de synthèse et évaluations	"	21
Chapitre 3		
L'enquête directe qualitative et quantitative	"	25
3.1. L'enquête directe: les données structurelles des entreprises ferroviaires	"	25
3.1.1. La consistance de la main d'œuvre féminine et les dynamiques des trois dernières années	"	25
3.1.2. La répartition par tranches d'âge	"	29
3.1.3. La répartition par ancienneté professionnelle	"	30
3.1.4. La répartition par échelon professionnel	"	31
3.1.5. La répartition par secteurs d'emploi et par fonctions dans l'entreprise	"	32
3.1.6. La comparaison entre les rémunérations et les typologies de contrat	"	33
3.1.7. Les parcours de carrière, la formation et l'utilisation des congés parentaux	"	34
3.2. L'enquête directe: le rôle et l'action des syndicats pour l'intégration professionnelle des femmes	"	44
3.2.1. Introduction	"	44
3.2.2. La présence féminine dans les syndicats	"	45
3.2.3. Protection contractuelle	"	47
3.2.4. Égalité des chances: projets, initiatives, mesures et informations	"	49

3.3. L'enquête directe: les politiques de l'entreprise pour l'intégration professionnelle des femmes	Pag.	55
3.3.1. Introduction	“	55
3.3.2. Emplois	“	56
3.3.3. Horaires de travail, congés et salaires	“	57
3.3.4. Parcours de carrière et systèmes d'évaluation	“	58
3.3.5. Egalité des chances	“	60
3.4. Les politiques pour l'égalité des chances dans les entreprises: un approfondissement qualitatif	“	64
Chapitre 4		
Le Benchmarking	“	69
4.1. Introduction	“	69
4.2. Le cas du <i>Gruppo Ferrovie Nord Milano</i> . La définition de politiques de valorisation des ressources féminines dans l'entreprise	“	71
4.2.1. Le contexte et les actions envisagées	“	71
4.2.2. Les résultats obtenus	“	73
4.2.3. Difficultés rencontrées et impact de l'action positive sur les pratiques consolidées de l'entreprise	“	75
4.3. Le cas de la société Solvay Italia. <i>Progetto Armonia</i> pour l'expérimentation du télétravail	“	76
4.3.1. Le parcours du projet	“	76
4.3.2. Évaluations générales: niveau de satisfaction des acteurs impliqués	“	76
4.3.3. Évaluations d'ensemble: aspects généraux et conclusion	“	77
4.4. Le cas de la promotion du travail des femmes dans le secteur du bâtiment en France	“	78
4.5. Plan d'action pour le développement de la présence de femmes dans l'industrie des transports de Londres	“	81
4.5.1. Cadre de référence	“	81
4.5.2. Points d'action	“	82
Chapitre 5		
Les réunions focalisées	“	85
5.1. Objectifs et résultats des réunions focalisées	“	85

5.2. Le groupe de travail	Pag.	87
5.2.1. La réunion en Italie	“	88
5.2.2. La réunion en Autriche	“	92
5.2.3. La réunion en Allemagne	“	95
5.2.4. La réunion en France	“	99
5.2.5. La réunion en Hongrie	“	104
5.2.6. La réunion en Pologne	“	108
Chapitre 6		
Groupe thematique sur l'égalité des chances	“	112
6.1. Les actions réalisées (points forts et bonnes pratiques à valoriser)	“	112
6.2. Les criticités rencontrées (points faibles à éliminer)	“	125
6.3. Les propositions de travail	“	127

Chapitre 1

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES ET RECOMMANDATIONS

1.1. Le contexte général

Affronter pour la première fois une recherche sur le sujet de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre professionnel spécifique des chemins de fer des 25 pays qui forment aujourd'hui l'Europe élargie, implique une connaissance précise des conditions productives, normatives et sociales des différentes situations nationales, mais également une attention particulière au contexte communautaire de référence. Cela pour privilégier évidemment une approche non-sectaire et particulariste de cette thématique, mais plutôt un regard d'ensemble, à partir duquel on pourra interpréter « la question féminine » dans les chemins de fer européens et proposer des solutions diversifiées aux problématiques qui y sont liées.

Le projet «Rappresentazione e migliore integrazione delle donne nelle professioni ferroviarie»¹ naît d'une idée du Groupe de travail mixte pour l'égalité des chances, créé à Bruxelles en décembre 2001 dans le cadre du Dialogue social, secteur chemins de fer, pour répondre à l'exigence – évidente pour les opérateurs du secteur, mais certainement ressentie, étant donné le faible taux de présence de femmes dans le monde ferroviaire, également par les profanes – de mieux connaître ce monde, jamais exploré auparavant «à travers les yeux des femmes».

Parler de «différence de genre», en partant de la perspective que la Conférence mondiale de Pékin de 1995 avait résumée avec le terme *mainstreaming* – rappelé aujourd'hui à New York à la Conférence ONU Pékin +10 –, en parler dans les chemins de fer européens, nécessite d'un

¹ Représentation et meilleure intégration des femmes dans les professions des chemins de fer.

premier pas qui consiste à analyser le point de vue des femmes qui travaillent dans le secteur, mais aussi, nécessairement et immédiatement, le point de vue des acteurs sociaux qui, dialectiquement et dans les négociations, opèrent pour produire des règles internes, pour négocier et faire appliquer des droits, et pour diffuser la culture dans ces réalités.

Le projet est agencé sous forme d'enquête, menée avec les outils classiques de la recherche : un questionnaire semi-structuré et une interview ciblée, posés aux deux différentes cibles. Un travail sur le terrain, donc, et non pas seulement une approche statistique et quantitative d'analyse des données, intégré avec des méthodes d'enquête de type qualitative.

Des outils et des méthodes, conçus pour cueillir également « les non-dits » des froides séries numériques dans le but final de confirmer ou démentir la donnée réelle, pour proposer les changements que l'on estime nécessaires, d'une part, à l'évolution et au développement du taux de personnel féminin dans les métiers ferroviaires, et, de l'autre, pour valoriser les ressources existantes en termes de responsabilités et de rôles plus élevés. Tout cela sans jamais oublier le contexte social de référence qui, aujourd'hui plus que jamais, nécessite des politiques d'intégration qui offrent des droits concrets de citoyenneté aux populations de l'Europe élargie, à partir des droits des femmes ; des outils pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ; des actions visant au développement et à la croissance des personnes au sein des organisations et dans le milieu professionnel.

Le Groupe de travail mixte – auquel participent des représentants des sociétés ferroviaires adhérant à la *CER*² et des organisations syndicales affiliées à la *ETF*³ –, est convaincu que la mixité peut créer, dans tout type de milieu, un climat stimulant en contribuant à améliorer les performances et à augmenter la productivité dans son ensemble.

Ces principes sont largement repris dans la documentation fondamentale de l'Union européenne. En effet, au cours de l'histoire de la Communauté européenne une évolution positive des politiques en faveur des femmes a eu lieu : en partant d'un concept restrictif de l'égalité, limité à une égalité

² Communauté européenne du rail

³ Fédération Européenne des Travailleurs du Transport

de salaires (article 119 du Traité CEE 1957), on est parvenu, par le Traité de Maastricht, à un accord général sur la politique sociale qui régit l'égalité des chances entre les hommes et les femmes relativement au marché du travail et au traitement sur le lieu de travail. Cet accord, qui prévoit également la base minimum de protection en faveur des femmes, laisse les États membres libres d'adopter des mesures complémentaires discriminatoires positives. En effet, à partir de Maastricht (1993) ont été adoptées des Directives telles que, par exemple, celle sur les congés parentaux, et dans les différents pays, sur la base des caractéristiques minimales prévues on a pu introduire des législations innovantes, plus claires et à long terme. Le Traité d'Amsterdam (1999), qui représente la dernière étape de ce parcours positif, renforce substantiellement la base juridique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Notamment, les articles 2 et 3 fixent l'engagement de la Communauté en termes d'intégration de la démarche soucieuse d'équité entre les sexes : le principe de l'égalité des chances devra être intégré dans toutes les politiques communautaires.

Dès 1981, l'Union avait développé une série de programmes d'action dans ce contexte et introduit la pratique de l'intégration de l'équité entre les sexes dans le Dialogue social, dans la coopération au développement, dans l'éducation, dans la formation de la jeunesse, dans les fonds structurels et notamment dans le Fonds social européen. Cela avait été possible grâce également à l'important travail, aux propositions innovantes de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen.

Tout le monde reconnaît qu'une participation équitable des femmes au sein des structures de décision politique et sociale est la garantie d'un bon fonctionnement de la démocratie, mais que réaliser une véritable démocratie implique une valorisation plus complète de cette partie très importante de la société formée par les femmes.

Une présence importante, non seulement du point de vue quantitatif, mais également qualitatif, est nécessaire à garantir la représentation équilibrée des besoins dans toutes les assemblées électives et dans tous les organes de décision politique sur le plan local, national et européen. Le chemin vers une nouvelle citoyenneté européenne pour les femmes et les hommes implique que le principe du partenariat et de la participation équitable se réalise concrètement dans les réponses aux défis de l'Europe du troisième

millénaire: l'union économique et monétaire, la lutte contre le chômage, l'élargissement de l'Union, le rôle de l'Europe dans le monde, le développement des nouvelles technologies et de la société de l'information.

En ce qui concerne le Dialogue social, des outils tels que la législation du travail, la négociation collective et les autres formes de coopération entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs sont des moyens importants pour promouvoir la justice sociale et pour ajuster les politiques du travail au changement nécessaire sur le plan économique et social.

La Communauté européenne, en promouvant le dialogue social, le renforcement des institutions, des mécanismes et des processus de dialogue social et de la représentativité des partenaires sociaux, œuvre en tant qu'organisme transversal en indiquant les lignes directrices et l'orientation dans les différents secteurs de la vie productive.

Le dialogue interprofessionnel a une importance stratégique dans l'élaboration de la politique sociale, aussi bien par le biais de l'accord social que par le biais de la nouvelle stratégie pour l'emploi, mais il pourrait être renforcé davantage sur des questions-clé telles que la capacité d'insertion professionnelle ou l'information et la consultation des travailleurs.

Le dialogue sectoriel, par contre, représente un niveau d'action plus immédiatement efficace car il est plus proche du citoyen. Toutefois, son potentiel en tant que cadre d'actions conjointes et de négociation est loin d'être totalement exploité. Par conséquent, la Commission encourage le développement des actions et, notamment, les actions positives vis-à-vis des femmes. Comme nous le savons, la mise en œuvre des accords passés dans le cadre de la procédure de l'accord social peut s'avérer de deux façons:

- directement, par le biais des partenaires sociaux, conformément aux procédures suivies par les employeurs, par les syndicats et par les États membres;
- par le biais de la réglementation communautaire. Dans ce cas, la Commission évalue cas par cas la représentativité des parties signataires, la légalité des clauses de l'accord conformément au droit communautaire, et la pertinence d'une action en la matière sur le plan communautaire. Un exemple de ce genre d'accords, sont les récents accords-cadre stipulés entre la CES, UNICE et CEEP concernant les congés parentaux et le travail à temps partiel.

Pour réaliser ces objectifs dans le cadre du projet « Rappresentazione e migliore integrazione delle donne nelle professioni ferroviarie », le travail a été coordonné par un groupe mixte, soutenu par un consultant expert externe, qui s'est rendu auprès des entreprises et des syndicats des pays partenaires (Italie, Autriche, Allemagne, France) et de deux pays nouveaux adhérents de l'Europe élargie (Hongrie et Pologne), en travaillant sur place et donc en rapportant également son expérience directe. Le choix d'impliquer activement deux pays nouveaux adhérents a été motivé par la volonté de participation pro-active au processus général en cours pour l'échange de bonnes pratiques.

En effet, la confrontation entre les différents pays, ainsi que le partage d'actions positives – mises en exergue par une étude attentive de *benchmarking* dans des réalités similaires (ou distantes) de la réalité ferroviaire –, ont cimenté le dialogue social et la coopération entre tous les pays de l'Europe d'aujourd'hui.

Enfin, un plan de promotion et de diffusion des résultats a été prévu, celui-ci, parallèlement aux outils traditionnels de communication interne des entreprises et des syndicats, a prévu l'utilisation de moyens informatiques spécifiques.

Voici les résultats spontanés de la recherche qualitative et quantitative, qui s'accordent avec les directives de la Commission en la matière : accroître le dialogue et l'échange entre les différents pays, développer l'égalité des chances – le véritable pilier de toutes les politiques des six prochaines années –, intégrer les cultures et rendre homogènes les connaissances et les outils.

Dans ce sens, notre projet peut être défini ambitieux, car il répond à la logique et aux finalités que la Commission s'est fixées. Pour les atteindre, elle affecte des ressources considérables. En effet, le projet a été financé, et son premier résultat immédiat et significatif sera une base de données à partir de laquelle on mettra en place une politique d'égalité des chances, concertée entre les parties, dans les chemins de fer européens.

1.2. Les principaux résultats de la recherche

Les enquêtes menées auprès des entreprises et des organisations syndicales ont impliqué plusieurs pays de l'Union européenne élargie, inclus tous les plus grands pays de l'Union.

Les 11 entreprises/groupes ferroviaires qui ont participé à l'étude structurelle pèsent beaucoup dans le scénario européen, en effet, elles comptent presque 850 000 salariés, dont environ 160 000, soit 18,8% du total, sont des femmes.

Le premier résultat évident de l'étude confirme par conséquent, sur le plan quantitatif, la forte sous-représentation des femmes dans la main d'œuvre des entreprises ferroviaires européennes.

En général, dans les pays de l'Europe de l'Est le taux de travail des femmes est plus élevé, il représente en moyenne 30%. Par contre, dans les pays de l'Europe de l'Ouest, le taux chute parfois en dessous de 10%. À l'exception de la *DB* allemande, où les travailleuses représentent un peu plus de 20% du total, et ce grâce à l'incorporation de la société de chemins de fer de l'ex-Allemagne de l'Est.

La tendance de l'emploi au cours des trois dernières années indique une diminution générale de la main d'œuvre dans les entreprises ferroviaires. L'important processus de restructuration qui intéresse le secteur depuis déjà de nombreuses années est encore en cours, et il produit une sévère réduction de la main-d'œuvre salariée. Dans les entreprises ferroviaires des pays occidentaux le licenciement de la main-d'œuvre a commencé plus tôt et on peut considérer que la phase la plus aiguë du processus est achevée. La composante féminine de la main d'œuvre s'accroît dans presque toutes ces entreprises et par conséquent le pourcentage de femmes sur l'ensemble des effectifs est en train d'augmenter, quoique le rythme de croissance soit modeste. Dans les entreprises ferroviaires des pays de l'Est, où la restructuration est dans certains cas encore très rapide, la composante féminine du travail est en train de diminuer, aussi bien en valeur absolue, qu'en pourcentage. En effet, ces entreprises commencent progressivement à manquer des outils de soutien au travail des femmes (des crèches au sein de l'entreprise, des facilités dans les horaires de travail, des niveaux salariaux adéquats...) et donc les femmes ont de plus en plus de difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Dans la répartition par classes d'âge, on peut observer que la main-d'œuvre féminine des entreprises ferroviaires européennes est en général plus jeune que la main-d'œuvre masculine. En effet, les travailleuses âgées de moins de 30 ans représentent 15,5% du total, contre 11,0% des travailleurs; dans la tranche 31-40 ans les travailleuses représentent 29,4% du total, contre 23,6% des travailleurs. À l'autre extrême, les travailleuses âgées de plus de 50 ans représentent 16,0%, contre 23,6% des travailleurs. Les données sur la répartition de la main d'œuvre féminine par ancienneté dans l'entreprise sont presque similaires: 19,7% des travailleuses sont dans l'entreprise depuis moins de 5 ans (12,7% chez les travailleurs) et 8,5% sont dans l'entreprise depuis 6-10 ans (6,8% chez les travailleurs).

En ce qui concerne le profil des catégories professionnelles, parmi les travailleuses on enregistre une majorité de *clerical workers* (40%), dont le poids est double par rapport à la main d'œuvre masculine. Pour les échelons plus élevés, le poids des *managers* chez les femmes est légèrement inférieur que chez les hommes, tandis que le poids des *executives* est similaire, autour de 1% du total.

L'analyse comparée des données sur les secteurs d'emploi dans l'entreprise et des fonctions exercées, est plus problématique à cause du caractère hétérogène des informations. On peut observer, comme tendance générale, que:

- en considérant les différents secteurs, le facteur le plus important que l'on peut relever est que les secteurs où l'on compte le pourcentage le plus élevé de femmes sont les secteurs les moins significatifs en termes de taux de travailleurs sur le total de l'entreprise. Le secteur de santé, par exemple, compte en général un pourcentage élevé de femmes (un pourcentage si élevé qu'il atteint 94% en France), bien qu'il ne représente que 2-3% du total de la main d'œuvre de l'entreprise. D'autres secteurs significatifs pour le travail féminin sont l'assistance à bord et à terre (avec quelques différences dans les différents pays), le secteur administratif (dans tous les pays) et le secteur des ventes (spécialement dans les pays d'Europe de l'Est, en France et en Belgique);
- les données sur les métiers reflètent celles sur les unités économiques avec un pourcentage de femmes élevé dans les métiers de la médecine et des soins, dans les travaux de bureau, dans les fonctions commerciales et dans l'assistance à bord et à terre, autrement dit dans les secteurs où la présence des femmes est la plus élevée.

En comparant les salaires des travailleuses et ceux des travailleurs dans les entreprises ferroviaires européennes, on constate une pénalisation diffuse aux dépens des femmes. Parmi les *workers* notamment, le salaire moyen des femmes est inférieur au salaire moyen des hommes avec des pourcentages allant de 10% (Pologne, Autriche) à presque 30% (Lituanie). Probablement cette différence importante s'explique surtout par le taux d'heures supplémentaires qui habituellement est plus élevé pour les hommes. Cependant, le taux inférieur de salaire moyen des travailleuses reste significatif également dans les échelons des employés et des techniciens. En ce qui concerne les profils plus élevés, les cadres, la fourchette semble se réduire, voire s'annuler dans certains cas, tout en restant non-négligeable (autour de 8-10%) dans plusieurs réalités. Si l'on considère qu'à ces niveaux le facteur « heures supplémentaires » ne pèse plus, les différences de rétribution confirment la difficulté pour les travailleuses d'atteindre des postes à responsabilité mieux rétribués.

En ce qui concerne les différents types de contrats de travail, le contrat à durée indéterminée est le plus utilisé dans les entreprises ferroviaires européennes (95,2% du total des effectifs). Chez les travailleuses, les types de contrats flexibles sont plus utilisés, notamment le temps partiel (9,8% du total).

Enfin, il faut souligner que 5 des 11 Groupes qui ont participé à l'enquête possèdent une structure spécifique visant à assurer l'égalité des chances, conformément à la législation et aux contrats en vigueur dans le pays.

En ce qui concerne l'enquête sur les organisations syndicales (17 organisations représentant 10 pays ont participé à l'enquête), les principaux résultats peuvent être résumés ainsi:

1. les femmes ne représentent que 18,2% des inscrits au syndicat et le pourcentage de femmes parmi les nouveaux inscrits est fondamentalement similaire. Contrairement à ce qui se passe dans les entreprises, il semblerait que dans le syndicat il n'y ait pas une tendance à la croissance de la présence de femmes, bien que la moitié des organisations reconnaisse que les nouvelles entrées de femmes ont engendré des modifications positives dans le modèle organisationnel syndical (surtout au sujet de l'égalité des chances, dans les relations entre les membres et dans la défense des droits des femmes). En ce qui concerne les initiatives entreprises au cours des 3 dernières années par les organisations syndicales pour favoriser la croissance de la présence

de femmes dans leur structure, on signale surtout l'organisation de cours de formation, des actions ponctuelles de prosélytisme, l'insertion des femmes dans les organes dirigeants, la création de sections féminines spécifiques dans le syndicat, la création de groupes d'aide pour cerner les problèmes/obstacles des femmes dans le travail, l'insertion de normes statutaires anti-discriminatoires (par exemple, pas moins de 40% de présence de genre dans les groupes dirigeants);

2. l'action des syndicats est significative pour promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, notamment en promouvant systèmes de flexibilité et contrats à temps partiel plus favorables pour les travailleuses et les travailleurs. Le résultat de cette pression sur les entreprises est que dans les accords collectifs de 5 des 10 pays, sont prévues des dispositions pour la conciliation et, dans 6 cas, des normes facilitant l'accès des femmes aux métiers du secteur ferroviaire (il faut d'ailleurs rappeler que seulement dans 2 pays sur 10 les syndicats relèvent des politiques d'entreprise positives pour le développement de la présence des femmes dans l'entreprise);
3. onze organisations syndicales sur les 17 examinées déclarent avoir reçu des indications/plaintes sur la mauvaise règle législative et contractuelle actuellement en vigueur en matière de maternité et de paternité. Parmi les motifs de mécontentement, pour la maternité on indique surtout la pénalisation en termes d'opportunités de carrière, la pénalisation du salaire durant la période facultative et le fait que « la maternité n'est pas bien vue dans l'entreprise ». Il est intéressant de remarquer que les raisons ne concernent pas tellement le contenu normatif de la règle, mais plutôt les effets dans l'entreprise du congé de maternité. Fondamentalement, on déplore une pénalisation, surtout en termes de carrière, qui semble dépendre de choix précis de l'entreprise, plutôt que de la règle liée aux contrats;
4. en ce qui concerne les initiatives menées pour promouvoir l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire, l'action la plus partagée par les syndicats, transversale à presque toutes les organisations, est la lutte pour inclure l'égalité des chances dans la négociation des accords collectifs. Des initiatives très significatives sont la mise en marche de programmes de collaboration internationale, le soutien à des projets de recherche sur les différences de genre et la promotion de travaux d'équipe visant à la coopération de genre. D'autre part, des actions de

développement des activités de formation, de qualification professionnelle et de mise à jour, spécialement orientées sur le sujet de l'égalité des chances, sont peu répandues. Dans les cas où les problématiques sur l'égalité des chances ont été affrontées au cours de la négociation collective, les sujets qui ont fait l'objet de la négociation ont surtout été le congé parental et la maternité. Suivent, mais moins fréquemment, l'organisation du travail, l'intégration des femmes dans les métiers techniques et l'égalité salariale ;

5. sur le sujet spécifique du *mobbing* et du harcèlement sexuel, de nombreuses organisations syndicales déclarent avoir reçu des plaintes : la réaction des syndicats s'est concrétisée par des interventions auprès de l'entreprise et, dans quelques cas plus rares, le comité de l'égalité des chances compétent a été saisi ou une plainte a été déposée devant le tribunal pénal ;
6. en ce qui concerne l'information en matière d'égalité des chances, la plupart des syndicats réservent des espaces pour des articles sur ce sujet dans le journal syndical, consacrent des espaces sur le site officiel du syndicat et organisent des forums de discussion ;
7. l'éventail des initiatives/projets programmés par les organisations syndicales pour l'année 2004 en matière d'égalité des chances est assez large : des projets de formation ciblés (par exemple, la formation continue pour combler l'écart après le retour au travail, pour les femmes et les hommes, après un congé parental ou une période de disponibilité), la mise en fonction de guichets anti-*mobbing*, des rencontres d'approfondissement avec des experts en la matière, des conférences à thème, des centres d'orientation pour l'insertion professionnelle des femmes, des actions locales pour le baby-sitting, la création d'une section féminine et d'autres projets encore. Il faut d'autre part souligner que 4 organisations syndicales déclarent n'avoir programmé aucune action spécifique et que 4 autres organisations n'ont pas répondu à la question;
8. il faut enfin souligner que 10 des 17 organisations qui ont participé à l'étude prévoient dans leurs statuts la création d'un bureau préposé à l'égalité des chances.

En ce qui concerne l'enquête sur les politiques pour l'intégration professionnelle des femmes dans les entreprises ferroviaires (13 entreprises/groupes, représentant 9 pays, ont participé à l'enquête), les principaux résultats peuvent être ainsi résumés:

- a. 10 des 13 entreprises déclarent qu'elles ne mettent pas en œuvre des programmes spécifiques pour développer la présence des femmes, principalement car le problème de la sous-représentation féminine n'est pas ressenti, malgré l'évidence des données structurelles ;
- b. parmi les actions menées par les entreprises pour permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, signalons tout d'abord le contrat à temps partiel (9 entreprises signalent cette initiative) et la modification des roulements prévus (7 entreprises). Quatre entreprises seulement indiquent le développement de la flexibilité et la création de services sociaux ; une seule indique la promotion du télétravail. Les actions menées par les entreprises s'inscrivent dans la ligne des outils consolidés d'assouplissement du travail ; dans certains cas ces outils, tels que les contrats à temps partiel, sont proposés à la travailleuse pour satisfaire aux exigences de l'entreprise (travaux flexibles et précaires), plutôt que pour favoriser les attentes de la travailleuse. Dans le cas précis des contrats de travail, en plus de la large diffusion du temps partiel, on indique quelques contrats de collaboration sur projet et le contrat à durée déterminée. Par contre, aucune entreprise ne déclare avoir prévu le télétravail, ce qui confirme la faible attention envers des outils innovants pour concilier la vie professionnelle et la vie privée;
- c. parmi les raisons de mécontentement enregistrés par l'entreprise et liés à l'utilisation des congés de maternité et de paternité, aussi bien les travailleurs que les travailleuses signalent surtout la pénalisation en termes d'opportunités de carrière (même type d'indication issue des sources syndicales);
- d. par contre, dans l'évaluation d'éventuelles discriminations de genre dérivant des parcours de carrière, les opinions entre les entreprises et les syndicats divergent ; en effet, 2 entreprises sur 13 seulement relèvent des différences significatives de carrière entre les travailleurs et les travailleuses. En ce qui concerne les principales mesures adoptées par les entreprises pour le développement professionnel des femmes, les principales indications concernent la participation à des

cours de formation pour cadres et de mise à jour professionnelle. Il faut souligner qu'aucune entreprise ne signale la mise en place d'un système de valorisation des compétences féminines;

- e. en ce qui concerne les profils caractéristiques des ressources humaines (compétences et aptitudes) les plus appliqués dans les systèmes d'évaluation, la plupart des réponses se concentrent sur le profil de « productivité » c'est-à-dire sur l'efficacité professionnelle, mesurée en termes de quantité, constance et rapidité d'exécution. On attribue beaucoup moins d'importance aux profils de compétence/aptitude liés à « l'organisation », à « l'innovation » et à la « coopération », c'est-à-dire aux domaines fortement caractérisés par certaines aptitudes – telles que l'originalité, la créativité, le travail d'équipe, l'esprit de collaboration, le respect des délais – habituellement plus présentes dans le bagage professionnel et comportemental des femmes, que dans celui des hommes;
- f. les canaux les plus utilisés pour parler d'égalité des chances sont les circulaires internes, puis les dépliants et la *corporate identity*/charte des valeurs. En outre, 11 entreprises affirment fermement que leur communication est orientée, aussi bien dans les images que dans le lexique, vers une vision de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes;
- g. quant aux programmes et aux initiatives mis en place par les entreprises en matière d'égalité des chances au cours des trois dernières années, l'éventail des indications est assez vaste et diversifié : des études sur les formes de flexibilité des contrats et des horaires de travail, des projets pour la sécurité du personnel féminin *front-line* et de bord, des activités de formation pour développer les compétences professionnelles des femmes dans le domaine commercial, le soutien dans l'assistance aux enfants, la formation des dirigeants sur le sujet de l'égalité des chances;
- h. pour conclure, en ce qui concerne les perspectives de changement de l'organisme préposé à la protection de l'égalité des chances, s'il existe dans l'entreprise, on prévoit surtout le renforcement de la collaboration avec les institutions pour l'égalité des chances et des modalités de travail concertées avec les partenaires sociaux. Il faut souligner que dans 2 cas seulement on signale que cet organisme envisage de passer d'une mission principalement de conseil à une fonction également décisionnaire.

Sur les actions et les perspectives pour l'intégration professionnelle des femmes et l'égalité des chances, des évaluations et des informations supplémentaires ont été collectées au cours des *meetings* et durant des entretiens directs avec les dirigeants du service des Ressources humaines des différentes entreprises et avec les représentants des Comités pour l'égalité des chances.

Les représentants des entreprises et des syndicats conviennent que le problème de la sous-représentation des femmes dans les entreprises ferroviaires européennes provient historiquement d'une discrimination culturelle de niveau général, accompagnée parfois de politiques d'exclusion mises en œuvre par les entreprises elles-mêmes. Étant donné que le niveau moyen d'éducation des femmes s'est considérablement élevé au cours des dernières années, en éliminant (ou en réduisant au maximum) les critères de sélection du personnel basés sur des caractéristiques physiques, encore généralisés, on arriverait à moyen terme à une augmentation significative de la présence des femmes dans les entreprises ferroviaires et l'on pourrait supprimer ces obstacles qui ont déterminé l'isolement des femmes dans certains secteurs, avec toutes les conséquences afférentes (différences de salaires, limites à la carrière, etc.).

Les bonnes pratiques montrent comment les entreprises de chemin de fer travaillent actuellement sur l'égalité des chances et l'intégration des femmes dans les entreprises. Par exemple : « *planung and engineering* » (la division technique des chemins de fer autrichiens) a été récompensée par la mention « *equality inside* » en décembre 2004. La prise en compte du *Mainstreaming* fait partie du système qualitatif de management et du processus de business de la division.

Les chemins de fer autrichiens sont les premiers chemins de fer dans l'Europe centrale à disposer ainsi d'un rapport de soutien à l'égalité des chances. L'un des principaux points mis en exergue dans ce rapport concerne le travail pour inciter les managers à gérer les ressources humaines en intégrant le *mainstreaming* pour l'égalité des chances.

Tous estiment qu'il faut mettre en œuvre une politique de *marketing* et de communication visant à améliorer l'image publique de l'entreprise pour rendre plus attrayant pour les femmes le travail dans les chemins de fer. Il est également fondamental que les politiques visant à développer le travail des femmes dans les entreprises ferroviaires assurent des conditions d'accueil adaptées aux travailleuses (lieux de travail corrects, horaires de

travail flexibles...). Les outils visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale sont également indispensables de ce point de vue.

D'autres réflexions concernent les relations entre le contexte général d'évolution sociale, économique et réglementaire concernant le monde du travail féminin et les réponses spécifiques adoptées dans le secteur ferroviaire.

La féminisation du marché du travail, en tant qu'outil d'inclusion sociale, est l'une des caractéristiques principales du processus de modernisation que chaque pays est en train d'affronter. La Communauté européenne a maintes fois incité les États membres à adopter les politiques sociales visant à garantir l'égalité des citoyens dans leurs caractéristiques d'individus, cette protection s'étend également à leur vie professionnelle. Toutefois, ces rencontres ont prouvé qu'il existe encore une forte lacune culturelle sur le sujet de l'égalité des chances, ce qui entraîne un manque ou une difficulté à adopter une optique d'intégration et des politiques de participation au féminin. Suite aux directives sus-dites, toutes les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales rencontrées ont, chacune à sa manière, prévu des organismes spécifiques pour faciliter, organiser et défendre la politique de l'entreprise en faveur des femmes et pour s'opposer aux discriminations. La création de ces unités prouve la sensibilité des chemins de fer européens au sujet de l'égalité des chances.

En général, les politiques d'action programmées pour atteindre les objectifs de l'égalité des chances et d'intégration professionnelle des femmes dans les chemins de fer européens, visent surtout à franchir cette vision d'assistance, d'inclusion des femmes parmi les « catégories défavorisées », en faveur de la promotion d'actions systémiques de développement de la présence des femmes. En partant de la constatation que les femmes sont sous-représentées surtout dans certains métiers, certains pays se sont engagés à intervenir par des actions ponctuelles.

Enfin, en ce qui concerne les criticités et les points faibles constatés dans les modèles actuels d'organisation professionnelle dans le secteur ferroviaire, concernant le sujet de l'égalité des chances et des politiques pour l'intégration, le premier obstacle à franchir est de type culturel. On n'est pas tout à fait conscients qu'une plus forte présence des femmes dans l'entreprise pourrait conduire à une amélioration non seulement des conditions de travail, mais également de l'efficacité de l'entreprise et de la qualité des produits/services. Les entreprises qui ont adopté des politiques

d'égalité des chances ont bénéficié d'importantes améliorations dans l'organisation, à l'avantage de tous les travailleurs, sans privilège de genre.

Une deuxième problématique très courante dans les expériences étudiées concerne la faible présence de travailleuses dans les métiers techniques (conducteur, agent de manœuvre, ouvrier d'entretien, etc.). Les entreprises justifient cette lacune en soulignant tout d'abord les caractéristiques « masculines » de ces métiers, qui demandent des caractéristiques physiques et professionnelles que les femmes difficilement possèdent. En réalité, l'évolution technologique (par exemple dans le matériel roulant) et une meilleure organisation du travail permettent de l'emporter sur la plupart des caractéristiques physiques qui actuellement découragent ou empêchent complètement l'accès des femmes à ces métiers.

Un troisième secteur très problématique concerne la discrimination salariale, qui pèse sur la satisfaction professionnelle des travailleuses et sur la tendance à abandonner le travail. Tant qu'on ne réussira pas à dépasser le caractère sectoriel des métiers, une équité salariale sera difficile à atteindre. Les femmes continueront à effectuer les travaux administratifs, de bureau, où habituellement ne sont pas prévues des indemnités salariales additionnelles typiques des métiers plus « inconfortables » sur la machine, et donc cet écart salarial ne sera jamais comblé.

Une quatrième criticité commune aux différents pays, est la difficulté des femmes de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Dans certains cas, les entreprises ont prévu et réglementé par contrat des outils de flexibilité qui sont toutefois considérés en tant qu'obstacles à la carrière et qui portent atteinte aux droits d'équité entre les sexes. Les travailleuses ne veulent pas être obligées de choisir entre opportunités et gratifications professionnelles d'une part, et possibilité de consacrer le temps nécessaire à la famille et aux enfants, de l'autre. En outre, plusieurs outils garantis par le contrat ne sont pas concrètement appliqués dans la pratique, puisque les entreprises estiment qu'ils pèsent de manière négative sur la productivité du travail et donc sur l'efficacité de l'entreprise dans son ensemble. Même là où la garantie contractuelle existe, on trouve encore des discriminations cachées : par exemple, le congé parental ne garantit pas à la travailleuse qu'elle retrouvera son poste d'origine à son retour dans l'entreprise. Souvent les travailleuses n'utilisent pas les outils de

flexibilité prévus pour mieux concilier le travail et la famille de crainte d'être pénalisées dans les parcours de carrière, voire dans la conservation de leur emploi. Cette perception est particulièrement lourde dans les entreprises qui affrontent actuellement des processus de restructuration accompagnés d'une forte réduction du personnel.

1.3. Recommandations

Pour ce qui a été dit dans les paragraphes précédents, il apparaît qu'au sein des chemins de fer – ainsi que dans d'autres secteurs professionnels ne faisant pas partie du domaine de l'enquête – certaines criticités subsistent, qui intéressent particulièrement les femmes, et que nous pourrions résumer ainsi:

- une sous-représentation évidente du genre féminin à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier les plus élevés, dans tous les métiers, notamment les métiers techniques;
- un « isolement » des femmes dans certains métiers spécifiques considérés « plus conformes aux caractéristiques du sexe féminin », marginaux par rapport à l'activité centrale de l'entreprise;
- une difficulté évidente des femmes dans l'accès à certains métiers au contenu très technologique et/ou hautement décisionnel;
- une carrière plus difficile et lente du personnel féminin travaillant dans les différents secteurs, par rapport à la carrière de leurs collègues hommes;
- une difficulté déclarée de concilier le travail et la vie privée, spécialement pour les femmes, en ce qui concerne particulièrement le régime des horaires;
- une présence hétérogène dans les différents pays, d'organismes et de réseaux pour l'égalité de chances, négociés entre les parties;
- une information insuffisante ou peu efficace sur les thématiques de l'égalité des chances, aussi bien chez les employés, que chez les dirigeants;
- une utilisation différente entre les hommes et les femmes des outils législatifs pour la protection de la famille;

- une formation fondamentalement «neutre», qui n'est pas ciblée au genre.

La liste, que l'on peut encore développer et qui est sujette à des différences inévitables d'un pays à l'autre, peut être prise en tant que grille de lecture critique de la condition féminine au sein des chemins de fer des pays qui ont participé activement à la recherche.

Pour le groupe de travail mixte elle représente la base de départ pour proposer des solutions qui, sans être exhaustives, peuvent fournir des idées, des outils et des ressources à mettre en œuvre pour amorcer un changement dans les lieux de travail et dans les organisations, ainsi que pour sensibiliser et stimuler positivement les décideurs.

Tout en considérant les différentes options que la recherche présente, en termes de solutions de système ou d'actions ponctuelles, que chaque pays pourra adopter selon son histoire, son système et ses nécessités du moment, aucun parcours ne pourra échapper à la nécessité – commune à tous sans distinctions – d'un changement de mentalité et de culture nécessaires à mettre en œuvre une véritable égalité des chances.

Par conséquent, dans le dernier chapitre le lecteur trouvera non seulement une éventail de propositions et d'idées capables de favoriser des politiques et des actions pour la croissance et le développement de l'équité entre les sexes, mais également la proposition d'un parcours méthodologique idéal, sous la forme d'une « feuille de route » vers la mise en œuvre d'un programme ou d'un plan de valorisation des ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'égalité des chances homme-femme. Un parcours dans lequel sont engagés tous les acteurs intéressés, tout d'abord les femmes, par le biais des organismes de représentation de genre sur les lieux de travail ou dans les institutions, mais également les partenaires sociaux au niveau local et national, les associations professionnelles supranationales, la Commission européenne garante, encore une fois, du processus tout entier, dont elle est promotrice par le biais des recommandations, des directives et des fonds importants qu'elle y affecte.

Chapitre 2

OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

2.1. Les objectifs

Comme nous l'avons déjà dit, l'enquête s'inscrit dans le cadre des initiatives européennes de promotion et de renforcement du Dialogue Social, et vise plus particulièrement le sujet de l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire pour lequel un groupe de travail mixte *ad hoc* a été créé. Par conséquent, les objectifs de l'étude sont organisés sur deux plans, le plan de l'approfondissement thématique et le plan contextuel européen du Dialogue Social.

Les objectifs spécifiques du projet peuvent être résumés de la manière suivante (résultats attendus):

1. décrire la structure et la condition professionnelle des femmes dans les entreprises ferroviaires, en fonction des profils quantitatifs (incidence de la composante féminine dans les secteurs de l'entreprise, dans les niveaux professionnels, dans les représentations syndicales, en fonction des couches sociales et d'état civil etc., analyse dynamique...), de la gestion du personnel (parcours de carrière, types de contrats, horaires...), des politiques pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle.
2. identifier et focaliser les criticités de la condition professionnelle des femmes, en ce qui concerne notamment les métiers effectués, l'organisation du travail, les parcours de carrière, les politiques pour l'égalité des chances.
3. comparer le cadre des entreprises ferroviaires issu de ces thèmes, avec quelques exemples significatifs d'entreprises européennes d'autres secteurs (du transport et autres).
4. suggérer des actions d'amélioration, visant spécifiquement à contraster et à supprimer les criticités et, plus en général, à promouvoir

l'intégration professionnelle des femmes dans les entreprises ferroviaires européennes.

5. construire une base de données informative, aussi bien pour les aspects structurels et quantitatifs que pour les aspects descriptifs et qualitatifs, en mesure de comparer les différentes réalités des entreprises analysées et de suivre en perspective les phénomènes mis sous observation.

Dans le cadre du projet, les objectifs du contexte européen peuvent être résumés ainsi:

1. favoriser le dialogue et l'échange entre les entreprises ferroviaires européennes et entre les syndicats correspondants, qui sont caractérisés - en général et sur le thème spécifique de la condition professionnelle des femmes - par des politiques, des approches et des contextes de référence souvent très différents;
2. collecter et intégrer des analyses, des évaluations, des points de vue des représentants des entreprises et des représentants syndicaux, dans l'esprit du « dialogue social » et conscients que cette méthode de travail peut non seulement enrichir les acteurs impliqués, mais elle peut produire des résultats et des solutions utiles en ce qui concerne notamment l'intégration professionnelle des femmes dans les entreprises ferroviaires;
3. reconnaître et expliciter la portée du thème de l'« égalité des chances », dans son caractère transversal (il concerne tous les secteurs de l'entreprise) et également en tenant compte du fait que la faible présence des femmes dans la population active du secteur ferroviaire est en soi un facteur de marginalisation de genre.

2.2. La méthodologie adoptée

Le projet de recherche a utilisé des outils méthodologiques articulés, à caractère expérimental, pour les sujets affrontés et pour les modalités de travail.

En effet, les outils de travail (notamment les questionnaires) ont été établis selon une approche « par le bas », par une intense activité de confrontation

et de dialogue entre les partenaires et la recherche – incontournable – de points de médiation, aussi bien dans l’agencement (qualitatif vs quantitatif, subjectif vs objectif), que dans le choix des contenus, et dans le langage même qui a été adopté. Compte tenu de cette médiation il a fallu évidemment renoncer à prendre en compte certaines caractéristiques spécifiques de l’organisation des entreprises et des syndicats des différents pays. D’après l’agencement méthodologique initial, la base de données aurait dû être construite en utilisant et en intégrant six sources différentes.

1. La collecte des données structurelles de base sur la composition de la main d’œuvre de l’entreprise, par genre, avec des classifications détaillées par âge, ancienneté dans l’entreprise, secteurs d’activité, catégories professionnelles, typologie de contrats, salaires, parcours de formation, ainsi que sur les systèmes d’évaluation pour l’insertion professionnelle et les parcours de carrière, et sur les politiques spécifiques de l’égalité des chances.

2. Le questionnaire informatif adressé aux représentants des entreprises ferroviaires, axé sur la description des politiques pour l’intégration professionnelle et l’égalité des chances dans les différents domaines, les plus importants (métiers, horaires, congés, salaires, parcours de carrière, système d’évaluation, actions spécifiques pour l’égalité des chances), ainsi que sur l’explicitation des criticités relevées sur ces aspects.

3. Le questionnaire informatif adressé aux représentants des syndicats des entreprises ferroviaires, axé sur la description des initiatives et des projets mis en œuvre par les syndicats pour améliorer la condition professionnelle des femmes (contrats, horaires, etc.), assurer la protection spécifique contre les vexations et les harcèlements, favoriser l’insertion professionnelle des femmes dans le secteur ferroviaire, promouvoir l’égalité des chances. De source syndicale on recueille également tous les éléments d’insatisfaction et de criticité signalés par les travailleuses elles-mêmes, concernant les divers domaines de la vie dans l’entreprise.

4. L’enquête spécifique, s’adressant aux Directeurs du personnel des entreprises ferroviaires (Groupes). Il s’agit d’interviews en profondeur, menées en utilisant une grille semi-structurée de discussion, destinée à positionner le sujet de l’égalité des chances et de l’intégration professionnelle des femmes dans l’entreprise, ainsi que les perspectives pour l’avenir, également à la lumière des évolutions de la législation et des programmes enregistrés sur le plan européen.

5. Les rencontres « à plusieurs voix » dans les pays partenaires du projet, utiles pour un enrichissement qualitatif supplémentaire du cadre d'informations que l'on compose au fur et à mesure, issu d'une confrontation entre les partenaires sociaux, et entre ces derniers et le Groupe de travail du projet.

6. Le *benchmarking*, autrement dit l'analyse et la comparaison de cas exemplaires d'intégration professionnelle de genre et de promotion de l'égalité des chances dans des entreprises européennes du secteur des transports et d'autres secteurs, dans le but d'en tirer des indications utiles sur le sujet, pour le secteur ferroviaire.

2.3. Les informations collectées : tableau de synthèse et évaluations

En général, la quantité et la qualité des informations collectées au cours de l'activité de recherche est très significative. Il existe toutefois quelques lacunes que nous voudrions souligner dans ce chapitre, avant d'illustrer plus en détail les résultats issus de l'enquête.

En ce qui concerne les données collectées par le biais des trois questionnaires, le tableau de synthèse est le suivant :

Questionnaires structurels des entreprises

- **Nombre: 15 fiches pour 11 pays**
- **Pays représentés:** 6 de l'Europe du centre-nord (Autriche, Royaume-Uni, Suisse, France, Belgique, Allemagne) ; 1 du bassin de la Méditerranée (Italie) ; 4 de l'Europe du centre-est (Hongrie, Lituanie, Pologne, Slovaquie).

Questionnaires informatifs des entreprises

- **Nombre: 13 fiches pour 9 pays**
- **Pays représentés:** 5 de l'Europe du centre-nord (Royaume-Uni, Belgique, Allemagne, France, Autriche) ; 1 du bassin de la Méditerranée (Italie) ; 3 de l'Europe du centre-est (Lituanie, Pologne, Slovaquie).

Questionnaires informatifs des syndicats

- **Nombre: 17 fiches pour 10 pays**
- **Pays représentés:** 4 de l'Europe du centre-nord (France, Royaume-Uni, Autriche, Allemagne); 3 du bassin de la Méditerranée (Italie, Espagne, Grèce); 3 de l'Europe du centre-est (Slovaquie, Bulgarie, Hongrie).

Le nombre de fiches collectées suffit à esquisser un cadre significatif des problématiques qui existent dans les entreprises ferroviaires européennes, concernant l'intégration professionnelle des femmes et les thèmes de l'égalité des chances, avec des évaluations effectuées aussi bien par les entreprises que par les organisations syndicales.

En ce qui concerne la qualité des données collectées par le biais des questionnaires, on peut faire les remarques suivantes:

Questionnaires structurels des entreprises

Dans certaines fiches les renseignements sont incomplets. Les données ne sont pas toujours homogènes, en partie à cause de la différence objective, d'un pays à l'autre, des phénomènes analysés (par exemple, la subdivision du personnel en fonction des activités et des secteurs de l'entreprise) et en partie en fonction des échelons professionnels. Ces différences entraînent des difficultés lors du traitement homogène des données. Le bassin de la Méditerranée est sous-représenté.

Questionnaires informatifs des entreprises

Parfois les règles pour le remplissage des questionnaires n'ont pas été respectées (par exemple, des réponses multiples ont été données, alors qu'il fallait fournir une seule indication). Certaines réponses sont incomplètes. En général, il n'y a pas beaucoup de fiches, et en particulier le bassin de la Méditerranée est sous-représenté, cela entraîne des difficultés dans le traitement quantitatif des données.

Questionnaires informatifs des syndicats

Parfois les règles pour le remplissage des questionnaires n'ont pas été respectées (par exemple, des réponses multiples ont été données, alors qu'il fallait fournir une seule indication). Certaines réponses sont incomplètes.

Quant aux réunions spécifiques dans les pays avec les partenaires sociaux des entreprises, les rencontres suivantes ont été effectuées : Rome (mai 2004), Vienne (juin 2004), Berlin (septembre 2004), Paris (octobre 2004), Budapest (novembre 2004), Varsovie (janvier 2005).

L'évaluation générale des rencontres est sans aucun doute positive. En effet, les différentes entreprises et les organisations syndicales ont participé en nombre et les rencontres avec le Groupe de Travail, ainsi que l'échange réciproque d'expériences et d'idées ont été riches et d'un intérêt élevé, comme cela a été précisé en détail dans le chapitre 5.

Dans les entretiens directs avec les représentants des entreprises et avec les représentants des Comités pour l'égalité des chances, les renseignements collectés sont très intéressants. Dans certains cas, le temps consacré aux entretiens effectués durant les *meetings*, n'a pas suffi à affronter en détail les sujets prévus dans la grille de l'interview.

Les meetings ont été particulièrement fructueux aussi bien pour la collecte des renseignements de la part des partenaires sociaux, que pour le débat qui s'est développé autour de l'événement et au cours de la rencontre, que pour l'observation sur place de la dynamique de relations industrielles - spécifique à chaque pays - de la part du Groupe de Travail.

Par contre, de nombreuses carences ont été enregistrées dans le formulaire de recherche sur le *benchmarking*. En effet, la méthodologie prévoyait initialement le parcours suivant:

1. les pays partenaires devaient signaler des entreprises du secteur des transports et d'autres secteurs, significatives pour avoir développé des projets exemplaires d'intégration professionnelle de genre et de promotion de l'égalité des chances ;
2. fournir directement durant les visites dans les pays ou fournir par la suite, une fiche qualitative et quantitative visant à reconstruire le profil structurel de la présence des femmes dans l'entreprise et à décrire les actions notoires d'amélioration des conditions de travail des femmes et de promotion de l'égalité des chances ;
3. élaboration, si possible, d'indicateurs de comparaison entre ces entreprises et les entreprises ferroviaires (par exemple, taux de présence féminine dans les différents échelons professionnels, dans les avancements de carrière, dans la formation fournie, etc.).

En réalité les cas signalés ont été peu nombreux (entre autres sans l'indication de la personne à contacter) et la documentation recueillie a été insuffisante, sauf quelques exceptions. Le chapitre 6 contient en détail les informations relatives aux cas analysés, et tente de fournir quelques indications de « bonnes pratiques » dans le secteur ferroviaire.

Chapitre 3

L'ENQUÊTE DIRECTE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE

3.1. L'enquête directe: les données structurelles des entreprises ferroviaires

3.1.1. La consistance de la main d'œuvre féminine et les dynamiques des trois dernières années

Les 11 entreprises/groupes ferroviaires qui ont participé à l'enquête, représentant autant de pays européens, emploient au total presque 850 000 salariés dont environ 160 000, soit 18,8% du total, sont des femmes (**fig. 1**). La présence des femmes dans le monde ferroviaire européen est donc largement minoritaire.

Questionnaires (*summing up*)

	Country	Structural
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	Austria	Osterreichische Bundesbahnen
7	UK	Central Trains Limited
8	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
9	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
10	Slovak Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
11	Switzerland	SBB Swiss Federal Railways
12	Hungary	Hungarian State Railways Co.
13	France	SNCF
14	Belgium	NMBS
15	Germany	Deutsche Bahn AG

On enregistre par ailleurs de grandes différences entre les entreprises, en ce qui concerne l'emploi des femmes, aussi bien en valeurs absolues, qu'en pourcentages. En valeur absolue, on passe de plus de 48 000 travailleuses du Groupe *DB* allemand aux 331 salariées de l'entreprise anglaise *Central Train Limited* ou aux 2 752 femmes du Groupe *OBB* autrichien.

Des différences aussi importantes s'expliquent tout d'abord, évidemment, par la diversité de taille du réseau et des services ferroviaires des différents pays: à cet égard, le poids des chemins de fer dans des pays très grands par population et par extension territoriale, tels que l'Allemagne, la France ou la Pologne ne peut pas être comparé au poids des chemins de fer des petits pays tels que l'Autriche, la Belgique ou la Suisse. En ce qui concerne la petite taille de l'entreprise *CTL*, il faut rappeler que le modèle anglais est particulier dans le scénario européen. En effet, en Grande Bretagne il existe de nombreuses entreprises privées qui opèrent dans le secteur ferroviaire, tandis que dans presque tous les autres pays européens il existe un seul grand groupe de référence de l'État, parfois subdivisé en plusieurs entreprises spécialisées, qui travaille pratiquement dans des conditions de monopole.

Deuxièmement, il faut souligner le différent taux de main d'œuvre féminine des entreprises ferroviaires européennes. Dans les pays de l'Europe du centre-est ce pourcentage est généralement beaucoup plus élevé par rapport aux autres pays européens: en Lituanie les femmes représentent 34,9% de la main d'œuvre du secteur ferroviaire, en Slovaquie 28,2%, en Pologne 27,7%, en Hongrie 26,2%. À l'opposé, ce pourcentage tombe à 6% en Autriche, à 7,6% en Belgique, à 10,9% en Italie. Il s'avère donc que dans un petit pays comme la Hongrie, les travailleuses du secteur ferroviaire sont plus nombreuses par rapport à un grand pays comme l'Italie (13 454 contre 10 484); de même dans l'entreprise polonaise des chemins de fer il y a presque 40 000 femmes, bien au-delà de la présence féminine à la SNCF française ou dans le Groupe *FS* italien.

L'Allemagne est le seul pays occidental où le taux de main d'œuvre féminine dans le secteur ferroviaire est supérieur à 20% (20,8%).

Nombreuses sont les raisons pour lesquelles dans les pays de l'Europe du centre-est la présence des femmes dans les chemins de fer est plus forte, la plupart sont dues à des situations spécifiques de chaque pays.

En général, on peut dire que dans ces pays la structure de la main d'œuvre dans les entreprises ferroviaires a été déterminée:

- par une forte participation des femmes au monde du travail, en tant que phénomène transversal que l'on peut relever dans tous les secteurs économiques;
- par l'existence de forts réseaux de soutien au travail des femmes pour favoriser et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale (des services de garderie pour les enfants, la flexibilité des horaires, etc.);
- par le manque substantiel de barrières culturelles à l'accès des femmes aux métiers considérés typiquement masculins (mécanicien, agent de manœuvre, etc.).

Quelques-unes de ces tendances structurelles sont en train de changer profondément. Notamment, les forts processus de restructuration des entreprises ferroviaires, mis en marche dans toute l'Europe depuis au moins 15-20 ans, ont subi une accélération considérable au cours des toutes dernières années dans les pays de l'Est, notamment en ce qui concerne la composante féminine de la main d'œuvre.

En effet, en observant les variations de la main d'œuvre dans les différentes entreprises ferroviaires au cours de la période 2001-2003 (**fig. 2**), on peut constater une chute générale de l'emploi, avec un pic en Slovaquie (-15,1%) et une meilleure tenue en Belgique (-0,6%) et en France (-1,7%). Mais si l'on observe plus particulièrement l'évolution uniquement de l'emploi des femmes, les différentes dynamiques entre les pays de l'Europe du centre-est et ceux de l'Europe du centre-ouest sont très évidentes:

- dans le premier groupe les variations de la population féminine sont toujours négatives et ont des valeurs supérieures à la moyenne générale; on passe de -7,6% de la Hongrie à -17% de la Slovaquie;
- dans le deuxième groupe les variations sont par contre toujours positives, avec des taux de croissance importants, surtout en Suisse (+7,4%) et en Belgique (+6%), toutefois avec l'exception négative de l'Autriche (-11,4%).

Fondamentalement, dans les entreprises ferroviaires des pays de l'Est, où le taux d'emploi féminin est plus élevé, l'exclusion de main d'œuvre due aux processus de restructuration, a surtout frappé les femmes. En fait, on perd progressivement les outils de soutien au travail des femmes, par conséquent il est de plus en plus difficile pour les femmes de pouvoir concilier la vie professionnelle et la vie familiale. En même temps, les entreprises recherchent un maximum d'efficacité et utilisent les outils de la flexibilité du travail (horaires, contrats atypiques, etc.) et les départs à la retraite, en pénalisant les travailleuses.

Dans les entreprises ferroviaires des pays du centre-ouest, par contre, la diminution de l'emploi a surtout pénalisé la composante masculine : -12% en Allemagne, -9,6% en Italie, -8,7% en Autriche.

Pour mieux comprendre les causes de ce processus il est utile d'analyser en détail les flux de main d'œuvre entrante et sortante au cours des trois dernières années, répartis par genre (**fig. 3**). On peut constater que le taux de femmes parmi les nouvelles embauches dans les entreprises des pays occidentaux est systématiquement supérieur au poids de la main d'œuvre féminine dans les entreprises, avec un pic significatif de 42% en Allemagne. Par contre, le taux de femmes dans les salariés sortants est plus faible (sauf en Autriche) ; par conséquent, le taux d'alternance de la main d'œuvre féminine dans ces entreprises est assez élevé et tend à augmenter le poids des femmes dans les entreprises.

Dans les pays de l'Est on enregistre une évolution semblable, mais les flux en entrée (taux de la composante féminine supérieurs à la présence dans l'entreprise) sont systématiquement plus faibles que les flux de sortie, en créant ainsi des taux d'alternance également élevés mais qui vont vers une baisse en pourcentage de la présence des femmes.

Si l'on observe les motifs des sorties de l'entreprise (**fig. 4**), le licenciement est la raison principale (40%), suivi, avec des taux similaires, par les départs à la retraite (29,2%) et les démissions (28,3%). Dans certains pays, comme l'Italie, le taux de personnel muté d'une société à une autre du Groupe, sans licenciement formel et nouvelle embauche, est important. Il faut également préciser que dans certains cas le nombre élevé de licenciements est expliqué par le personnel qui est sur le point de partir à la retraite et à qui, conformément à la réglementation en vigueur, on résilie formellement le contrat peu avant le départ à la retraite.

3.1.2. La répartition par tranches d'âge

Dans la répartition par tranches d'âge, on peut observer que la main d'œuvre féminine dans les entreprises ferroviaires européennes (moyenne de 12 pays) est en général plus jeune par rapport à la main d'œuvre masculine (**fig. 5**). En effet, les travailleuses âgées de moins de 30 ans représentent 15,5% du total, contre 11% des travailleurs ; et dans la tranche d'âge 31-40 ans, les travailleuses représentent 29,4% du total, contre 23,6% des travailleurs. À l'extrême opposé, les travailleuses âgées de plus de 50 ans représentent 16,0%, contre 22,4% des travailleurs. Les données relatives à la France, réparties d'après des tranches d'âge légèrement différentes, sont en ligne avec les données générales.

Le poids relativement plus élevé des tranches d'âge inférieures chez les travailleuses est cohérent avec les flux de main d'œuvre que nous avons analysés précédemment. On a pu observer qu'au cours des dernières années le nombre de travailleuses en entrée, principalement jeunes, est plutôt élevé par rapport au poids de la composante féminine de la main d'œuvre, tandis qu'il n'y a pas beaucoup de travailleurs jeunes embauchés. Cette tendance crée un effet de rechange des générations sur la main d'œuvre plus accentué chez les femmes que chez les hommes.

En observant à présent la distribution de la main d'œuvre féminine par âge dans les différents pays, on constate des situations particulières qu'il convient de souligner (**fig. 6**):

- le poids de la tranche d'âge plus jeune (jusqu'à 30 ans) dans les entreprises des pays du centre-ouest, à l'exception de l'Autriche, est toujours supérieur à la moyenne générale, avec des pics de 33,4% en Belgique et de 28,6% en France;
- dans la classe d'âge supérieure (plus de 50 ans), la différence entre les pays occidentaux et les pays orientaux est moins accentuée ; en effet nous constatons un poids élevé en Lituanie et en Hongrie (au-dessus de 25%), mais également en Italie et en Autriche (au-dessus de 20%), tandis que l'Allemagne reste dans la moyenne;
- les entreprises de certains pays de l'Est, notamment la Pologne et la Slovaquie, sont caractérisées par un énorme poids des tranches d'âge centrales (31-50 ans) de la main d'œuvre féminine. En Pologne, les travailleuses du secteur ferroviaire partent à la retraite avant leurs

collègues hommes. Cette loi, par ailleurs en voie de modification, ainsi que la faible embauche de nouvelles travailleuses aux cours des dernières années, explique pourquoi les tranches d'âge extrêmes (moins de 30 ans et plus de 50 ans) sont faibles;

- dans certaines entreprises, on enregistre des évolutions anormales, caractérisées par de véritables « écarts de générations ». En Italie, par exemple, le taux de la tranche 31-40 ans est très faible, c'est évidemment la conséquence d'une phase historique de l'entreprise ferroviaire durant laquelle on a très peu embauché de personnel féminin. Dans l'entreprise allemande également, on enregistre un vide significatif dans les tranches d'âge centrales, tandis que la composante plus jeune est assez nombreuse (17,6% contre 12,1% de la moyenne générale), ce qui prouve que récemment ont été adoptées des politiques incisives d'insertion professionnelle des femmes.

Enfin, dans la **fig. 7** on peut lire le poids en pourcentage des travailleuses sur l'ensemble de la main d'œuvre de l'entreprise dans les différentes tranches d'âge. Pour confirmer ce que nous venons d'énoncer, on peut observer que le taux plus élevé de femmes dans la tranche d'âge jeune est enregistré en Allemagne (37%), tandis que la même donnée est très modeste en Autriche (6,3%). Par contre, dans les tranches d'âge plus élevées, ce sont les entreprises de l'Est qui enregistrent un pourcentage plus élevé de présence féminine : la Lituanie avec 37,7%, la Hongrie avec 32,3% et la Pologne avec 20,8%.

3.1.3. La répartition par ancienneté professionnelle

Les données relatives à la répartition de la main d'œuvre féminine dans les entreprises ferroviaires européennes ne sont évidemment pas différentes des données enregistrées pour les tranches d'âge (**fig. 8**). On constate donc que parmi les travailleuses les tranches plus faibles d'ancienneté pèsent plus par rapport aux travailleurs : 19,7% des travailleuses sont dans l'entreprise depuis moins de 5 ans (12,7% chez les hommes) et 8,5% sont dans l'entreprise depuis 6-10 ans (6,8% des travailleurs). On enregistre des positions inversées pour la tranche d'ancienneté la plus élevée (plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise).

Les travailleuses récemment embauchées dans l'entreprise sont très nombreuses, en pourcentage, surtout en Belgique (46,9% du total), en

France (23,5%) et en Allemagne (29,1%), ainsi que dans le cas particulier de l'entreprise anglaise *CTL*. Les entreprises ferroviaires de ces pays semblent donc s'intéresser davantage, du moins au cours des dernières années, à l'insertion professionnelle des femmes. Par contre, le taux de nouvelles travailleuses dans l'entreprise polonaise est vraiment faible (5,4% seulement ont moins de 10 ans d'ancienneté, tandis que 64,9% sont dans l'entreprise depuis plus de 20 ans), et en général dans toutes les entreprises ferroviaires de l'Est.

3.1.4. La répartition par échelon professionnel

La donnée sur la répartition par niveau professionnel est moins homogène par rapport à d'autres renseignements fournis par les entreprises, comme on peut le constater dans la **figure 9**.

Les entreprises ferroviaires autrichienne, allemande et française ont fourni des données avec des agrégations qui ne sont pas directement comparables avec celles des entreprises des autres pays. Dans le total, qui cependant n'inclut pas les données de ces trois pays, le profil des échelons professionnels de la main d'œuvre féminine met en évidence, comme on s'y attendait, une prévalence des employées (40%), dont le poids est double par rapport à la main d'œuvre masculine. Les ouvrier(e)s pèsent pour 1/3 de la main d'œuvre féminine (46,8% chez les hommes) et les techniciens pour 17,8% (23,9% chez les hommes). Quant aux échelons plus élevés, le poids des *managers* est légèrement plus faible par rapport à la main d'œuvre masculine (7,7% contre 8,2%), tandis que le poids des cadres dirigeants est substantiellement en ligne, autour de 1%.

Dans les échelons professionnels de la main d'œuvre féminine des entreprises ferroviaires d'Autriche, de France et d'Allemagne on constate une plus faible incidence de la tranche des cadres dirigeants (autour de 0,5% en France et en Allemagne), compensée toutefois en France par un taux plus élevé, par rapport à la main d'œuvre masculine, des tranches de *managers* (15,5% des travailleuses).

3.1.5. La répartition par secteurs d'emploi et par fonctions dans l'entreprise

L'analyse comparée des données sur les secteurs d'emploi dans l'entreprise et sur les fonctions (**fig. 10** et **11**) est encore plus compliquée. En effet, le caractère non-homogène des informations est très élevé dans ce cas, car les entreprises ont différentes façons de classer les secteurs professionnels. Ainsi les contenus des fonctions professionnelles peuvent avoir des noms différents pour indiquer les mêmes activités ou les mêmes noms pour indiquer des activités différentes.

Nous avons donc choisi, dans ces deux cas, de ne pas fournir une donnée moyenne générale, mais d'indiquer pour chaque entreprise les secteurs et les fonctions où la présence des femmes est plus forte, en indiquant également le poids de ces secteurs dans l'entreprise.

En observant ensemble les différentes situations on peut dire, comme tendance générale, que:

- en ce qui concerne les différents secteurs, le facteur le plus important est que les secteurs caractérisés par la plus forte présence des femmes, sont les secteurs les moins importants en termes de taux d'emploi totaux des entreprises. Par exemple, le secteur sanitaire est généralement caractérisé par un pourcentage élevé de femmes (qui atteint 94% en France), mais qui ne représente que 2-3% sur le total de la main d'œuvre. D'autres secteurs dans lesquels on enregistre une forte présence de femmes sont les secteurs des services d'assistance à bord et à terre (bien qu'il y ait des différences importantes d'un pays à l'autre), le secteur administratif (dans tous les pays) et le secteur commercial (Europe de l'Est, France et Belgique);
- les données sur les fonctions occupées reflètent celles sur les secteurs professionnels et les métiers tels que les professions médicales, les aides-soignants, des fonctions de bureau, des fonctions commerciales et les services d'assistance à bord et à terre, sont les secteurs où le pourcentage de femmes est relativement plus élevé».

3.1.6. *La comparaison entre les rémunérations et les typologies de contrat*

En comparant les salaires des travailleuses et les salaires des travailleurs dans les entreprises ferroviaires européennes, on constate une large pénalisation au détriment des femmes. C'est une donnée assez nette, mais partielle car beaucoup de données ne sont hélas pas disponibles pour cette question (**fig. 12**).

Parmi les ouvrier(e)s notamment, la rétribution moyenne féminine est inférieure à la rétribution des hommes avec des pourcentages allant de 10% (Pologne, Autriche) à presque 30% (Lituanie). Il est probable que cette importante différence s'explique surtout par le taux d'heures supplémentaires qui, normalement, est plus élevé chez les hommes. Le niveau plus bas de rétribution moyenne des travailleuses reste néanmoins significatif également dans les échelons des employés et des techniciens. Par contre, pour ce qui concerne les profils plus élevés - le niveau des dirigeants - la fourchette semble se resserrer, et elle s'annule même dans les entreprises belge et polonaise ; elle reste toutefois importante (autour de 8-10%) dans plusieurs cas (Slovaquie, CTL anglaise, Italie). Si l'on considère qu'à ces niveaux le facteur « heures supplémentaires » ne pèse plus, les différences de rétribution confirment la difficulté pour les travailleuses d'atteindre des postes à responsabilité mieux rétribués.

En ce qui concerne les différents types de contrats de travail (**fig. 13**), les contrats à durée indéterminée sont davantage appliqués dans les entreprises ferroviaires européennes (95,2% du total de la main d'œuvre; 87,7% des travailleuses). Chez les travailleuses, les types de contrats flexibles sont très répandus, notamment les contrats à temps partiel (9,8% du total).

Les contrats à durée indéterminée stipulés par les travailleuses sont largement majoritaires dans toutes les entreprises, mais avec une différence de poids plutôt significative dans les entreprises des pays de l'Est (Pologne, Hongrie, Slovaquie et Lituanie), où ils représentent plus de 97% de tous les contrats, et les autres entreprises, notamment d'Allemagne et d'Autriche où le même pourcentage est autour de 80% (**fig. 14**). Les contrats à durée déterminée concernent environ 2% des travailleuses, avec des pointes de 3% dans les entreprises de France et d'Allemagne. Les contrats à temps partiel, enfin, de façon spéculaire aux contrats à durée indéterminée, sont plutôt répandus parmi la main d'œuvre féminine des

entreprises ferroviaires allemande (17,3%), autrichienne et française (15% toutes deux), et presque complètement absentes en Pologne, Slovaquie et Lituanie.

Dans la **figure 15**, il faut souligner que plus de la moitié des contrats à temps partiel sont stipulés par des femmes, avec des pourcentages allant de 78,2% en Autriche à 44,9% en Hongrie ; les contrats à durée déterminée, également, sont surtout stipulés par les travailleuses, surtout en France (60,6% du total de ce type de contrats) et en Slovaquie (54,4%).

3.1.7. Les parcours de carrière, la formation et l'utilisation des congés parentaux

Un important chapitre de l'analyse structurelle de la présence féminine dans les entreprises ferroviaires européennes concerne les parcours de carrière et la formation. Hélas, ces données aussi sont non-homogènes et incomplètes, par conséquent nous pouvons simplement proposer quelques simples comparaisons.

La **figure 16** indique le poids des travailleuses dans l'ensemble des ressources humaines de l'entreprise qui ont eu un avancement de carrière au cours des trois dernières années.

Les données concernent seulement quatre entreprises, dont trois des pays de l'Est. Dans ces pays le taux de travailleuses « promues » est dans l'ensemble plutôt élevé, notamment en Slovaquie (57,6%) et en Lituanie. En Italie, la valeur représente 12,1%, en ligne avec le poids des femmes dans la population active de l'entreprise. Il est toutefois intéressant de remarquer que tandis que dans l'entreprise italienne le taux de travailleuses est le même dans les avancements pour cause d'ancienneté que dans les avancements par mérite, dans les pays de l'Est le taux des promotions pour cause d'ancienneté est plus élevé.

En ce qui concerne le nombre de journées/homme consacrées à la formation au cours des trois dernières années le taux représenté par les travailleuses est de 40% dans l'entreprise hongroise et de 30% dans l'entreprise allemande, dans les deux cas ces valeurs sont beaucoup plus fortes que le poids des femmes dans la population active de l'entreprise. Il n'en est pas de même pour les entreprises française et italienne, où l'on constaterait une moindre utilisation des outils de formation et de mise à

jour professionnelle de la part des travailleuses ; à vrai dire, ce faible niveau s'explique, notamment en France, par une plus courte durée des cours de formation auxquels les travailleuses participent habituellement.

En ce qui concerne les demandes de congés parentaux déposées au cours des trois dernières années, on enregistre d'importants écarts entre les entreprises qui ont participé à l'enquête (**fig. 17**). En effet, le pourcentage de travailleuses qui ont demandé les congés est très élevé dans l'entreprise anglaise *CTL* (100%) et dans les entreprises de Lituanie, Hongrie, France, Slovaquie et Belgique, où les valeurs vont de 99% à 72,4%. Par contre, le taux est assez faible dans l'entreprise italienne (30,8%) et surtout dans l'entreprise autrichienne (à peine 8,8%).

Enfin , la question de l'existence d'une personne chargée de veiller à l'égalité des chances , en cohérence avec la législation en vigueur et les contrats (diagramme 18). Seule la moitié des entreprises ont répondu de façon positive : toutes appartiennent à l'Europe de l'ouest

Diagram 1 - The number of women in the workforce of railway enterprises/holdings in the various countries (absolute values and percentages)

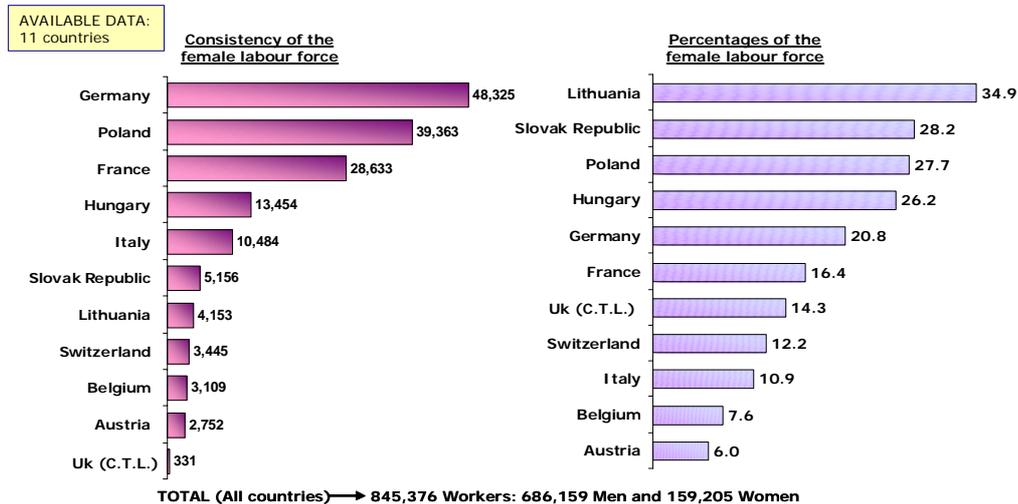
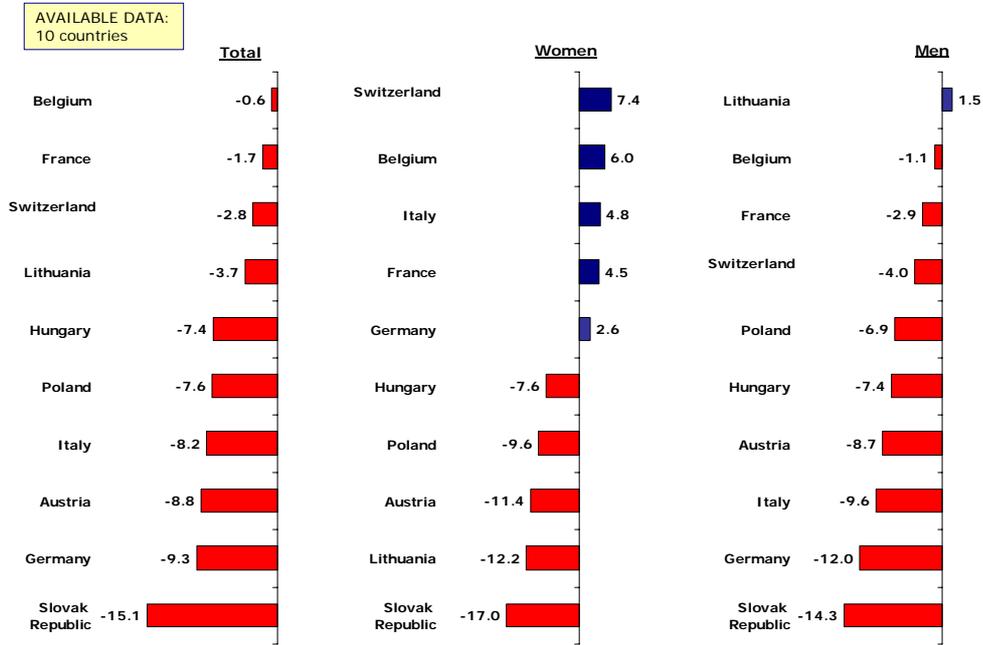


Diagram 2 The variation in the workforce 2001-2003 (%)**Diagram 3 – New entries and exits in the enterprises and the percentage weight of female personnel over the past 3 years (total 2001, 2002 and 2003)**

	New entries			Total exits		
	Total	Women	% Women	Total	Women	% Women
Italy	10,210	1,688	16.5	18,818	1,204	6.4
Austria	2,463	306	12.4	6,900	660	9.6
Lithuania	3,251	681	20.9	3,710	1,256	33.9
Poland	17,756	5,758	32.4	29,505	9,948	33.7
Slovak Republic	485	219	45.2	3,733	1,272	34.1
Switzerland	5,518	1,712	31.0	6,319	1,475	23.3
Hungary	5,835	1,200	20.6	9,952	2,299	23.1
France	16,029	3,276	20.4	19,117	2,055	10.7
Belgium	3,023	475	15.7	3,283	299	9.1
Germany	17,904	7,524	42.0	41,889	6,284	15.0
Totale	82,474	22,839	27.7	143,226	26,752	18.7

Diagram 4 – Types of exit (All countries: total 2001 – 2003)

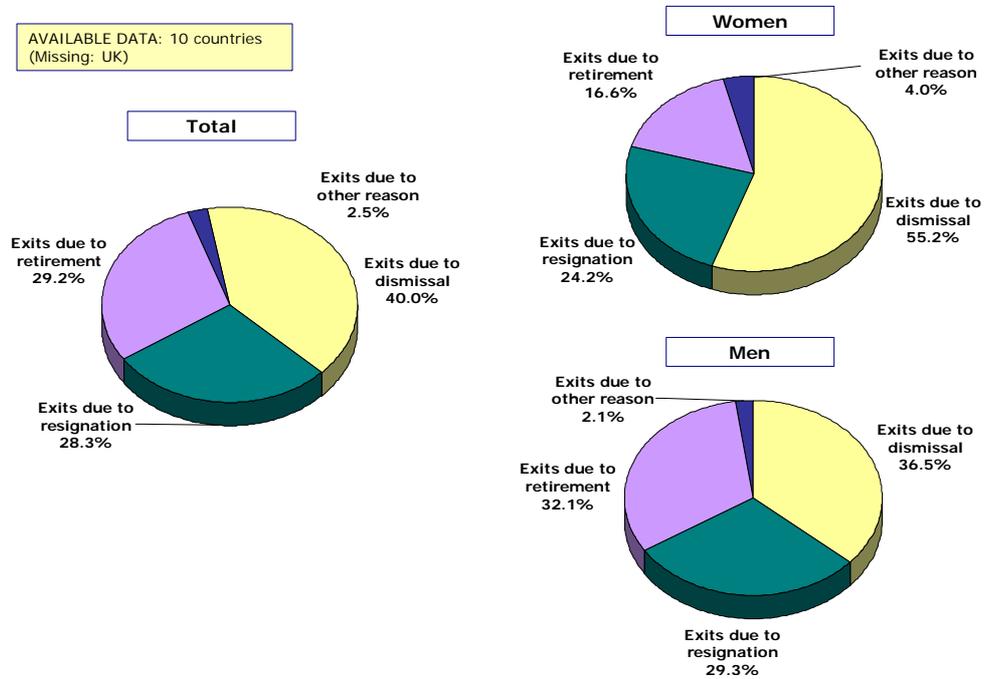


Diagram 5 – Personnel in the enterprises by age group (%)

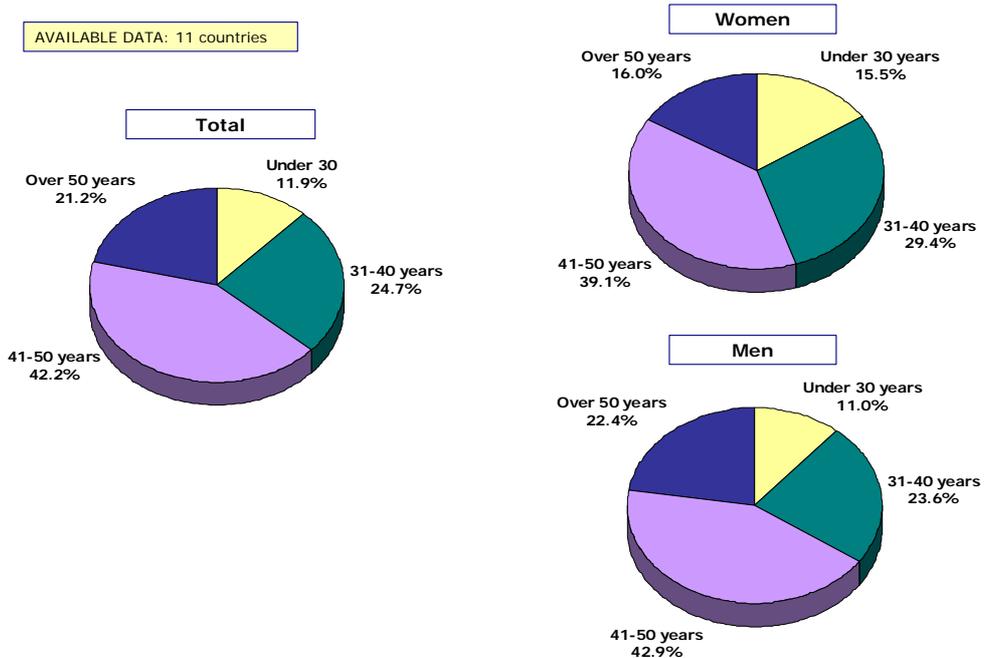


Diagram 6 – Distribution of the female workforce by age group: classification by country

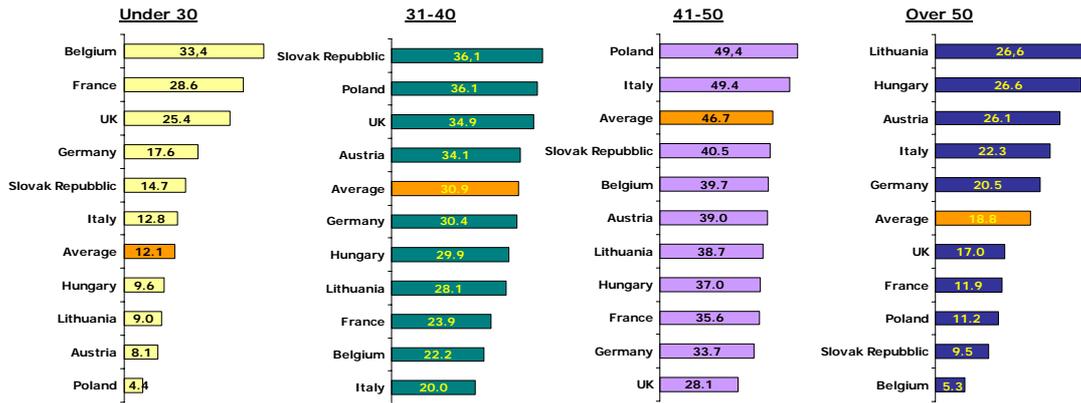


Diagram 7 – The percentage weight of women in the various age groups compared to the overall workforce of the enterprise: classification by country

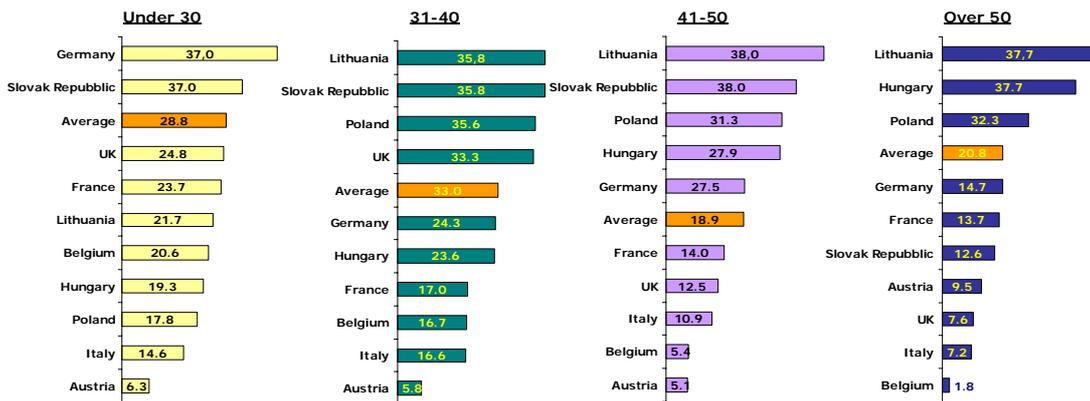


Diagram 8 – Enterprise personnel by seniority (%)

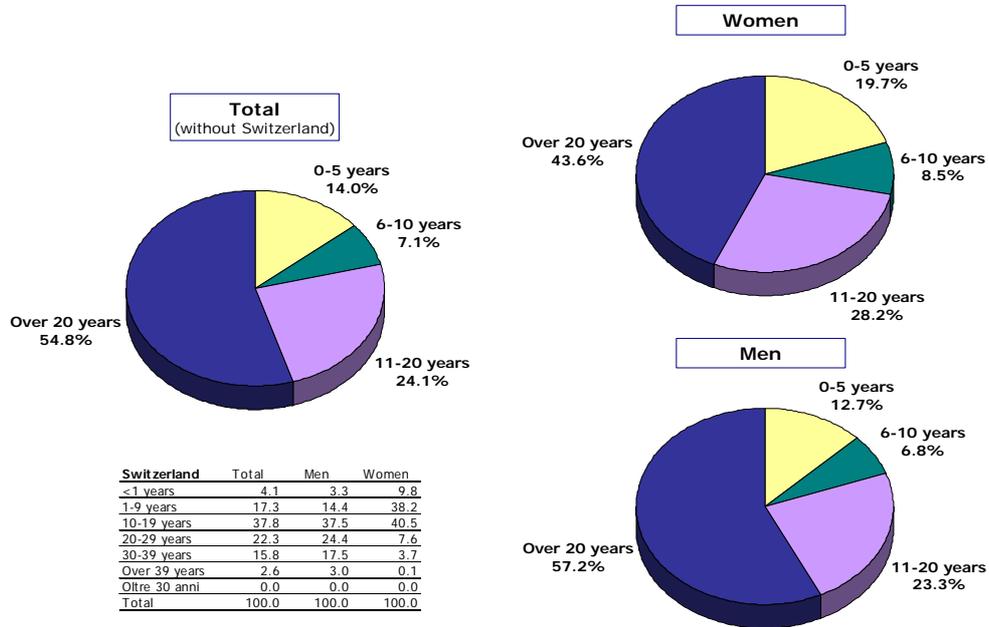


Diagram 9 - The staff positioned in the various levels of the hierarchy

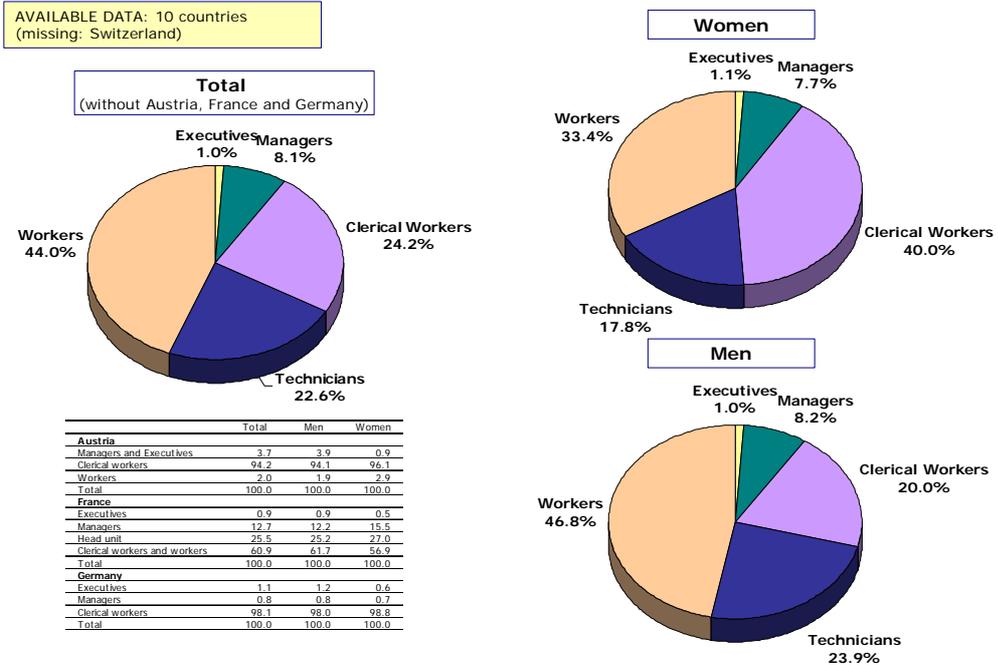


Diagram 10 – The weight of female personnel in the main departments

AVAILABLE DATA: 8 countries (MISSING: Switzerland, UK and Austria)

Country	Dept.	% W	% D
Belgium	Health Dept.	38.9	2.5
	Sales Dept.	28.1	13.4
	Administrative/Accounting Dept.	20.0	28.9
	On-board Assistance Dept.	19.0	21.2
	On-ground Assistance Dept.	6.7	17.5
France	Health Dept.	94.0	3.6
	Administrative/Accounting Dept.	55.0	27.4
	Sales Dept.	36.7	39.3
	Other	34.8	7.8
	New workers wait for a specific dept.	29.8	11.9
Germany	Health Dept.	80.0	0.4
	File-and telecommunication technical	80.0	11.0
	On-ground Assistance Dept.	53.3	11.0
	Administrative/Accounting Dept.	46.0	15.8
	On-board Assistance Dept.	41.5	12.4
Hungary	On-ground Assistance Dept.	75.4	20.8
	Administrative/Accounting Dept.	61.7	22.7
	Sales Dept.	46.6	18.0
	Health Dept.	24.0	0.3
On-board Assistance Dept.	23.8	5.6	
Italy	Health Dept.	46.2	2.1
	Area relazioni esterne	45.4	0.4
	Area gestione del personale	45.0	8.2
	On-ground Assistance Dept.	39.1	3.6
	Administrative/Accounting Dept.	29.7	17.8
Lithuania	Sales Dept.	80.7	15.5
	Health Dept.	80.0	0.2
	On-ground Assistance Dept.	72.3	11.5
	Administrative/Accounting Dept.	70.1	16.8
	Traffic Dept.	56.0	23.0
Poland	Health Dept.	88.5	1.0
	Sales Dept.	87.6	18.0
	Administrative/Accounting Dept.	53.6	28.8
	Traffic Dept.	41.3	28.5
	On-ground Assistance Dept.	27.3	8.4
Slovak Republic	On-ground Assistance Dept.	95.3	28.7
	Technical operation Dept.	62.6	1.1
	Administrative/Accounting Dept.	57.9	20.8
	Other	52.0	3.5
	Sales Dept.	49.2	26.8

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the sector

% D = The percentage weight of personnel in the sector on total corporate personnel

Diagram 11 – The weight of female personnel in the main activities

AVAILABLE DATA: 9 countries (Missing: France and Germany)

Country	Activity	% W	% A
Austria	Maintenance staff (*)	50.0	45.3
	Sonstige	25.0	0.3
	Commercial activity	17.1	4.8
	Office activity	13.8	29.9
	Bahnhofsdienst	5.8	5.7
Belgium	Medical and paramedical activity	68.0	2.8
	Commercial activity	30.3	16.4
	Office activity	27.1	52.6
	On-board service	16.1	15.5
	Security staff	9.4	0.9
England	Office activity	32.1	23.8
	Station service	20.2	42.4
	On-board service	15.3	28.8
	Shunting and driving staff	2.1	5.0
Hungary	On-ground service	87.5	20.3
	Office activity	72.0	32.7
	Commercial activity	60.0	2.4
	Medical and paramedical activity	50.0	0.0
	Station service	34.0	17.9
Italy	Medical and paramedical activity	46.2	2.1
	On-ground service	39.1	3.5
	Office activity	28.9	36.4
	Commercial activity	28.0	10.7
	Security staff	17.6	0.8
Lithuania	Station service	85.8	10.1
	Commercial activity	84.8	11.9
	Inspection staff	70.6	0.4
	On-ground service	63.5	9.3
	Office activity	62.7	21.6
Poland	Commercial activity	87.6	18.0
	Medical and paramedical activity	88.5	1.0
	Administration/Accounting	58.2	27.7
	Traffic, equip. and ener. service	43.4	27.0
	On-ground service	29.2	8.4
Slovak Republic	On-board service	95.3	26.3
	Technician	62.6	1.0
	Office activity	57.9	19.1
	Commercial activity	49.2	24.7
	Other	25.0	13.2
Switzerland	Commercial activity	44.8	38.5
	On-board service	22.2	16.5
	Office activity	19.5	33.2
	Technician	7.3	5.2
	Maintenance staff	3.7	6.3

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the activity

% A = The percentage weight of personnel in the activity on total corporate personnel

(*) = Incl. cleaning service

Diagram 12 – Ratio between average salaries of female and male workers in the various job positions

AVAILABLE DATA: 8 countries
(Missing: Switzerland, Germany and Hungary)

Managers	Women/Men*100
Belgium	100.5
Poland	100.5
Austria	98.4
France	95.6
Lithuania	93.5
Italy	92.2
UK	91.1
Slovak Republic	88.0

Clerical Workers	Women/Men*100
UK	100.5
Lithuania	90.8
Italy	89.3
Poland	85.4
Austria	83.7
Slovak Republic	82.4
Belgium	80.0

Technicians	Women/Men*100
Poland	92.6
Slovak Republic	90.3
Lithuania	81.7
Italy	81.2
Belgium	72.6

Workers	Women/Men*100
Poland	89.6
Austria	89.1
Italy	87.4
Slovak Republic	79.6
Belgium	79.2
UK	77.1
Lithuania	71.3

Diagram 13 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract

AVAILABLE DATA: 9 countries
(Missing: Switzerland and Belgium)

Types of employment contract	%Total	% Men	% Women
Open-ended contract	95.2	97.3	87.7
Fixed-term contract	1.0	0.7	2.0
Part-time contract	3.1	1.3	9.8
Project-by-project contract	0.0	0.0	0.0
Training contract	0.6	0.5	0.4
Other types of contract	0.2	0.2	0.1
Total	100.0	100,0	100.0

Diagram 14 – The percentage of female personnel in the different types of employment contract

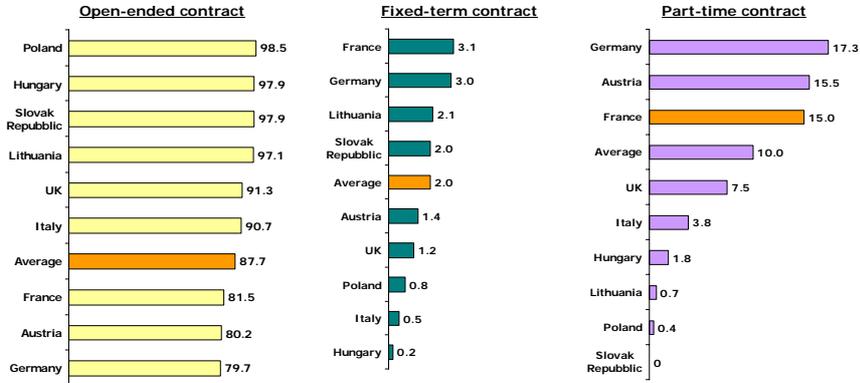


Diagram 15 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract

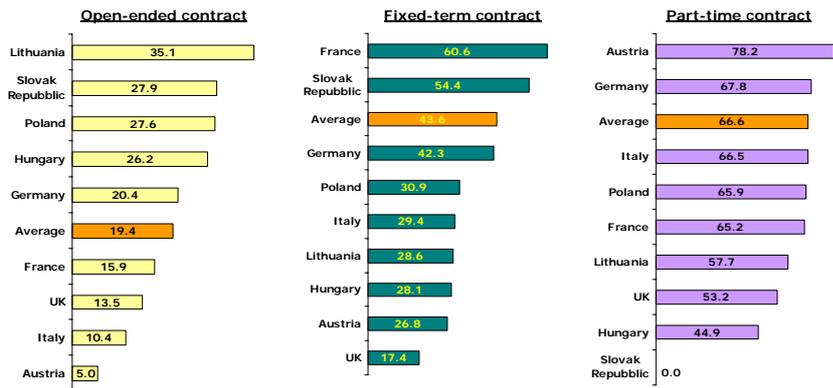


Diagram 16 – Number of workers who achieved a career progress (total 2001-2003)

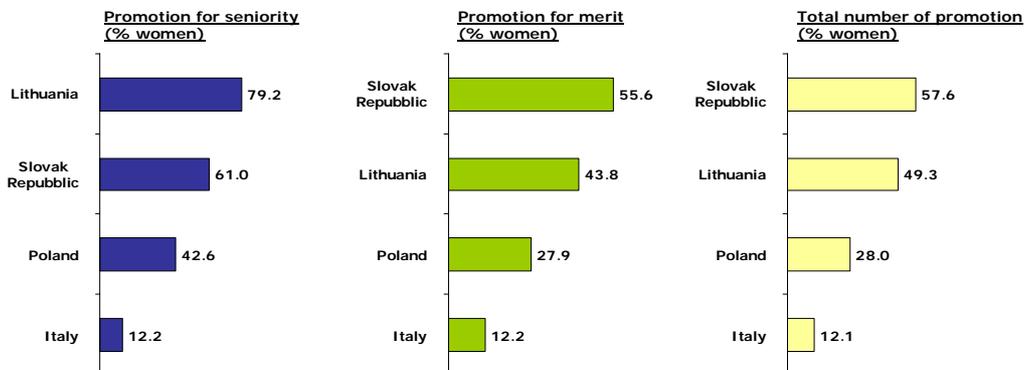


Diagram 17 – Number of parental leave requested (total 2001-2003)

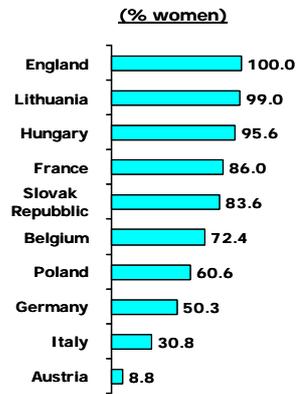
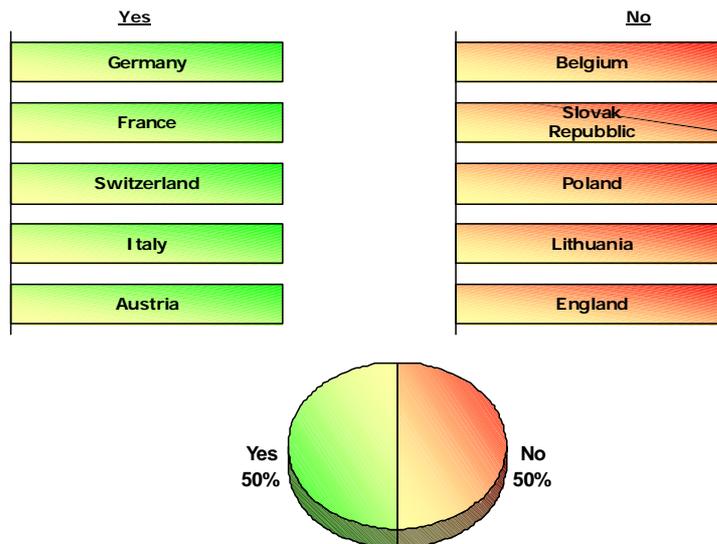


Diagram 18 – Existence of a a body for ensuring equal opportunities, in accordance with current legislation and contracts

AVAILABLE DATA: 10 countries



3.2. L'enquête directe: le rôle et l'action des syndicats pour l'intégration professionnelle des femmes

3.2.1. Introduction

Ce chapitre illustre les résultats de l'enquête menée auprès des syndicats des cheminots dont l'objectif est de connaître le poids et le rôle de la composante féminine dans le syndicat, les évaluations du syndicat sur les politiques de l'entreprise d'intégration professionnelle des femmes, les actions promues par le syndicat pour l'égalité des chances.

Au total ont été recueillies 17 fiches, représentant 10 pays (voir détail dans la figure suivante).

Questionnaires (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	FIT CISL Trasporto Ferroviario e Servizi
2	Italy	UGL
3	Italy	SMA/FAST - CONFISAL
4	Italy	UILTRASPORTI
5	Italy	FIT CGIL
6	Austria	Gewerkschaft der Eisenbahner
7	Slovak Republic	Odborovè Zdruzenie Zelezniciarov
8	Spain	FETCM - UGT (railway section)
9	Bulgaria	Union of transport workers' syndacates in Bulgaria
10	Germany	Transet
11	Greece	Panhellenic Railwaymen Federation
12	UK	Transport Salared Staff's Association (TSSA)
13	France	Fédération Générale autonome des Agents de conduite (FGAAC)
14	France	UNSA Cheminots
15	France	CGT Fédération des Cheminots
16	France	Fédération syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots
17	Hungary	Vasuti Dolgozok Szabad Szakszervezete

Compte tenu du caractère concis des questionnaires élaborés, l'analyse des données a été effectuée selon un critère qualitatif/quantitatif. Pour cette même raison, des sous-agrégations des données ne sont pas possibles (par exemple par macro-région géographique d'appartenance des syndicats), ces données ont donc été traitées dans leur ensemble.

3.2.2. La présence féminine dans les syndicats

La première section du questionnaire a pour but de collecter des renseignements à caractère général sur la présence des femmes dans le syndicat des cheminots. On a notamment demandé aux syndicats d'indiquer le nombre de femmes inscrites et leur pourcentage sur le total, et d'indiquer également quels sont les changements qui se sont produits au sein du syndicat grâce à la présence des femmes et quelles sont les initiatives qui ont été prises par les organisations pour accroître le nombre de femmes inscrites.

En ce qui concerne le premier point (nombre de femmes présentes dans le syndicat), 15 des 17 organisations syndicales qui ont participé à l'enquête ont répondu. Sur le total de ces organisations, 100 000 femmes environ, représentant 18,2% des inscrits au syndicat, font partie de ces organisations. C'est une valeur similaire, comme nous l'avons vu précédemment, au taux de main d'œuvre féminine (18,8%) des entreprises ferroviaires qui ont participé à l'enquête. On peut par ailleurs observer qu'uniquement dans le cas de la Hongrie le pourcentage de femmes inscrites au syndicat est significativement supérieur au taux de main d'œuvre féminine de l'entreprise (34,4% contre 26,2%). Le taux de femmes dans le syndicat est légèrement supérieur par rapport aux taux de femmes dans l'entreprise en Autriche (7,2% contre 6%) et en Allemagne (21% contre 20,8%). Dans d'autres pays pour lesquels les deux données sont disponibles, ce pourcentage est légèrement inférieur : par exemple, dans les principales organisations syndicales italiennes le taux de travailleuses inscrites atteint 8,9% contre 10,9% de présence féminine dans l'entreprise, et en Slovaquie elles représentent 26,8% contre 28,2%.

	% women in Trade Unions	% women In Enterprises	diff. %
Hungary	34,4	26,2	+8,2
Slovak Republic	26,8	28,2	-1,4
Germany	21,0	20,8	+0,2
Italy	8,9	10,9	-2,0
Austria	7,2	6,0	+0,8

En ce qui concerne les nouvelles inscriptions au cours des trois dernières années, le pourcentage de femmes est fondamentalement similaire (18,6%). Il semblerait donc qu'il n'y ait pas une tendance à la croissance de la présence des femmes dans le syndicat, comme cela s'avère, par contre, dans la population active de la plupart des entreprises ferroviaires (bien que la composante féminine progresse à un rythme très lent, comme cela a été souligné à plusieurs reprises). Toutefois, il faut rappeler que seulement la moitié des syndicats ont indiqué le nombre de nouveaux membres, en effectuant la distinction entre les hommes et les femmes, au cours des trois dernières années.

Quant au deuxième point (changements apportés par les femmes), environ la moitié des organisations syndicales affirme qu'effectivement les nouvelles entrées de femmes ont engendré des modifications positives dans le modèle organisationnel syndical (**fig. 1**). Les secteurs les plus importants où l'on a pu constater des changements sont le domaine de l'égalité des chances (y compris dans la négociation collective), les relations entre les inscrits et la défense des droits des femmes.

En ce qui concerne les initiatives mises en œuvre au cours des 3 dernières années par les organisations syndicales, pour favoriser la croissance de la présence des femmes dans la structure, on signale surtout:

1. l'organisation de cours de formation;
2. des actions spécifiques de prosélytisme;
3. l'insertion des femmes dans les organismes directeurs;
4. la création de section féminines spécifiques dans le syndicat;
5. la création de groupes de support pour cerner les problèmes/obstacles que les femmes rencontrent dans leur travail;
6. l'insertion de normes statutaires anti-discriminatoires (par exemple, pas moins de 40% de présence de genre dans les groupes dirigeants).

3.2.3. *Protection contractuelle*

La deuxième vaste section du questionnaire entre dans le détail des problèmes concernant la promotion de l'intégration professionnelle des femmes dans les entreprises ferroviaires et dans les questions spécifiques de la protection contractuelle, visant à l'insertion professionnelle totale des femmes.

La première question concerne les politiques de l'entreprise. Les entreprises ferroviaires de votre pays mettent-elles en œuvre des programmes spécifiques visant à développer la présence féminine ?

Le résultat général est vraiment décevant: dans 2 pays sur 10 seulement les syndicats enregistrent, ou du moins ils ont la perception qu'existent des politiques positives pour développer la présence des femmes dans l'entreprise. Les secteurs de l'entreprise et les activités professionnelles principalement concernées, où des programmes de ce genre existent, sont les secteurs commercial et celui de l'assistance à bord. Parmi les autres secteurs concernés citons le secteur administratif et le secteur technique. En ce qui concerne les niveaux hiérarchiques, les programmes s'adressent surtout aux employés et aux ouvriers, mais certains syndicats signalent une attention particulière pour développer la présence des femmes parmi les cadres et les dirigeants.

En ce qui concerne le versant syndical, parmi les actions promues par les organisations afin de permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée (**fig. 2**), les indications principales concernent le développement de la flexibilité et les contrats à temps partiel (signalés tous deux par 7 organisations syndicales), suivis de la modification des horaires de travail prévus (4 indications). Deux organisations indiquent la promotion du télétravail. La demande d'outils pour plus de flexibilité doit être bien entendu interprétée en tant que requête d'outils appropriés et qui répondent aux nécessités des travailleurs (par exemple, une plus vaste gamme de contrats à temps partiel). Il s'agit principalement de promouvoir une offre plus large d'outils de négociation dans le cadre desquels le travailleur puisse choisir la typologie s'adaptant le mieux aux exigences de conciliation entre la vie privée et le travail, et non pas d'augmenter la flexibilité au bénéfice de l'entreprise pour faciliter les licenciements et la précarisation des emplois.

Ces initiatives ont donné lieu à des négociations dans le cadre des accords collectifs dans 4 des 10 pays concernés par l'enquête. Le résultat de cette pression sur l'entreprise est que dans les accords collectifs de 5 des 10 pays sont prévues des mesures pour mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle (la situation de l'Italie est incertaine, où les opinions des 5 organisations syndicales ne concordent pas sur ce point), tandis que dans 6 cas sont prévues des dispositions facilitant l'accès des femmes aux métiers du secteur ferroviaire.

Les données sur les signaux/plaintes concernant le caractère inadéquat ou l'application effective de la règle législative et contractuelle actuellement en vigueur en matière de maternité et de paternité (**fig. 3**) sont significatives.

En effet, 11 organisations syndicales sur un total de 17, déclarent avoir reçu des plaintes.

Parmi les raisons d'insatisfaction, pour la maternité on indique surtout la pénalisation en termes d'opportunités de carrière, la pénalisation du traitement salarial au cours de la période facultative et le fait que « la maternité n'est pas bien vue dans l'entreprise ». Il est intéressant de constater que les raisons ne concernent pas le contenu normatif de la réglementation, mais plutôt les effets du congé de maternité dans l'entreprise. Fondamentalement, on se plaint d'être pénalisé, surtout en termes de carrière, ce qui semble dépendre de choix précis de l'entreprise, et non pas de la règle liées aux contrats en la matière.

Dans le cas des congés pour paternité, la pénalisation due à un choix de l'entreprise semble même augmenter. En effet, au premier rang parmi les motifs de mécontentement on trouve le fait que « la paternité n'est pas bien vue dans l'entreprise » suivie de la pénalisation en termes d'opportunités de carrière. Les deux plaintes concernent un comportement discriminatoire de l'entreprise, et non pas un manque de protection contractuelle.

On a également demandé aux organisations syndicales si les accords collectifs actuellement en vigueur prévoient une période d'absence pour cause de maladie des enfants. La réponse est positive pour 7 pays sur 10. Le droit au congé est exercé principalement par les femmes d'après 11 organisations syndicales (appartenant à 6 pays) et en mesure égale par des femmes et des hommes, d'après 2 organisations (appartenant à 2 pays différents).

3.2.4. *Égalité des chances: projets, initiatives, mesures et informations*

Les dernières sections du questionnaire sont spécialement consacrées à l'égalité des chances.

Tout d'abord on a demandé aux syndicats quelles sont les initiatives prises pour promouvoir l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire (**fig. 4**). La première donnée que l'on peut souligner est qu'aucune des 17 organisations affirme ne pas avoir pris d'initiatives.

L'action partagée par les syndicats, et donc transversale à presque toutes les organisations, est la bataille pour inclure l'égalité des chances dans la négociation des accords collectifs (15 indications sur un total de 17 organisations syndicales). Une autre initiative significative est la mise en place de programmes de collaboration internationale (9 indications), le soutien à des projets de recherche sur les différences de genre (8 indications) et la promotion de travaux en équipe, visant à la coopération de genre. Ces trois types d'initiatives se sont révélées les plus efficaces relativement aux objectifs proposés.

Par contre, il faut signaler le manque presque total d'actions pour développer des activités de formation, de qualification professionnelle et de mise à jour, orientées spécialement sur le sujet de l'égalité des chances.

Lorsque les problématiques de l'égalité des chances ont été affrontées lors de la négociation collective (**fig. 5**), les sujets faisant l'objet de la négociation étaient surtout les congés parentaux et de maternité. Suivis, de loin, par l'organisation du travail, par l'intégration des femmes dans les professions techniques et l'égalité salariale.

Le chapitre des cas/plaintes portés à l'attention des syndicats par les travailleuses, concernant des situations de discrimination ou de vexations sur le lieu de travail (**fig. 6**) est important.

Parmi les indications rappelées plus largement par les syndicats on distingue le problème, déjà rappelé précédemment, de la pénalisation des opportunités de carrière. Dans ce cas, 4 organisations syndicales signalent le sujet en tant qu'instance prioritaire et 7 en tant qu'instance secondaire. Si l'on observe le principal domaine de plaintes, la plupart des indications concernent le problème de la rétribution (7 syndicats l'indiquent en tant que sujet le plus répandu), suivies par le harcèlement moral (5 indications). Les indications sur la flexibilité des horaires de travail sont également significatives (4 organisations syndicales signalent le sujet en tant que prioritaire et 3 en tant que secondaire).

Sur le sujet spécifique du *mobbing* (*harcèlement moral*), de nombreuses organisations syndicales déclarent avoir reçu des plaintes (**fig. 7**): 10 sur 17 dans le cas du *mobbing* et 12 dans le cas du harcèlement.

Comment les syndicats se sont-ils comportés lorsque des cas de *mobbing* ou de harcèlement leur ont été signalés ? Pour la majorité (11) une action a été menée auprès de l'entreprise et, dans quelques cas, le comité pour l'égalité des chances compétent a été saisi (5), on a déposé une plainte devant les tribunaux (5) et on a fourni une assistance juridique (4).

Quant à l'information en matière d'égalité des chances, on a demandé aux organisations syndicales quelles ont été les initiatives prises pour améliorer la connaissance sur ces sujets (**fig. 8**).

La plupart des syndicats consacrent des espaces à des articles sur le sujet dans le journal syndical (14 réponses), consacrent un espace sur le site Internet officiel du syndicat (12) et organisent des forums de discussion (11). Une autre initiative très répandue est la diffusion de dossiers collectant toutes les mises à jours de la réglementation en la matière (8), tandis que plus rarement on publie des livres spécialisés ou on organise des rencontres d'approfondissement avec des experts.

Plus en détail, on a demandé aux syndicats d'indiquer quels sont les aspects contractuels de l'égalité des chances sur lesquels les travailleurs sont le moins informés, en distinguant entre hommes et femmes.

Chez les femmes, les aspects de la rétribution, les parcours de formation et les fonctions attribuées aux comités pour l'égalité des chances semblent être les sujets contractuels, dans le domaine de l'égalité des chances, pour lesquels la plupart des syndicats reconnaissent qu'il existe un manque d'information. Quant aux hommes, on signale qu'ils sont plutôt bien informés en ce qui concerne les aspects salariaux et les parcours de formation, tandis que l'on constate qu'ils ne connaissent pas bien quelles sont les fonctions des comités pour l'égalité des chances et l'on constate également un manque d'information sur les normes concernant la protection de la famille et la carrière.

Parmi les initiatives/projets programmés par les organisations syndicales pour l'année en cours (2004) concernant l'égalité des chances, l'éventail des indications est assez large : des projets de formation ciblés (par exemple, la formation continue pour franchir l'écart lors du retour au travail pour les femmes et les hommes après un congé parental ou une

période de disponibilité), l'activation de guichets anti-*mobbing*, des rencontres d'approfondissement avec des experts en la matière, des conférences à thème, des centres d'orientation pour l'insertion professionnelle des femmes, des actions locales pour le *baby-sitting*, la création d'une section féminine et d'autres projets. Il faut néanmoins signaler que 4 organisations syndicales déclarent n'avoir programmé aucune action spécifique et que 4 autres n'ont pas répondu à la question.

Enfin, une vérification sur le poids formel attribué au sujet de l'égalité des chances dans les statuts des syndicats : on prévoit la création d'une structure préposée dans les statuts de 10 des 17 organisations qui ont participé à l'enquête.

DIAGRAM 1

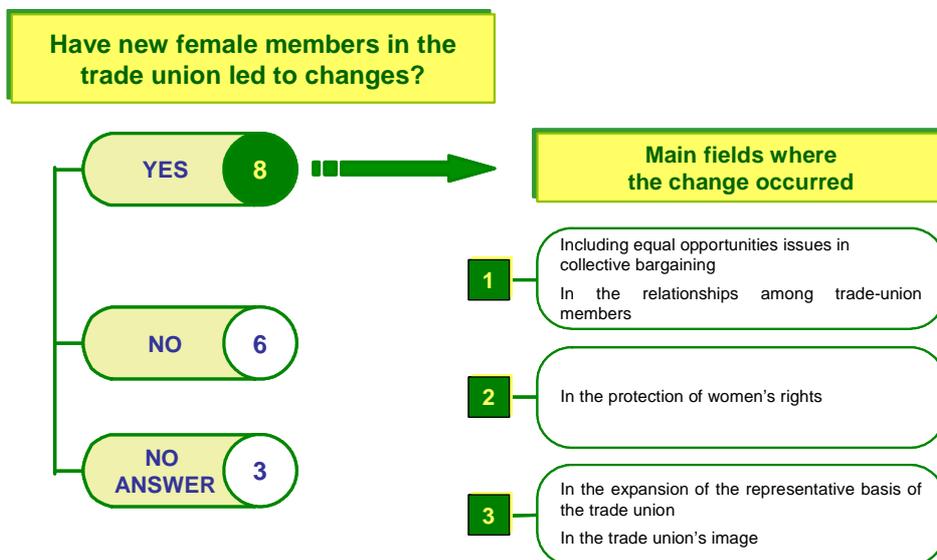


DIAGRAM 2

Indicate which initiatives are promoted by your trade union in order to allow for a better reconciliation between working life and family life.

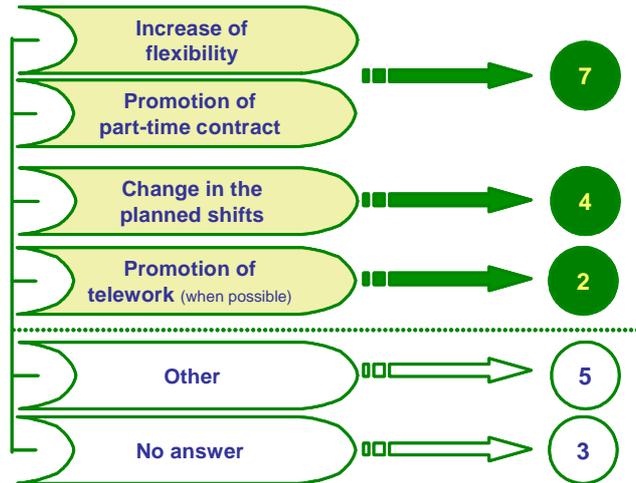


DIAGRAM 3

Has your trade union ever received reports/complaints concerning the inadequacy of the current legislative and contract laws regarding maternity and paternity?

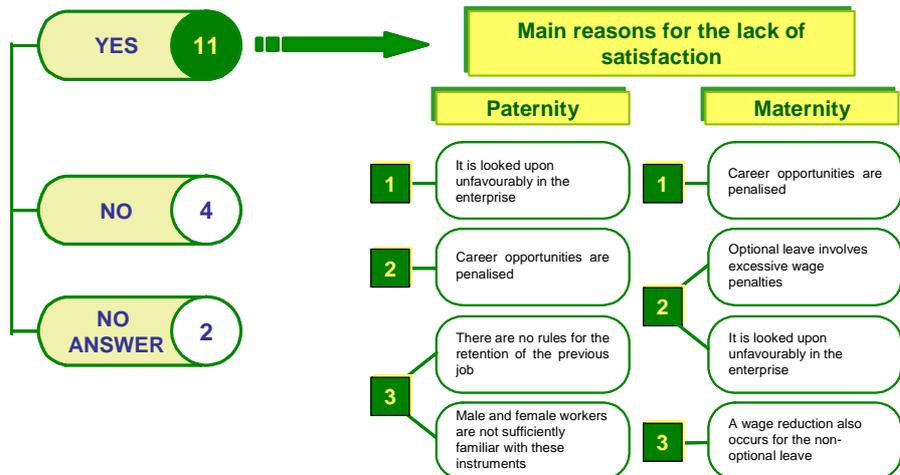


DIAGRAM 4

Social initiatives recently conducted by trade unions regarding equal opportunities

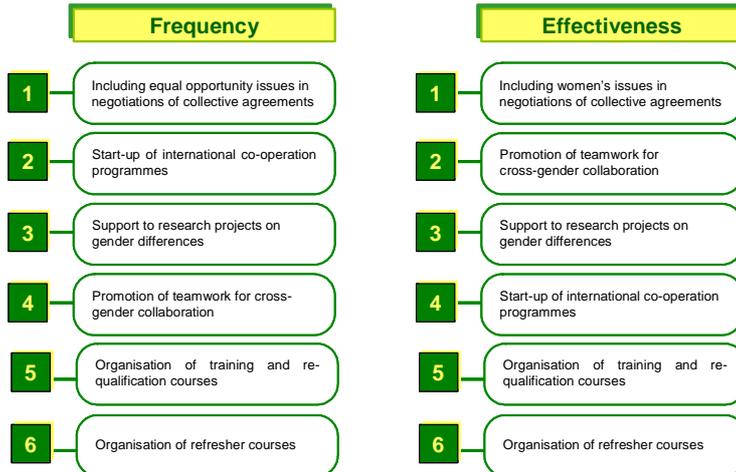


DIAGRAM 5

Women's issues included in collective agreements

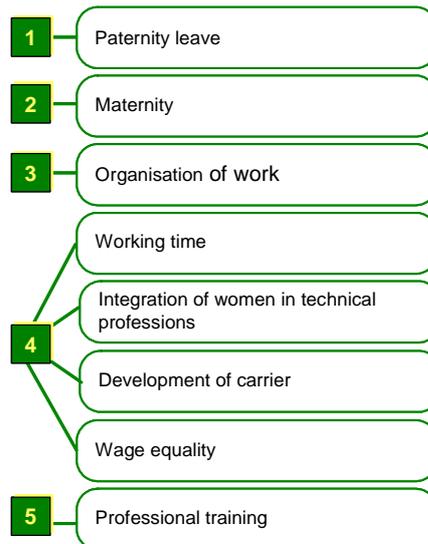


DIAGRAM 6

Indicate on which aspects the reports/complaints submitted to the trade union by female workers are mainly concentrated

	1 st Aspect	2 nd Aspect	Total
Career prospects	4	7	11
Wages	7	1	8
Relationships with colleagues and collaborators	2	5	7
Flexibility of working hours	4	3	7
Mobbing	5		5
Harassment	1	1	2
Opportunity for cultural growth	1		1

DIAGRAM 7

Did female workers report about issues of harassment and/or mobbing to your union?

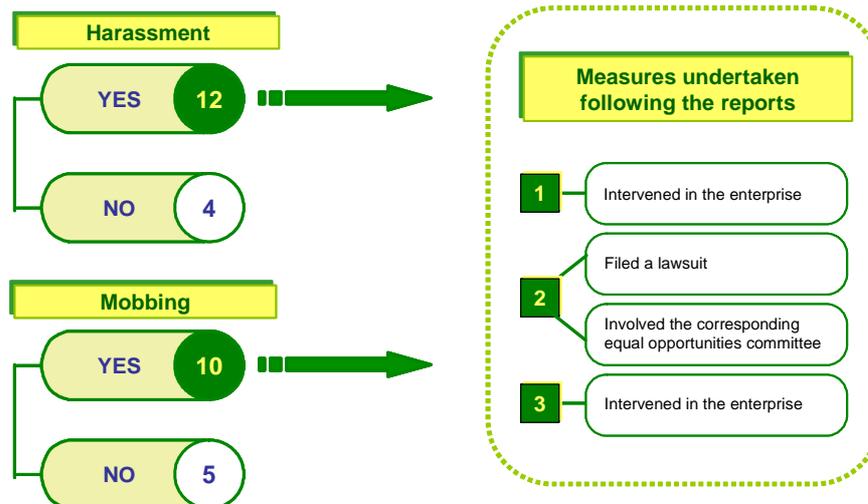


DIAGRAM 8

What initiatives does your trade union promote for correct information regarding equal opportunities



3.3. L'enquête directe: les politiques de l'entreprise pour l'intégration professionnelle des femmes

3.3.1. Introduction

Ce chapitre illustre les résultats de l'enquête menée sur les entreprises ferroviaires pour comprendre quelles sont les politiques menées pour accroître la présence des femmes, favoriser une meilleure intégration dans l'entreprise et promouvoir l'égalité des chances.

Au total, 13 fiches, représentant 9 pays (voir détail dans la figure suivante) ont été collectées. Compte tenu du caractère concis des questionnaires élaborés, l'analyse des données a été effectuée selon un critère qualitatif/quantitatif. Pour cette même raison, des sous-agrégations des données ne sont pas possibles (par exemple par macro-région géographique d'appartenance des syndicats), ces données ont donc été traitées dans leur ensemble.

Questionnaires (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	UK	Central Trains Limited
7	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
8	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
9	Slovan Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
10	Belgium	SNCB
11	Germany	Deutsche Bahn AG
12	France	SNCF
13	Austria	Osterreichische Bundesbahnen

3.3.2. Emplois

La première section du questionnaire a pour but de collecter des informations sur les politiques mises en œuvre pour accroître la présence des femmes dans l'entreprise.

Dix des 13 entreprises qui ont participé à l'enquête déclarent ne pas mettre en œuvre des programmes spécifiques pour développer la présence des femmes. Ces 10 entreprises appartiennent à 6 pays. Trois entreprises (de 3 pays différents) déclarent, par contre, qu'elles mettent en œuvre des programmes spécifiques, notamment en faveur des cadres et des employés et dans le secteur du matériel roulant et de la conduite. Le problème de la sous-représentation féminine au sein de la main d'œuvre de l'entreprise n'est pas largement ressentie dans les entreprises ferroviaires européennes, malgré l'évidence des données structurelles. Si l'on sous-estime la donnée quantitative il est probable que l'on sous-estime également les motivations culturelles et les pratiques de discrimination qui, dans certains cas, sont à la base de la faible insertion professionnelle des femmes dans les chemins de fer. À vrai dire, il faut aussi rappeler que dans une phase de forte restructuration des entreprises ferroviaires européennes il est objectivement plus difficile de promouvoir des politiques d'insertion professionnelle des femmes, pour rééquilibrer leur sous-représentation structurelle.

En ce qui concerne les compétences/aptitudes actuellement les plus reconnues dans le domaine ferroviaire, pour l'évaluation des ressources humaines, pour l'évolution des parcours de carrière et pour les reconnaissances salariales, les indications les plus répandues de la part des entreprises concernent, dans l'ordre, la culture de résultat, le niveau de diplôme, la capacité de résolution de problèmes et le travail en équipe. Des compétences telles que capacités d'organisation, d'innovation et de flexibilité (**fig. 1**) semblent être moins importantes.

3.3.3. Horaires de travail, congés et salaires

La deuxième section du questionnaire tente d'aborder le vaste sujet des horaires de travail, des aspects contractuels pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle, des thèmes salariaux, dans le but de comprendre dans quelle mesure les entreprises utilisent les outils de l'organisation du travail et les réglementations afférentes pour faciliter l'intégration professionnelle des femmes.

La première question concerne les roulements des horaires de travail et, notamment, si les entreprises ont enregistré des difficultés et des plaintes sur le système en vigueur. Seulement 5 entreprises appartenant à 4 pays, sur un total de 13 ont fourni une réponse positive (elles ont enregistré des mécontentements). Dans certaines entreprises les difficultés ont été signalées principalement par les travailleuses, mais dans d'autres les mécontentements ont été avancés, en parts égales, par des travailleurs et des travailleuses.

Parmi les actions en cours de la part des entreprises pour permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée (**fig. 2**), nous observons au premier rang la promotion du contrat à temps partiel (9 entreprises signalent cette initiative) et la modification des roulements d'horaires prévus (7 entreprises). Quatre entreprises seulement indiquent l'augmentation de la flexibilité et la création de prestations sociales dans l'entreprise; et une seulement indique la promotion du télétravail. Les actions mises en marche par les entreprises vont donc dans le sillage des outils consolidés d'assouplissement du travail ; des outils qui dans certains cas, comme dans les contrats à temps partiel, sont proposés aux travailleuses souvent pour satisfaire les exigences de l'entreprise (travaux flexibles et précaires), plutôt que pour satisfaire les attentes de la travailleuse.

Dans le cas spécifique des contrats de travail, et donc en examinant également les autres formes de flexibilité utiles à concilier la vie professionnelle et la vie privée, le recours au temps partiel est très répandu (il est indiqué par 10 entreprises en tant qu'outil utilisé en faveur des hommes et par 9 entreprises en tant qu'outil utilisé en faveur des femmes). Quelques réponses se réfèrent aux contrats de collaboration à projet et aux contrats à durée déterminée. Par contre, aucune entreprise ne déclare avoir prévu le télétravail, en confirmant ce que nous avons observé à la question précédente, autrement dit que les entreprises ont rarement recours à des formes plus innovantes pour concilier les temps de travail et les temps familiaux.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, 10 entreprises affirment que ce sont principalement les travailleurs qui y ont recours, tandis que les 3 autres entreprises affirment que les hommes et les femmes y ont recours en mesure égale.

Parmi les raisons d'insatisfaction enregistrées par les entreprises, concernant l'utilisation des congés de maternité et de paternité, aussi bien les travailleurs que les travailleuses signalent surtout la pénalisation en termes d'opportunités de carrière. Parmi les insatisfactions des travailleurs, plusieurs entreprises indiquent également la pénalisation dans le traitement salarial pour la période facultative (congé parental) et parmi les travailleuses le manque de règles pour le maintien de la position professionnelle précédant la période de congé.

Enfin, la plupart des entreprises (8) estiment que les hommes et les femmes bénéficient à part égale des systèmes de primes et de promotions liées aux fonctions, aux professions et aux horaires. Quatre entreprises seulement, par contre, estiment que ce sont surtout les hommes qui en bénéficient.

3.3.4. Parcours de carrière et systèmes d'évaluation

La troisième section du questionnaire aborde les parcours de valorisation et d'intégration professionnelle des ressources humaines, et des femmes notamment, ainsi que l'évaluation d'éventuelles discriminations de genre dérivant d'opportunités de carrière concrètes.

En ce qui concerne justement ce point, la première donnée significative est que 2 entreprises seulement sur 13 signalent des différences non-négligeables de carrière entre travailleurs et travailleuses. Dans l'évaluation des entreprises, parmi les facteurs qui entravent les parcours de carrière, les indications les plus courantes concernent l'indisponibilité à la mobilité (7 indications, dont 3 en tant que facteur primaire), les connaissances techniques insuffisantes (4 indications, dont 3 en tant que facteur primaire) et la difficulté de concilier l'activité professionnelle et la vie privée (4 indications, mais une seule en tant que facteur primaire).

En ce qui concerne les principales mesures adoptées par les entreprises pour le développement professionnel des femmes, les principales indications concernent la participation à des cours de formation en gestion (4) et de mise à jour professionnelle (4). Il faut souligner qu'aucune entreprise ne signale un système de valorisation des compétences féminines.

On a ensuite demandé aux entreprises d'indiquer les profils caractéristiques des ressources humaines (compétences et aptitudes) les mieux considérés dans les systèmes d'évaluation (**fig. 3**). La plupart des réponses se concentre sur le profil de « productivité » (9 indications, dont 5 en tant que facteur primaire), autrement dit sur l'efficacité professionnelle, mesurée en termes de quantité, constance et rapidité d'exécution.

Viennent ensuite les profils de « qualité » (dans ce cas également 9 indications, mais 3 seulement en tant que facteur primaire). Dans ce cas, la qualité se réfère au caractère complet et correct du travail effectué. Ensuite, la « compétence », autrement dit le fait de posséder le savoir-faire et les compétences pour le travail demandé (8 indications dont 4 en tant que facteur primaire).

Les profils de compétence/aptitude liés à l'« organisation », à l'« innovation » et à la « coopération », ont beaucoup moins d'importance. On peut observer que ces domaines thématiques sont fortement caractérisés par certaines aptitudes – telles que l'originalité, la créativité, le travail en équipe, l'esprit de collaboration, le respect des délais – normalement plus présentes dans le bagage professionnel et comportemental des travailleuses, que chez les travailleurs. Néanmoins, ces aptitudes ne trouvent évidemment pas une valorisation adéquate dans les systèmes d'évaluation pour l'insertion professionnelle et les avancements de carrière mis en œuvre par les entreprises ferroviaires européennes.

Ensuite, en ce qui concerne les changements qui pourront intervenir dans les systèmes de sélection/évaluation conformément aux instances posées par l'égalité des chances, 3 entreprises seulement montrent une volonté de changement (par exemple, par le développement des critères d'« innovation » et de « coopération » qui valorisent mieux les qualités des travailleuses), tandis que 4 entreprises soutiennent que les systèmes actuels d'évaluation adoptés ne sont pas discriminatoires et que, par conséquent, des changements ne sont pas prévus. Enfin, 6 autres entreprises ne répondent pas à la question.

3.3.5. *Egalité des chances*

La dernière section du questionnaire concerne spécifiquement le sujet de l'égalité des chances.

Tout d'abord on a demandé aux entreprises si, par le biais des outils de la communication interne, elles véhiculent les informations sur l'égalité des chances (**fig. 4**). Trois entreprises seulement répondent de manière totalement négative.

Le canal le plus utilisé pour parler d'égalité des chances est la circulaire interne (6 entreprises le signalent), suivie des brochures (4) et de la *corporate identity*/charte des valeurs. En outre, 11 entreprises affirment assurément que la communication de l'entreprise est orientée, aussi bien dans les images que dans le lexique, vers une vision d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne les changements les plus significatifs qui se sont avérés à la suite d'importantes nouvelles embauches de femmes, les entreprises indiquent en tant que principaux domaines, les relations internes aux groupes de travail (7 indications) et en moindre mesure, les politiques de gestion du personnel (4) et l'image de l'entreprise (3). Une entreprise seulement signale des changements dans l'organisation de la production (**fig. 5**).

Quels sont les programmes et les initiatives mis en œuvre par les entreprises en matière d'égalité des chances au cours des trois dernières années?

L'éventail des indications est assez vaste et articulé, en effet, 8 entreprises ont signalé quelques initiatives.

Nous pouvons citer:

- des enquêtes sur les formes de flexibilité contractuelles et d'horaires de travail;
- des projets pour la sécurité du personnel féminin *front-line* et à bord;
- des activités de formation pour développer le professionnalisme des femmes dans le cadre commercial;
- le soutien dans l'assistance aux enfants, la formation des dirigeants sur les thèmes de l'égalité des chances.

Pour conclure, en ce qui concerne les perspectives de changement de l'organisme préposé à la défense de l'égalité des chances, s'il existe dans l'entreprise, on prévoit surtout le renforcement de la collaboration avec les institutions préposées à l'égalité des chances, et des modalités de travail concordées avec les partenaires sociaux (5 indications pour tous les deux) (**fig. 6**).

Il faut souligner que dans 2 cas seulement on signale également la perspective de l'organisme de passer d'une fonction principalement consultative à une fonction décisionnaire, ce qui confirme que bien qu'on ait beaucoup avancé dans la mise en œuvre d'outils de promotion de l'égalité des chances dans l'entreprise, le saut de qualité décisif pour une culture plus répandue dans ce domaine reste encore à faire.

DIAGRAM 1

**Skills/attitudes currently most widely acknowledged in the railway sector in the evaluation of human resources
(for the development of career pathways and wages advances)**

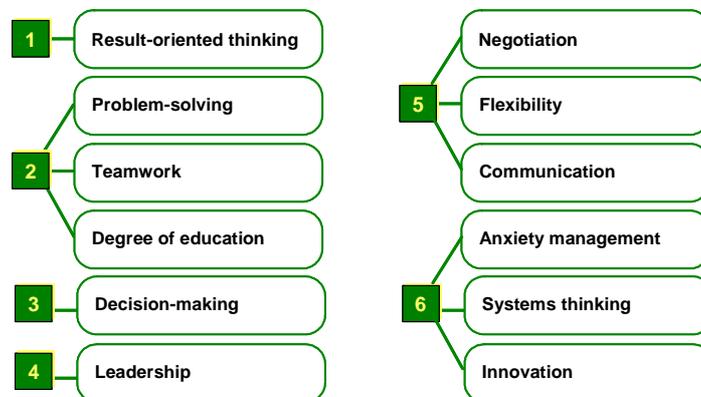


DIAGRAM 2

Initiatives implemented in enterprise in order to allow for a better reconciliation between working life and family life

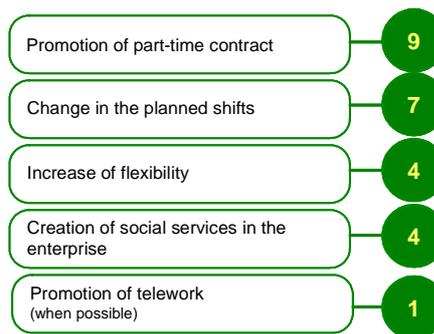


DIAGRAM 3

The aspects considered in the evaluation system mostly used in enterprises

	1 st Aspect	2 nd Aspect	3 rd Aspect	Total
Productivity (quantity of the work performed, constancy in work, speed of execution)	5	2	2	9
Quality (completeness or correctness of the work performed)	3	4	2	9
Competence (vocational preparation, possession of know-how and skills for the required work)	4	1	3	8
Initiative (sense of responsibility, time of autonomy, problem-solving ability, adaptability to new situations)	2	2	3	7
Co-operation (team work, collaboration and integration with other internal/external roles, organisational learning)	1	1	1	3
Organisation (planning of own work, respect for deadlines, reliability)		1	1	2
Innovation (originality, creativity, development of original and effective solutions)		1		1

DIAGRAM 4

Are there statements on behalf Your Enterprise regarding equal opportunities?

- Yes, in the internal circulars **6**
- Yes, in the brochures **4**
- Yes, in the mission statements, in the corporate philosophy **3**
- Yes, on the homepage **2**

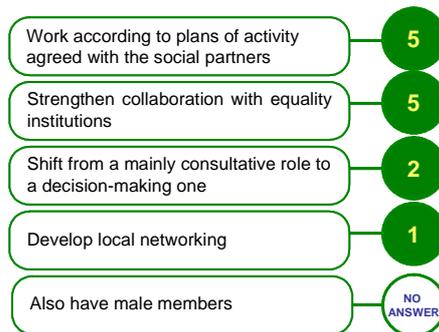
DIAGRAM 5

In which context the new entries of feminine employees did bring about the most significant changes?

- In the relationships within the working groups **7**
- In the HR management policies **4**
- In the enterprise's image **3**
- In the production activity **1**

DIAGRAM 6

If there is a body in your enterprise in charge of protecting equal opportunities, indicate how they can work more professionally to reach the aim of having a better security for equality



3.4. Les politiques pour l'égalité des chances dans les entreprises: un approfondissement qualitatif

Les entretiens directs avec les *managers* des Ressources humaines des différentes entreprises et avec les représentants des Comités pour l'égalité des chances ont été de précieuses sources d'informations – supplémentaires et complémentaires aux informations obtenues par le biais des questionnaires et à celles issues des *meetings* sur les politiques des entreprises pour l'intégration professionnelle des femmes. En particulier, la confrontation directe avec ces interlocuteurs privilégiés a permis de comprendre les motivations - liées à la spécificité du contexte social, politique et économique dans lequel l'entreprise opère et aux stratégies mises en œuvre par la direction - qui ont déterminé aussi bien l'actuelle organisation de la société, que la présence des femmes dans l'entreprise, les problématiques qui existent et les politiques pour l'égalité des chances qui ont été mises en œuvre.

D'après les personnes interrogées, le problème de la sous-représentation des femmes dans les entreprises ferroviaires européennes provient historiquement, d'une part, d'une discrimination culturelle générale et, de l'autre, de politiques d'exclusion mises en place par les entreprises elles-mêmes.

Bien que de nombreux changements aient eu lieu par rapport au passé, on estime qu'il est nécessaire de revoir les systèmes de sélection du personnel, afin d'évaluer exclusivement les compétences techniques et professionnelles et éradiquer tout type de discrimination.

En particulier, le niveau moyen d'éducation des femmes a considérablement augmenté, par conséquent, en éliminant (ou en réduisant autant que possible) les critères de sélection basés sur les caractéristiques physiques, on atteindrait à moyen terme une croissance significative de la présence des femmes dans les entreprises ferroviaires. Ainsi on lèverait ces obstacles qui ont déterminé l'isolement des femmes dans certains secteurs, avec toutes les conséquences afférentes (différences de salaire, pénalisation en termes d'opportunités de carrière, etc.).

À cet effet, les personnes interrogées estiment que la concertation entre les partenaires sociaux est fondamentale, pour souligner la volonté de changer les choses en dépassant les intérêts personnels au bénéfice de ceux des travailleurs.

Tous estiment également nécessaire la mise en place d'une politique de *marketing* et de communication visant à améliorer l'image publique de l'entreprise. Il faut que les candidates aux futurs recrutements soient motivées non seulement par la nécessité de trouver un emploi, mais qu'elles trouvent attrayant de travailler dans les chemins de fer. Il faut également améliorer les conditions de travail des femmes, pour éviter que les insatisfactions les entraînent à renoncer au travail dans les chemins de fer. Autrement dit, il est important que les politiques visant à développer le travail des femmes dans les entreprises ferroviaires, se préoccupent non seulement de favoriser les recrutements, mais également d'assurer des conditions correctes de permanence. À cet égard, les outils visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale sont fondamentaux.

Les personnes interrogées indiquent également que dans de nombreux cas la croissance du taux de présence des femmes dans les entreprises est due à de nombreux départs d'hommes à la retraite. Si ce processus s'accélère

trop, il risque de déterminer une lacune dans le transfert du savoir-faire entre les générations, qui est fondamental pour assurer la continuité du développement de l'entreprise.

D'autres réflexions, issues des *meetings* et des entretiens directs, concernent les relations entre le contexte général d'évolution sociale, économique et normative du monde du travail féminin et les solutions spécifiques adoptées dans le secteur ferroviaire.

La féminisation du marché du travail, en tant qu'outil d'inclusion sociale, est l'une des caractéristiques principales du processus de modernisation que chaque pays est en train d'affronter.

La Communauté européenne a incité maintes fois les États membres à adopter les politiques sociales qui garantissent l'égalité des citoyens dans leur spécificité individuelle, une protection qui s'étend également à leur vie professionnelle. Toutefois, l'un des principaux problèmes issus des rencontres est la subsistance d'une lacune culturelle sur le sujet de l'égalité des chances, qui a entraîné une absence ou une difficulté à adopter une optique de *mainstreaming* et des politiques d'*empowerment* au féminin.

Suite aux directives sus-mentionnées, toutes les entreprises ferroviaires et les structures syndicales rencontrées ont, de manières différentes, prévu des organismes visant à faciliter, à organiser et à défendre la politique de l'entreprise en faveur des femmes et à combattre les discriminations. La création de ces organismes met en exergue la sensibilité des entreprises ferroviaires européennes vis à vis du sujet de l'égalité des chances.

En Italie il existe un Comité pour l'égalité des chances (CPO⁴) qui a démarré son activité à partir de 1989 - en anticipant la loi nationale d'application des directives européennes - qui opère en tant qu'« observatoire bilatéral paritaire » et est composé de représentantes, aussi bien des entreprises ferroviaires que des organisations syndicales signataires. Le rôle de cet organisme s'est accru au fil des années, en proposant un modèle innovant de concertation entre les partenaires sociaux, bien que la compétence de la négociation sur le lieu de travail reste du ressort exclusif de ces derniers. Cet organisme - dont le règlement est partie intégrante du Contrat national de travail (dans les deux différents niveaux, sectoriel et des activités ferroviaires, signés en avril

⁴ Comitato Pari Opportunità.

2003) – a essentiellement des fonctions de conseil, de proposition et de participation.

L'expérience autrichienne a prouvé que certaines mesures ou actions de la politique de l'égalité des chances sont inefficaces si la conscience de l'importance de cette politique continue à manquer dans de nombreux secteurs. Il faut absolument mettre en marche un processus d'évolution culturelle qui contribue à sensibiliser les différents acteurs sur la nécessité de ces actions. En Autriche il existe un organisme désigné à l'égalité des chances dont la représentante mène une activité en liaison avec l'organisation syndicale. Le caractère national a été fondamental en Autriche, en effet, en 1992 a été approuvée une loi réglementant les lignes directrices de la politique de l'égalité des chances, comme par exemple, les critères de recrutement et d'embauche, les propositions de travail, le harcèlement sexuel, les discriminations. À partir du 1^{er} janvier 2004 est également entrée en vigueur dans les chemins de fer autrichiens une ultérieure mesure législative qui prévoit la possibilité de stipuler un accord d'entreprise permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle.

En Allemagne aussi, depuis 1991, il existe une représentante des femmes, c'est-à-dire une responsable qui défend les intérêts des travailleuses. Elle occupe une fonction reconnue au sein de l'organigramme de l'entreprise ; il s'agit, par conséquent, d'un rôle reconnu dans l'entreprise. Au début, la tâche de cette responsable était de promouvoir le travail des femmes, en essayant d'améliorer leurs compétences et de leur garantir un meilleur accès à toutes les professions de l'entreprise. À partir de 1996, cette fonction est principalement axée sur une activité de divulgation des politiques de l'égalité des chances.

En France, la SNCF s'est conformée à une loi nationale de 2001, en créant dans sa propre structure des commissions qui garantissent et défendent le rôle des femmes dans les chemins de fer et dans les syndicats. L'entreprise française, pour résoudre le problème de la sous-représentation féminine dans ses effectifs, a mis en œuvre une politique détaillée par objectifs et par secteurs favorisant le recrutement et l'intégration des femmes. À cet égard, chaque année la SNCF adopte un Plan Qualitatif de Recrutement qui oriente les différentes divisions productives par rapport aux politiques d'insertion professionnelle des femmes. Actuellement, les métiers sujets à des parcours de développement de la présence de femmes sont les métiers techniques et professionnels (mécaniciens et ouvriers), mais également les métiers liés aux services et à la sécurité à bord (en effet, les femmes ont contribué à l'amélioration de la gestion des conflits).

En Hongrie, la politique adoptée par l'entreprise est intéressante, s'agissant d'un pays ayant appartenu à la sphère socialiste. Le haut pourcentage de femmes travailleuses, relevé en général dans la région de l'Europe de l'Est, reflète, en Hongrie aussi, les politiques du travail appliquées par l'ancien gouvernement. Le système politique national actuel, suite à la récente adhésion à l'Union européenne, a mis en marche un réajustement aux directives communautaires, caractérisé, notamment en ce qui concerne les politiques de l'égalité des chances, par une activité de sensibilisation vis-à-vis des problématiques féminines dans le domaine professionnel. Au début des années 1990, ont été créées les Sections féminines des syndicats de cheminots et récemment seulement a été créé au Parlement un Conseil des Femmes. Dans le cadre de l'entreprise, est née récemment une « Commission paritaire bilatérale » qui s'occupera de mettre en œuvre le plan opérationnel de l'égalité des chances, dans lequel peuvent être inclus tous ceux qui font l'objet de discriminations dans le milieu professionnel. Actuellement, les politiques de l'égalité des chances se donnent deux objectifs principaux : favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et améliorer les conditions de travail des salariés et des salariées. Pour ce dernier objectif d'importants investissements sont nécessaires afin de moderniser et réhabiliter les infrastructures ferroviaires.

Enfin en Pologne, bien qu'une loi concernant spécifiquement l'égalité des chances n'existe pas encore, le principe d'égalité dans le monde du travail est explicitement contenu dans le Code du Travail, tandis que le sujet de la flexibilité professionnelle n'est pas encore réglementé.

List of the interviewees

<i>Italy:</i>	Mr. Francesco Forlenza – General Director of Group of Human Resources, <i>Group FS</i> Ms. Daniela Belotti – President of the National Equality Opportunities Committee, <i>Group FS</i>
<i>Austria:</i>	Mr. Wolfgang Moldaschl – Personnel Dept. Director, <i>ÖBB</i> ; Mr. Wilhelm Haberzettl – President of the Trade Union, GdE
<i>Germany:</i>	Ms. Birgit Reinhardt – 'Equal Opportunities' Dept. Manager, <i>DB</i>
<i>France:</i>	Mr. Alain Cahen – Director-General of Human Resources, <i>SNCF</i> Ms. Françoise Holbrook – Manager of Human Resources Employment Department, <i>SNCF</i>
<i>Hungary:</i>	Ms. Zsiros – 'Human Resources Planning' Dept. Manager, <i>MAV</i>
<i>Poland:</i>	Ms. Lucyna Roszyk – Board Office Director Headquarters, <i>PKP</i> .

Chapitre 4

LE BENCHMARKING

4.1. Introduction

Le chapitre suivant présente quelques cas de « bonnes pratiques » expérimentées ou en phase d'expérimentation en Europe, sur les thèmes des politiques de l'égalité des chances, pour la valorisation du travail des femmes et pour l'intégration professionnelle des femmes. Les cas examinés sont très hétérogènes mais ils présentent tous des caractéristiques très intéressantes.

Le premier cas est pris dans le secteur des transports et concerne le *Gruppo Ferrovie Nord Milano*⁵. C'est peut-être l'exemple le plus significatif parmi les cas analysés, car il est caractérisé par un projet structuré d'intervention visant à valoriser les ressources féminines dans l'entreprise et, en même temps, car le projet a été réalisé il y a quelques années (1995-1996), on a donc pu évaluer les résultats des actions positives mises en œuvre.

Le deuxième cas est pris dans le secteur chimique/pharmaceutique et concerne la société Solvay Italia. Cette expérience également a été menée il y a quelques années (2001-2002) et l'on peut donc mieux évaluer les résultats de l'action. Le projet réalisé est toutefois beaucoup plus finalisé et délimité, car il concerne l'expérimentation du télétravail pour un petit nombre de travailleuses en congé facultatif de maternité.

Le troisième cas est pris à nouveau dans le secteur des transports et concerne la *London Buses*. Le projet présenté, dont l'objectif prioritaire est de développer la présence des femmes dans le secteur, est subdivisé en plusieurs *action points*, mais étant donné qu'il a été mis en marche en

⁵ Groupe des Chemins de Fer Nord de Milan.

2004, les résultats ne sont pas encore disponibles. Enfin, le quatrième cas est un exemple très particulier dans le secteur du bâtiment, et concerne la présentation d'un accord en France entre divers Ministères et la Fédération des industriels du secteur pour favoriser l'accès des femmes aux métiers du bâtiment.

Les deux cas pour lesquels une évaluation des effets des initiatives mises en œuvre est disponible, et qui concernent le *Gruppo Ferrovie Nord Milano* et la société Solvay Italia, peuvent être considérés tous deux des cas à succès. Les résultats positifs produits se réfèrent aussi bien aux objectifs spécifiques du projet (par exemple, l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers « masculins » dans le cas du *Gruppo Ferrovie Nord Milano* ou la satisfaction des travailleuses et des responsables de l'entreprise pour l'expérimentation du télétravail dans le cas Solvay Italia), qu'aux effets indirects sur l'attitude culturelle plus générale envers le monde du travail féminin.

Sous ce dernier profil il faut souligner l'importance de la communication du projet, aussi bien la communication interne (également vers d'autres sociétés du *Gruppo*), que la communication externe, en garantissant une circulation correcte sur la presse et auprès d'autres secteurs importants (d'autres entreprises, les institutions, etc.).

En général, des initiatives à succès de ce type, bien qu'elles s'adressent principalement à des secteurs de l'entreprise très spécifiques, tendent à développer leurs effets car elles attirent beaucoup d'intérêt et d'attention et peuvent circuler en tant que « bonnes pratiques » à appliquer dans d'autres contextes de l'entreprise et du secteur.

Les cas analysés semblent également indiquer que lorsque le projet naît d'une forte participation des acteurs impliqués (les travailleuses et les travailleurs, la direction de l'entreprise, le Comité pour l'égalité des chances) – c'est le cas aussi bien pour le *Gruppo Ferrovie Nord Milano* que pour la société Solvay Italia – les phases de réalisation respectent les délais programmés, les difficultés techniques et organisationnelles sont limitées et on les affronte avec esprit constructif, la satisfaction finale pour les résultats des initiatives est très forte.

Pour le succès d'un projet visant à développer la présence des femmes dans l'entreprise, à franchir les discriminations existantes, à valoriser la contribution professionnelle des femmes et à améliorer l'intégration

professionnelle entre les travailleuses et les travailleurs, il est donc surtout essentiel de construire une base de partage et de dialogue ; pour cela, le rôle joué par le Comité pour l'égalité des chances est extrêmement important, aussi bien pour promouvoir le projet que pour l'accompagner.

4.2. Le cas du *Gruppo Ferrovie Nord Milano*. La définition de politiques de valorisation des ressources féminines dans l'entreprise

4.2.1. *Le contexte et les actions envisagées*

Le *Gruppo Ferrovie Nord Milano*, contrôlé par la Région Lombardie, est le plus important opérateur de mobilité intégrée en Lombardie, et le plus important opérateur non-Étatique du transport ferroviaire en Italie. Le projet pour la valorisation des ressources féminines dans l'entreprise a été réalisé vers la moitié des années 90, parallèlement à un projet de restructuration de l'entreprise destiné à modifier profondément l'organisation générale du *Gruppo*.

Lors de la mise en marche du projet, l'entreprise avait une forte et traditionnelle caractérisation masculine. L'objectif de fond était de lier la question de la valorisation des femmes au projet de restructuration, car la direction de l'entreprise estimait que la réduction prévue des effectifs risquait de se concentrer dans les secteurs où la présence des femmes était la plus élevée : bureaux centraux (notamment dans l'administration, dans la gestion du personnel, dans les fonctions de secrétariat), chez les gardes-barrières (remplacement par des systèmes automatiques ou commandés à distance), chez les employés de gare (suppression des activités de vente de billets dans la plupart des gares et en général suppression partielle ou totale de personnel dans de nombreuses gares), les équipes de nettoyage (appel à des sociétés externes), les personnels du secteur Réseau et du secteur Transport, le personnel roulant (en créant le convoyeur).

Le tableau synthétique des actions envisagées et des outils nécessaires

ACTIONS	OUTILS
<p><i>Faire entrer plus de femmes dans les positions au « cœur du service »</i></p>	<p>Révision des avis et des concours de recrutement Brochure de présentation de l'entreprise également en « termes féminins » Modifications des canaux de diffusion des avis de recrutement, avec une attention aux lieux (écoles) à forte présence de femmes Insertion des femmes dans les commissions de recrutement Réexamen de certains profils professionnels typiquement masculins</p>
<p><i>Promouvoir et soutenir le passage des femmes de positions en déclin à des positions plus stratégiques pour l'entreprise</i></p>	<p>Orientation des ressources féminines Sensibilisation des cadres moyens sur le sujet des genres dans la gestion opérationnelle des ressources</p>
<p><i>Élargir l'aire de flexibilité</i></p>	<p>Introduction du temps partiel dans le Mouvement Généralisation et application de la réversibilité du temps partiel Expérimentation de nouvelles options dans la gestion des horaires atypiques</p>
<p><i>Soutenir le retour du congé de maternité et la réaffectation dans le contexte du travail</i></p>	<p>Rôle de gestion <i>ad hoc</i> dans le secteur de la direction du personnel Tuteur pour faciliter la rentrée dans le Service Dossier « maternité/paternité et travail »</p>

4.2.2. Les résultats obtenus

Les résultats obtenus peuvent être résumés ainsi:

- a. on a mis au point un nouveau modèle d'avis et de concours qui, aussi bien par le langage que par l'image proposée de l'entreprise, fait comprendre explicitement l'intérêt des *Ferrovie Nord* d'embaucher aussi bien des hommes que des femmes, même dans des fonctions traditionnellement masculines;
- b. on a réexaminé les caractéristiques requises pour certains profils professionnels, qui s'avéraient être des obstacles à la participation des femmes et qui, d'autre part, n'étaient plus justifiées par les contenus du rôle à pourvoir;
- c. on a mis au point et distribué une brochure de présentation de l'entreprise « Un sorriso di donna per il cambiamento delle Nord »⁶ visant à agir sur l'image innée dans la culture collective, à propos des rôles et des profils qui travaillent dans les chemins de fer, et à diffuser l'expérience de l'égalité des chances en cours;
- d. sur le plan des résultats concrets, dans les concours pour conducteurs, 10 femmes se sont présentées en 1995 et 20 femmes en 1996 ; pour la première fois dans l'histoire des *Ferrovie Nord Milano* des femmes sont devenues conductrices;
- e. on a conçu et réalisé un cours d'orientation et de sensibilisation de la durée de deux jours, s'adressant à toutes les travailleuses de l'entreprise, auquel ont participé 190 femmes sur 296. Plusieurs femmes qui ont participé au cours ont changé leur position professionnelle;
- f. on a conçu et réalisé deux rencontres de sensibilisation de la durée d'une journée chacune, destinées aux cadres moyens et aux responsables de la gestion du personnel dans le secteur du Mouvement, qui est le secteur de l'entreprise où le problème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est le plus évident. L'initiative, bien que limitée et de courte durée, a été un outil très important de diffusion des pratiques de valorisation (ou de non-pénalisation) des ressources féminines;

⁶ Un sourire de femme pour changer les Chemins de Fer Nord.

- g. on a effectué une analyse des caractéristiques personnelles des travailleuses exerçant le métier de garde-barrière ; on a projeté et réalisé un séminaire d'une journée créé expressément pour ces femmes, en utilisant l'outil du « bilan professionnel » pour stimuler le débat, les motivations et les potentialités;
- h. on a proposé à ces travailleuses la possibilité de participer à un cours de formation pour se préparer à affronter les concours prévus au programme pour le personnel de gare. Dix gardes-barrières femmes ont suivi le cours pour passer au septième échelon, mais ont échoué;
- i. on a réalisé une brochure intitulée « Maternità/paternità e lavoro »⁷ qui a été distribuée à tous les salariés, hommes et femmes;
- j. on a créé, auprès de la Direction du personnel, le profil de Conseiller pour concilier le travail et la vie privée, dont la tâche consiste à fournir aux mères et aux pères tous les renseignements sur les réglementations concernant la maternité et les congés parentaux en vigueur dans l'entreprise, de maintenir les relations avec la travailleuse/le travailleur absent afin d'atténuer les effets négatifs de l'éloignement du travail et de son évolution, d'organiser au mieux les conditions du retour;
- k. dans chaque secteur de l'entreprise on a confié à un/une cadre, ayant une bonne sensibilité envers les questions visant à concilier le travail et la vie familiale, la tâche de soutenir les personnes qui rentrent au travail pour les aider dans leur réinsertion;
- l. on a programmé des rencontres pour la mise à jour et l'accueil des personnes qui rentrent au travail, pour présenter les changements qui ont eu lieu dans l'entreprise durant leur absence;
- m. le Comité pour l'égalité des chances, après une première analyse de faisabilité, a estimé nécessaire d'y consacrer un espace ad hoc et de l'insérer dans le nouveau projet d'action positive présenté conformément à la loi 125/91.

⁷ Maternité/paternité et travail.

4.2.3. Difficultés rencontrées et impact de l'action positive sur les pratiques consolidées de l'entreprise

On n'a pas relevé de difficultés significatives dans le développement du projet et les délais ont été généralement respectés. Le Comité pour l'égalité des chances s'est réuni périodiquement et a suivi attentivement et de très près l'activité des expertes. La direction de l'entreprise a suivi le projet avec un intérêt et un engagement croissants et en a fait l'un des thèmes innovants de l'entreprise. L'aide des expertes s'est positivement intégrée au travail du Comité, avec un échange de compétences très fructueux.

L'impact le plus significatif du projet a été la sensibilisation générale, dans l'entreprise, envers les sujets du travail des femmes : un problème qui avait été complètement sous-estimé s'est transformé en une question sur laquelle, surtout de la part de la direction, on estime nécessaire et utile de porter l'attention. Quant aux pratiques de l'entreprise, on a certainement modifié les pratiques concernant les mécanismes de sélection et d'avancement, où on a instauré des procédures plus attentives aux différences de genre : dans les modalités d'appels, de concours, de caractéristiques requises, etc.

D'autres pratiques modifiées concernent toute la gestion de la maternité dans l'entreprise, ainsi qu'une réduction générale de ce problème du point de vue de l'entreprise. Probablement, même la situation subjective des femmes qui occupent des rôles « masculins » s'est renforcée ; les responsables et les cadres (indépendamment de leur adhésion à la « question féminine ») ont développé de nouvelles sensibilités au problème et ont pris conscience de ses implications qui, à long terme, peuvent influencer positivement sur le système interne de relations.

4.3. Le cas de la société Solvay Italia. *Progetto Armonia* pour l'expérimentation du télétravail

4.3.1. *Le parcours du projet*

Le Groupe Solvay est une multinationale chimique et pharmaceutique active dans plus de 50 pays. Le *Progetto Armonia*⁸, promu par Solvay Italia en 2001, s'est fixé l'objectif d'expérimenter, et éventuellement mettre en œuvre, le recours au télétravail en tant que modalité pour concilier le travail et la vie familiale.

Le Projet s'adressait aux travailleuses et aux travailleurs en congé facultatif de maternité/paternité. Les destinataires du projet avaient la possibilité d'exercer leurs tâches de chez eux, grâce à une station de travail munie des équipements nécessaires, après avoir vérifié que la fonction occupée pouvait être exercée par le télétravail et après accord avec le supérieur hiérarchique dans l'entreprise. Sept travailleuses ont été impliquées dans le projet, la période d'expérimentation a duré, en fonction des cas, de 3 à 9 mois. Deux demandes d'adhésion à l'expérimentation n'ont pas été acceptées car la fonction n'était pas compatible avec le télétravail. Le Comité pour l'égalité des chances de l'entreprise a joué un rôle d'orientation et de supervision du Projet.

4.3.2. *Évaluations générales: niveau de satisfaction des acteurs impliqués*

Le bilan définitif révèle une grande satisfaction des travailleuses impliquées dans l'expérience (évaluation moyenne de 4,84, sur une échelle de 1 à 5).

Notamment, les relations avec le supérieur direct et avec les collègues sont celles qui ont reçu les évaluations les plus élevées. Les problèmes qui ont été les plus remarqués sont l'équilibre entre le travail et la maternité, un aspect qui était lié à la présence, ou au manque, d'une aide extérieure et à des phases particulières de croissance des enfants. Dans peu de cas on a

⁸ Projet Harmonie.

enregistré des difficultés dues à l'absence du bureau. On a souligné l'importance d'identifier clairement les activités qui doivent être exercées durant le télétravail, ainsi que leurs modalités d'évaluation.

Une forte satisfaction a été exprimée également par les responsables (évaluation moyenne : 4,25). En général, on ne signale aucun problème substantiel de gestion ou d'organisation.

Dans certains cas, toutefois, on a souligné que le télétravail est étroitement lié au type de travail que l'on exerce ou à des phases spécifiques d'un projet.

En ce qui concerne les aspects techniques, la planification des actions a été efficace, on a réussi à effectuer en une seule visite tous les branchements nécessaires des lignes et l'installation de la station de travail. On a essayé de personnaliser les stations de travail, en optant pour différentes solutions techniques et logistiques (*router* ou *dial-in*, ordinateur portable ou de table, etc.), en fonction des exigences de travail. Aucun problème grave n'a été signalé. Les problèmes ont été résolus au téléphone par le centre de support, dans un seul cas une intervention d'urgence a été nécessaire.

Quant aux aspects de fonctionnement général, l'opportunité d'accès au projet a été suivie par une personne du groupe du projet ainsi que par une représentante du *CPO*⁹, qui a été contactée aussi bien dans la phase initiale, pour avoir plus de renseignements, que pour résoudre d'éventuels problèmes de la travailleuse, liés, par exemple, à la définition de l'accord avec le responsable (définition des horaires de permanence et du retour dans l'entreprise). Lors des opérations d'instruction, de démarrage de l'expérimentation et de suivi, des membres du groupe de projet et le consultant ont garanti l'assistance et le support aussi bien au responsable qu'à la travailleuse.

4.3.3. Évaluations d'ensemble: aspects généraux et conclusion

Le Projet a eu une grande visibilité et a été largement promu à l'intérieur de l'entreprise : site Intranet dédié, articles sur les journaux d'entreprise des sièges italiens et internationaux, publication d'une brochure avec les

⁹ *CPO* = *Comitato Pari Opportunità* (Comité pour l'égalité des chances).

témoignages de quatre « télé-travailleuses », présentations publiques aux sièges de Milan, Rosignano et Grugliasco, intérêt de la part d'autres sociétés internationales du Groupe, participation à l'*Innovation Trophy*. L'essai a également suscité un intérêt à l'extérieur de l'entreprise : invitation à participer à un congrès à Rome organisé par le Comité national pour l'égalité des chances, des articles publiés sur la presse locale et nationale, des articles sur des revues syndicales et du secteur. Bref, l'expérimentation a eu du succès, mais il est important de souligner qu'elle a été « protégée » et défendue par le groupe de projet : des effectifs de l'entreprise ainsi que le consultant ont fourni leur assistance aux travailleuses et à leurs chefs. L'essai prouve que les règles utilisées ont fonctionné. Dans le cas de mise en œuvre définitive, il faudra :

- développer une procédure interne à l'entreprise qui régleme l'utilisation du télétravail;
- prévoir la confirmation de l'accord intégratif;
- identifier les responsables qui suivront le « télétravail » en assurant le rôle joué par le groupe de projet et par le consultant;
- prévoir un suivi;
- confirmer le rôle du Comité pour l'égalité des chances, en tant que troisième acteur, en plus du personnel de l'entreprise et du responsable direct.

4.4. Le cas de la promotion du travail des femmes dans le secteur du bâtiment en France

Un accord pour l'accès des femmes aux métiers du bâtiment a été signé entre le Ministère de l'équipement et des transports, le Ministère de l'emploi et de la solidarité, le Ministère de l'éducation nationale, le Ministère délégué à l'enseignement professionnel, le Secrétariat d'État au logement, le Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle et la Fédération française du bâtiment. L'accord a été signé en février 2002 et a pour but de promouvoir l'équité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur du bâtiment. L'accord a une durée de cinq ans. Un Comité national de pilotage, composé des

représentants des signataires, coordonne le développement de l'accord sur le plan national et effectue chaque année une évaluation des résultats atteints. Le Comité peut être organisé au niveau régional. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la politique générale du Gouvernement en faveur de l'égalité des chances entre les jeunes des deux sexes, les femmes et les hommes, dans le système de l'enseignement et fait suite à la Convention signée le 25 février 2000 entre les ministères intéressés à ces sujets ; il s'agit d'un véritable défi de la société tout entière. Aujourd'hui, l'Union européenne s'engage activement, sur le plan juridique ainsi que dans les programmes spécifiques d'action communautaire, à éliminer les discriminations dans tous les secteurs et à promouvoir l'équité entre les femmes et les hommes. Il faut inciter les États membres pour que cette marche vers l'égalité des droits et l'égalité des chances s'accélère et avance davantage. En France les femmes représentent 45,4% de la population active (contre 34% il y a 35 ans). Dans le secteur du bâtiment, le taux de femmes employées reste faible, en 1998 il représentait à peine 8,4% de la main-d'œuvre, avec une légère croissance par rapport à 1991 (7,8%). Quant aux catégories socioprofessionnelles, le taux de femmes est plus élevé parmi les employés, les techniciens et les agents de maîtrise (ETAM) avec 38,9% des effectifs, principalement dans les secteurs administratifs, contre 1,2% dans la catégorie des ouvriers et 9,8% chez les ingénieurs et les cadres assimilés.

Si la question de l'accès des femmes aux métiers du bâtiment ne s'est pas posée pendant de longues années – ces métiers, fondés sur une forte culture du chantier sont considérés, par tradition, en tant que métiers masculins –, rien de nos jours ne justifie encore la faible présence de femmes dans ce secteur. L'évolution des techniques, la croissance des fonctions de liaison et des contenus techniques et administratifs pour les réaliser, l'élévation des niveaux de qualification nécessaires, ont contribué à changer les métiers du bâtiment. En outre, les entreprises du bâtiment ont actuellement des nécessités croissantes de main-d'œuvre.

En partant de cette constatation, la recherche d'un amalgame plus fort dans les métiers du bâtiment doit contribuer à dynamiser l'ensemble du secteur, en considérant également l'intérêt et les bénéfices que la présence des femmes peuvent produire sur les conditions de travail, sur l'évolution des métiers et sur l'image générale du secteur.

L'accord marque une nouvelle étape du parcours d'intégration durable des femmes dans le secteur du bâtiment. Il est subdivisé en six points, auxquels correspondent autant d'objectifs:

1. *Modifier la représentation sociale du secteur pour favoriser l'intégration des femmes et créer les conditions d'une orientation positive des jeunes vers les métiers du bâtiment et les parcours de formation qui mènent à ces métiers.* Les signataires conviennent d'étudier, par le biais d'une recherche, l'ensemble de la représentation sociale du secteur du bâtiment et notamment les conditions d'acceptation, de la part des clients, de la présence de femmes dans les métiers opérationnels;
2. *Inscrire l'intégration des femmes dans une perspective d'égalité professionnelle.* Afin d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des jeunes femmes et leur intégration dans les métiers du bâtiment, on mettra en œuvre, dans un cadre de partenariat, une action concertée de formation/sensibilisation des acteurs professionnels et institutionnels vis-à-vis des sujets et des outils de promotion de l'égalité des chances;
3. *Favoriser la concertation locale.* Les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité, les rectorats, les directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle et les structures territoriales de la Fédération française du bâtiment, concourent, en fonction de leurs compétences respectives, au développement des initiatives prévues par l'accord;
4. *Assurer le suivi du processus de féminisation des métiers du bâtiment.* Il existe des données statistiques sur la situation des femmes dans le secteur du bâtiment, mais elles sont souvent sommaires et ne sont pas traitées systématiquement. C'est pour cette raison que les signataires de l'accord décident de suivre de manière détaillée et régulière le processus de féminisation du secteur, aussi bien dans la formation professionnelle que dans la main d'œuvre;
5. *Assurer la circulation et la visibilité des actions.* Les signataires veilleront à la transparence des initiatives mises en œuvre. Ils conviennent de se tenir mutuellement informés des initiatives prises dans le cadre des orientations définies par l'accord et des projets importants de leur compétence. On organisera une mise sur le réseau des informations disponibles pour faciliter l'accès à tous, notamment par le biais des nouvelles technologies informatiques;

6. *Mettre en marche un dispositif de coordination institutionnelle.* Durant sa période de validité, l'accord pourra être modifié à la demande d'un signataire, en fonction de l'évolution du contexte. Un Comité national de pilotage, composé des représentants des signataires, coordonne le développement, sur le plan national, des actions définies par l'accord.

4.5. Plan d'action pour le développement de la présence de femmes dans l'industrie des transports de Londres

4.5.1. Cadre de référence

Le présent Plan d'action a été présenté par la *London Buses* sur la base des résultats obtenus par le Groupe de travail sur les Femmes employées dans l'industrie des transports. La *London Buses* jouera un rôle de premier plan dans la mise en marche des actions prévues en collaboration avec les sociétés de transports et avec le *Transport & General Workers Union*. En décembre 2003, la *London Buses* a créé un groupe de travail dont l'objectif était d'analyser les raisons de la faible présence des femmes dans le secteur des transports. Cette analyse prenait surtout en considération des problématiques concernant les femmes conductrices d'autobus, car les conducteurs sont la catégorie la plus nombreuse des effectifs de l'industrie des transports (environ 80% du personnel des sociétés de transports publics sur roue de Londres sont des conducteurs). Le Groupe de travail était formé par les représentants des sociétés de transport suivantes : *Transport for London (TfL)* (*London Buses, Equality and Inclusion, Dial-a-Ride*), trois sociétés de transports qui desservent en sous-traitance certaines lignes de la *London Buses* (*Arriva, Stagecoach, Hackney Community Transport*), *Transport & General Workers Union (TGWU)*.

Le Groupe de travail s'était fixé les objectifs suivants:

- a. identifier les obstacles à l'entrée des femmes conductrices d'autobus et développer des stratégies ou identifier les mesures visant à franchir ces obstacles;

- b. analyser des études précédentes ou connues des membres du Groupe de travail;
- c. connaître les pratiques courantes adoptées par les opérateurs du transport public et leur taux de réussite, même en dehors de Londres;
- d. connaître les expériences et les initiatives adoptées par le *TGWU* sur tout le territoire national;
- e. identifier et confier des études supplémentaires, y compris, le cas échéant, effectuer des entretiens avec des entreprises similaires caractérisées par une forte présence de femmes dans leurs effectifs;
- f. rédiger un manuel de «bonnes pratiques» à distribuer à toutes les sociétés de transports de Londres;
- g. développer un Plan d'action pour la Communication et pour le Développement.

4.5.2. Points d'action

La présente annexe illustre une série de Points d'action spécifiques regroupés sous quatre titres principaux, bien que des superpositions subsistent, car certaines actions auxquelles on se réfère dans un certain titre, peuvent avoir des impacts dans un titre différent. Chaque titre comprend une vue d'ensemble des questions prises en examen par le Groupe de travail en fonction d'un aspect déterminé, et également des Points d'actions spécifiques.

A. *Embauche et formation*

Point d'action 1: Le Groupe *RH* développera une série de lignes directrices fondées sur les « bonnes pratiques » concernant le sujet de l'embauche, destinées aux sociétés de transports.

Point d'action 2: La *London Buses* affectera des financements destinés à la formation des femmes dans l'industrie des transports.

Point d'action 3: Le Groupe *RH* développera une série de lignes directrices fondées sur les « bonnes pratiques » concernant le sujet de la formation des conductrices d'autobus. Cette formation portera sur des aspects tels que le regroupement d'élèves de sexe féminin, si possible, et le recours à une formatrice pour au moins une partie du cours.

B. Travailler dans l'industrie des transports

Point d'action 4: Le Groupe *RH* développera une série de lignes directrices fondées sur les « bonnes pratiques » destinées aux sociétés de transports, sur la possibilité d'offrir des options flexibles (liste des roulements/services) et le travail à temps partiel, aussi bien aux salariés qu'aux salariées. À cet égard, les sociétés de transports seront tenues à mieux prendre en compte les besoins des individus ; les dirigeants également seront tenus à adopter une approche cohérente dans tous les dépôts de l'entreprise.

Point d'action 5: Le Groupe *RH* sera tenu à développer une série de lignes directrices fondées sur les « bonnes pratiques » destinées aux sociétés de transports sur le sujet de l'assistance à l'enfance. Les thématiques prises en considération devront inclure une analyse des opportunités actuelles pour la création de « bons » pour l'assistance à l'enfance, la faisabilité de plans pour la fourniture de ces services en dehors de l'horaire de travail normal, et prendre en considération les calendriers des vacances scolaires.

Point d'action 6: La *London Buses* et les entreprises des transports organiseront un cours de formation pour le personnel des dépôts qui interagit régulièrement avec les conducteurs des autobus, y compris les dirigeants, les superviseurs, les formateurs et le personnel préposé à l'attribution des tours de service.

Point d'action 7: Le Groupe *RH* développera une série de lignes directrices fondées sur les « bonnes pratiques » destinées aux sociétés de transports pour garantir que des toilettes adéquates et propres ainsi que d'autres équipements destinés aux femmes, y compris des douches, soient installés dans les dépôts.

Point d'action 8: Tout le soutien nécessaire aux activités du Groupe de travail conjoint formé par la *London Buses*, par la société des transports et par le *TWGU* sera garanti, en ce qui concerne les infrastructures routières mises à la disposition des conducteurs d'autobus. Notamment, les collectivités locales (bureaux de planification, et de l'égalité des chances) seront sensibilisées sur la nécessité d'approuver les demandes sur la réalisation de toilettes pour les conducteurs d'autobus.

Point d'action 9: Le Groupe *RH* partagera les « bonnes pratiques » pour faire en sorte que dans chaque dépôt il y ait des travailleuses avec plus d'expérience. Les principales sociétés de transport seront encouragées à faire appel à un plus grand nombre de conseillères ayant plus d'ancienneté et issues des cadres dirigeants.

C. Conservation de l'emploi des conducteurs

Point d'action 10: Il sera demandé aux sociétés de transports de mettre en place un suivi régulier des progrès accomplis dans l'embauche de salariées pour une période d'un an à partir du mois de juillet 2004, et, dans le cas de démissions de salariées durant cette période, de cerner quels en sont les raisons. Ce suivi devra également tenir compte des taux d'abandon durant la formation. Les résultats obtenus seront examinés par le Groupe *RH* pour identifier et mettre en œuvre d'éventuelles améliorations.

D. Image de l'industrie des transports

Point d'action 11 : La *TfL* continuera à mener des activités de *marketing/promotion* dans le secteur des transports, par le biais d'une campagne publicitaire à caractère général dans le but d'améliorer l'image de l'industrie des transports, axée sur les conductrices, et mettant en exergue le rôle social joué par les conducteurs d'autobus ainsi que les aspects de ce métier liés à l'interaction avec les passagers.

Point d'action 12 : La *TfL* et les autres sociétés de transports devront promouvoir, par le biais d'une campagne de presse adéquate, l'image du secteur des transports et le rôle des conducteurs en soulignant les aspects qui attirent le plus les femmes vers ce métier.

Chapitre 5

LES RÉUNIONS FOCALISÉES

5.1. Objectifs et résultats des réunions focalisées

Conformément à l'esprit du Dialogue social, dans le cadre duquel est né ce projet, une partie fondamentale du plan de travail est composée des réunions qui ont eu lieu entre le groupe paritaire et les partenaires sociaux des pays partenaires.

Ces entretiens sont le cœur du projet, non seulement parce qu'ils font partie de la recherche, en tant qu'occasion d'approfondissement et d'échange constructif des informations sur les différentes réalités ferroviaires, mais également car ils sont une véritable mise en œuvre de la méthode de travail et des finalités du Dialogue social appliquées à l'égalité des chances.

Les objectifs de ces réunions focalisées peuvent être résumés en trois points fondamentaux :

1. Permettre au groupe de travail de connaître de plus près et directement les différentes réalités ferroviaires. Cet objectif comprend plusieurs opportunités, telles qu'obtenir plus d'informations sur le contexte spécifique, sur les politiques de gestion du personnel de l'entreprise et sur les orientations syndicales du pays ; approfondir et mieux interpréter les informations obtenues par le biais d'une enquête par questionnaire ; interagir directement avec les responsables de l'entreprise et avec les responsables syndicaux, en stimulant une réflexion spécifique sur le sujet ; observer directement, par le biais des modalités de structuration des réunions et d'organisation des interventions, les dynamiques d'interaction et de gestion des relations et des négociations typiques des relations industrielles de l'entreprise hôte ;
2. Stimuler l'échange d'expériences et d'actions positives. À cet égard, les rencontres ont permis de mettre en valeur non seulement les criticités concernant la gestion du personnel, et notamment les

ressources féminines, mais également les points forts, c'est-à-dire les expériences efficaces qui ont donné des résultats satisfaisants dans l'optique de *mainstreaming*. En effet, l'idée de fond de cet échange n'est pas simplement l'exportation d'actions et d'interventions d'une réalité territoriale à une autre, mais plutôt l'incitation à un engagement mutuel, la stimulation des idées, l'incitation et la mise en relation dans une optique de réseau ;

3. Soutenir le dialogue entre les partenaires sociaux dans les pays adhérents et dans le contexte européen. Cet important objectif, promu et soutenu par les Institutions communautaires en général, et dans le cas en examen par le biais du Dialogue social, permet de créer, non seulement cas par cas sur des projets ponctuels, mais de manière stable, un réseau efficace et développé entre les autres acteurs sociaux, nationaux et européens.

C'est pour cela que la plupart des ressources budgétaires ont été consacrées à l'organisation des rencontres avec les partenaires sociaux, en prévoyant à chaque fois une réunion préliminaire de préparation et un suivi final.

L'occasion des entretiens avec le groupe de travail a activé dans chaque pays des dynamiques de coopération et de collaboration interne entre les différents partenaires sociaux qui se sont engagés et ont joué un rôle direct dans la préparation des rencontres aussi bien que dans les processus de changement envisagés. Cet impact positif est prouvé par le vaste écho obtenu par ces rencontres au niveau local, également de la part des médias, et non seulement dans les pays partenaires qui ont directement participé au projet avec des représentants au sein du groupe de travail paritaire, mais également dans les pays qui ont été visités pour un échange de bonnes pratiques. Remarquons également le moment historique particulier dans lequel le projet se situe, à cheval de l'élargissement à 25.

Le travail d'organisation et de coordination pour la rencontre avec le groupe paritaire a notamment permis de faire interagir les partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité des chances, souvent considéré non-prioritaire dans les activités des partenaires, et, grâce au support des expertes, de mieux traduire de manière transverse, les thématiques spécifiques jusqu'à faire le point de la situation sur les politiques, les orientations et les perspectives pour une meilleure intégration des femmes dans le secteur ferroviaire.

L'échange s'est révélé fructueux et a fait apparaître des besoins, des idées et de nouvelles impulsions, en influant ainsi sur le tissu social et professionnel du contexte de référence.

5.2. Le groupe de travail

L'organisation du groupe de travail répond aux exigences et à l'esprit de la méthode de travail typique du Dialogue social. Par conséquent, le groupe est né en tant qu'organisme paritaire auquel participent en nombre égal des représentants des employeurs et des représentants des syndicats.

Le groupe de travail est formé : pour les organismes centraux de représentation européens, par Sabine Trier, représentant *ETF*, et Jean-Paul Preumont, représentant *CER* ; pour les employeurs, en plus du rapporteur du projet, Daniela Belotti représentant les *Ferrovie dello Stato* (Italie), par Birgit Reinhardt pour la *DB AG* (Allemagne), Catherine Hingrez pour la *SNCF* (France) et Traude Kogoj pour la *ÖBB* (Autriche) ; pour la partie syndicale, en plus de la Présidente du groupe de travail Claudia Bergesio, représentant la *FILT-CGIL* italienne, Danielle Sinoquet pour la *CGT* française et Lena Moberg-Lindwall pour la *ST* suédoise.

Le groupe mixte a eu pour mission de planifier, gérer et soutenir le projet dans toutes ses composantes : de la conception à l'enquête sur le terrain, de la participation active aux rencontres à la rédaction du rapport final, qui contient un chapitre spécial de propositions et de recommandations pour l'avenir de l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire européen.

Le groupe a également bénéficié de la collaboration d'une équipe de projet - dont les coûts ont été ventilés sur le budget du projet -, formée par deux personnes mises à la disposition par *Ferrovie dello Stato* : Antonella Alfonsi pour la partie administrative et comptable, et Silvia Cataldi pour le secrétariat et la méthodologie.

ISFORT S.p.A., l'Institut italien appartenant à *FS S.p.A.*, a fourni son support à l'enquête et à la rédaction des rapports, il s'est occupé de la recherche et a collaboré avec le groupe de travail pendant toute la durée du projet. L'équipe technique du projet est formée par Carlo Carminucci,

responsable de la recherche, et par les consultants Laura Castrucci et Gianluca Nera.

Le groupe de travail ainsi composé, a effectué, comme prévu par le projet, six visites dans les pays partenaires et quatre réunions préparatoires de *start-up*, de suivi à mi-parcours et final et de présentation des résultats de l'enquête, qui se sont tenues à Rome et à Bruxelles, dont certaines ont été financées hors-budget du projet par la Commission européenne.

5.2.1. La réunion en Italie

Le premier *meeting* d'ouverture du projet s'est tenu au siège de *Ferrovie dello Stato S.p.A.*, la société qui a signé la Convention avec la Commission européenne et qui bénéficiera des fonds alloués pour le projet. Cette rencontre, qui est la première d'une série de six visites, marque le début des travaux.

Ci-dessous une fiche synthétique.

Cette rencontre a été spécialement organisée à la présence conjointe des syndicats et de l'entreprise, afin de pouvoir étudier les dynamiques de gestion des relations industrielles dans l'hétérogène contexte italien. En effet, la réalité ferroviaire italienne est caractérisée par une pluralité d'entreprises ferroviaires structurées en Groupe, mais également par une importante représentation syndicale.

Notamment, les Chemins de fer italiens ont récemment achevé un important processus de réorganisation qui a conduit à la création d'un *holding* qui contrôle deux sociétés principales, l'une pour la gestion des services de transport (*Trenitalia S.p.A.*) et l'autre pour la gestion du réseau ferroviaire (*RFI S.p.A.*), et quelques autres sociétés plus petites et très spécialisées (*Italferr S.p.A.* pour les projets, *Ferservizi S.p.A.* pour la gestion des services, auxquelles viennent s'ajouter de nombreuses autres entreprises subsidiaires).

Pendant de longues années, *Ferrovie dello Stato (FS)* était un organisme assimilé à une administration publique, incorporé au Ministère des Transports. En effet, le Président des Chemins de fer était le Ministre des Transports.

<p>Rome, 18 mai 2004 (9 h – 15h) TAV, via Mantova 24, Salle des conférences.</p>	
<p>Interventions pour les employeurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giuseppe Depaoli (Directeur Relations industrielles – <i>FS Holding</i>) - Italo Inglese (Dirigeant Relations industrielles – <i>FS Holding</i>) - Riccardo Pozzi (Directeur Ressources Humaines – <i>RFI S.p.A.</i>) - Francesco De Deo (Dirigeant Relations industrielles – <i>Trenitalia S.p.A.</i>) - Lorenzo Sartorelli (Directeur Ressources Humaines – <i>Italferr S.p.A.</i>) - Ines Giangiacomo (Dirigeante Ressources Humaines – <i>Ferservizi S.p.A.</i>) - Daniela Belotti (Présidente Comité national pour l'Égalité des chances – Groupe FS) 	<p>Interventions pour les syndicats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Franco Nasso (Secrétaire national – <i>FILT-CGIL</i>) - Rosalia Luce (Secrétaire nationale – <i>FIT-CISL</i>) - Mauro Di Giovanni (Secrétaire national – <i>UILTrasporti-UIL</i>) - Umberto Nespoli (Secrétaire national – <i>UGLFerrovie</i>) - Moreno Polo (Secrétaire national – <i>SMA/FAST</i>) - Claudia Bergesio (Présidente du groupe mixte Égalité des chances – Dialogue social)
<p>Ordre du jour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - allocutions de bienvenue; - le point sur la recherche : intervention méthodologique par <i>ISFORT</i>; - breves présentations des entreprises par les responsables du personnel des 5 entreprises ferroviaires du groupe; - breves présentations des syndicats par les représentants des 5 principaux syndicats; - le point sur l'égalité des chances; - Débat; - Clôture des travaux. 	

Par la suite, *FS* est devenu un organisme de droit public, séparé du Ministère et, en 1992 a été créée la société par actions dont le Ministère de l'Économie et des Finances est encore aujourd'hui le seul actionnaire. Au

cours des dix années suivantes, le processus de réorganisation a continué en accentuant la ramification en divisions des unités de *business*, jusqu'à la création de sociétés individuelles et d'un *holding* central d'orientation et de contrôle.

La représentation syndicale est subdivisée en plusieurs organisations. Les principales, signataires du Contrat collectif national de travail, récemment renouvelé sur deux niveaux de contrat (16 avril 2003), sont : *FILT-CGL*, *FIT-CISL*, *UILTrasporti-UIL*, *UGL-FERROVIE* et *SMA-FAST* et *OR.sA.*, dont les trois premières adhèrent aux Confédérations syndicales nationales les plus représentatives du pays.

Compte tenu de la complexité de la structure, la première partie de la rencontre a été consacrée à la présentation du groupe de travail aux partenaires sociaux et à l'illustration des objectifs et des modalités de développement du projet, soutenus par l'action méthodologique et technique sur la recherche effectuée par l'Institut *ISFORT S.p.A.*, à l'aide de quelques diapositives explicatives.

Après un premier tour d'horizon sur les criticités et les caractéristiques de l'état actuel de l'égalité des chances en Italie, et plus précisément dans le secteur ferroviaire, la rencontre s'est organisée autour d'une série d'interventions ciblées tenues par les responsables du personnel des 5 principales sociétés du Groupe *Ferrovie dello Stato*.

Le tour d'horizon sur les différentes réalités a permis de mieux focaliser la mission et la structure de l'entreprise, ainsi que la condition des femmes et les politiques pour l'égalité des chances mises en place dans le contexte professionnel spécifique. En effet, si les orientations de gestion du personnel sont partagées, chaque société possède ses spécificités propres et une certaine autonomie d'orientation.

En observant certaines données statistiques plus récentes, une sous-représentation des femmes apparaît clairement, elle est particulièrement critique dans les métiers appartenant à l'activité centrale de l'entreprise, où le pourcentage des femmes est inférieur à 10%. Toutefois, au cours des dernières années, on peut remarquer une inversion de tendance avec une croissance significative des embauches de femmes, bien qu'aucune politique spécifique n'ait été appliquée.

La deuxième partie de la rencontre s'est axée sur la vision des syndicats. Il s'agit d'une vision assez articulée, compte tenu surtout de la nature hétérogène des organisations syndicales, dont certaines sont sectorielles et professionnelles et d'autres générales. Les différentes interventions ont illustré notamment des criticités concernant la condition des travailleurs et des travailleuses (spécialement les conducteurs) et les obstacles à l'exercice de certains métiers, surtout en ce qui concerne l'exigence de concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Par contre, les orientations pour la formation et la sensibilisation au sujet de l'égalité des chances pour les nouveaux embauchés sont positives.

Le débat, qui s'est tenu après les interventions, a permis de mettre en exergue quelques aspects fondamentaux. Notamment, le groupe de travail a eu l'occasion de souligner les motivations et les raisons sociales qui doivent inciter les entreprises et les syndicats à promouvoir des politiques d'égalité des chances, en suscitant, de la part des partenaires sociaux présents, un intérêt et une motivation au changement.

L'intervention de la Présidente du Comité pour l'égalité des chances a été très importante. Cet organisme du Groupe bilatéral paritaire, qui est le siège privilégié de rencontre et d'échange pour mettre au point des propositions concrètes pour la négociation, a pour but principal de promouvoir l'égalité des chances dans les sociétés du Groupe, par le biais d'interventions ponctuelles, de projets et d'actions spécifiques. Profondément enraciné sur le territoire, grâce à un important réseau régional, le Comité a pu présenter les principaux résultats de son travail, en illustrant également les criticités et les difficultés affrontées au cours de sa longue expérience dans les négociations, notamment en ce qui concerne le parcours d'agrément de la part du Groupe et des organisations syndicales, qui lui ont reconnu un rôle incisif et consolidé.

Dans ce contexte ont été illustrées les principales actions positives mises en œuvre, aussi bien dans le domaine de la formation, que dans le domaine de la sécurité sur le travail, que des compétences féminines pour la valorisation des ressources humaines. Le Comité pour l'égalité des chances (*CPO*) a également promu d'importantes enquêtes pour mieux connaître et cerner attentivement les exigences, les qualités et les instances des travailleuses.

5.2.2. La réunion en Autriche

Le deuxième *meeting* s'est tenu auprès de la société autrichienne des chemins de fer *ÖBB*. Cette rencontre a été une importante base de discussion entre les partenaires sociaux.

Ci-dessous une fiche synthétique.

<p>Vienne, 9 juillet 2004 (9 h – 15 h) <i>Commission européenne – Représentation en Autriche</i></p>	
<p>Interventions pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wolfgang Moldaschl (Directeur général Ressources Humaines, administration et services, <i>ÖBB</i>) - Michael Hlava (Responsable du secteur Communication et relations internationales, <i>ÖBB</i>) - Sylvia Berndorfer (Responsable du secteur Environnement, <i>ÖBB</i>) - Ursula Zechner (Bureau du Personnel, <i>ÖBB</i>) - Gabriele Bech (Directeur du bureau de gestion des Ressources Humaines, <i>ÖBB</i>) - Traude Kogoj (Responsable du secteur Communication et relations publiques, <i>ÖBB</i> Planification et ingénierie) 	<p>Interventions pour les syndicats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Willi Haberzettl (Président <i>GdE</i>) - Elisabeth Vondrasek (Responsable pour l'Égalité des chances, <i>GdE</i>)
<p>Ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - allocutions de bienvenue; - breve présentation de la société par le Directeur du personnel; - la vision du syndicat : intervention du responsable <i>GdE</i>; - interventions des responsables des secteurs ressources humaines, communication, durabilité, planification et égalité des chances; - le point sur la recherche : intervention méthodologique par <i>ISFORT</i>; - débat; - cloture des travaux. 	

Cette rencontre a permis de mieux connaître la réalité autrichienne qui apparaît, aux yeux des expertes du groupe de travail, très dynamique et en phase de changement, notamment en ce qui concerne les processus de restructuration en cours.

Le parcours d'organisation des Chemins de fers autrichiens est marqué par deux étapes historiques fondamentales : en 1993 par le Federal Railways Act, l'organisme économique, Austrian Federal Railways (*ÖBB*), fondé initialement en tant que branche de la Federal Business Administration, devient une corporation en tant qu'organisme juridique indépendant ; en 2004 par le Federal Railways Structure Act, s'est achevé le processus de restructuration des Austrian Federal Railways et de création du Groupe.

Actuellement, le Groupe *ÖBB* est formé par 6 sociétés principales avec leurs sous-branches. Les sociétés sont : Founding of the *ÖBB Holding Corp.*, *ÖBB Infrastructure Construction Corp.* (dont font partie *Brenner Eisenbahn Corp.* et *ÖBB Real Estate Management Corp.*), *ÖBB-Infrastructure Operation Corp.*, *ÖBB Passenger Transport Corp.*, *Rail Cargo Austria Corp.* (dont font partie *ÖBB-Traction LLC* et *ÖBB Technical Service LLC*) et *ÖBB-Services LLC*.

Quant aux syndicats, ils sont unitaires et sont représentés par *GdE*.

Compte tenu de la structure organisationnelle de l'entreprise et du syndicat, la réunion, après une première partie consacrée aux présentations, a été caractérisée par une analyse tous azimuts de l'égalité des chances dans les différents secteurs de l'entreprise, en adoptant une approche transversale.

Les principales interventions, parmi lesquelles l'introduction faite par la représentante autrichienne du groupe de travail, organisatrice de la réunion, et celles du responsable de l'entreprise et du responsable du syndicat, ont eu lieu au cours de la partie initiale de la réunion. Tous ont souligné la nécessité de développer l'égalité des chances, en gérant ainsi de manière consciente et responsable les processus de changement en cours.

Notamment, il a été souligné que bien que le pourcentage de ressources féminines actuellement présentes dans l'entreprise ne représente que 6%, de nombreux efforts des partenaires sociaux se concentrent sur le sujet de l'égalité des chances pour une durabilité professionnelle. L'objectif consiste à créer le contexte pour améliorer les conditions de travail et pour concilier le travail et la vie privée, par le biais d'outils tels que des crèches, des horaires souples et le développement des autres outils en vigueur.

Sont ensuite intervenus les représentants de différents secteurs de l'entreprise. Dans le domaine de la communication, notamment, on a illustré l'effort d'appliquer une optique de *mainstreaming* dans le respect aussi bien de la diversité, que de la neutralité du langage. À cet égard, dans la communication interne et externe de l'entreprise, l'attention vis-à-vis des différences de genre a été inscrite en tant que principe fondamental de l'Identité d'Entreprise. Ce qui marque la nécessité de sensibiliser l'opinion publique sur le sujet de l'égalité des chances, en s'appuyant également sur un contrôle du langage, compte tenu de l'importance de la marque *ÖBB* en Autriche, sixième dans le pays.

Dans le secteur de la planification et des projets d'ingénierie, le concept-clé souligné est le principe de développement durable qui doit comprendre non seulement le respect pour l'environnement et la protection de la nature, mais également l'attention à la gestion du personnel en tant que patrimoine interne de ressources à mettre en valeur. Il s'agit d'un changement culturel, largement souhaité, pour un meilleur impact de l'entreprise sur le tissu social, et non seulement environnemental. À cet égard, chaque année on rédige un rapport de développement durable, internationalement reconnu et apprécié.

Dans le secteur de la formation ont été soulignées quelques expériences bien réussies de mise à jour et de qualification professionnelles, parmi lesquels un cours réservé aux femmes candidates conductrices, visant à recruter de nouvelles ressources féminines et à valoriser les compétences des femmes en technique et en mécanique.

La responsable pour l'égalité des chances a mis en exergue les deux principaux domaines professionnels: la sélection du personnel et la prévention du harcèlement. En ce qui concerne le premier, les processus actuels de restructuration ont conduit au blocage des embauches, par conséquent les seuls secteurs où l'on investit actuellement sont le secteur des conducteurs, le secteur commercial et le secteur des marchandises. En ce qui concerne le deuxième domaine, la méthode d'action adoptée consiste à former des groupes de travail spécifiques pour influencer sur la culture de l'entreprise selon un processus hiérarchique.

Durant la discussion, un autre aspect important que l'on a indiqué concerne les parcours de carrière des femmes : les différentes parties de l'entreprise et des syndicats, sollicitées par le groupe de travail, ont affirmé qu'elles étaient engagées dans un processus de développement et

de soutien aux femmes dans leur parcours pour atteindre des postes à responsabilités pour favoriser leur participation et relier les processus d'action et d'incitation provenant de la base, avec les processus d'intégration et de décision féminins provenant de la direction.

5.2.3. La réunion en Allemagne

Le troisième *meeting* s'est tenu auprès de la société allemande des chemins de fer *DB AG*. Cette rencontre a été une importante base de discussion entre les partenaires sociaux.

Ci-dessous une fiche synthétique.

La spécificité du contexte allemand dépend pour la plupart de son histoire tourmentée et marquée par des changements profonds. Notamment, le processus de restructuration des Chemins de fer allemands a été caractérisé par deux phases principales. La première en 1994 avec la fusion des *DB (Deutsche Bundesbahn)* avec les *DR (Deutsche Reichsbahn)*, suivie par la transformation des structures et la subdivision des compétences. La deuxième étape fondamentale a lieu en 1999 avec la naissance du *Holding DB AG*, où les différents secteurs commerciaux ont été structurés en plusieurs sociétés.

La représentation syndicale allemande est sectorielle et formée par trois organisations, mais la plus importante, qui accueille plus de 90% des travailleurs est *TRANSNET*, qui a participé à la réunion avec le groupe de travail.

La caractéristique du *meeting* a été de mettre en valeur, non seulement les politiques de l'entreprise et les orientations du syndicat, mais également des expériences positives indiquant un changement culturel et de gestion du personnel possible.

À cet égard, dès le début, la représentante allemande du groupe de travail a souligné que les interventions auraient présenté non seulement les expériences des différents secteurs de l'entreprise, mais également des expériences personnelles de femmes dirigeantes, pour comprendre l'engagement des *DB* vers une politique de l'égalité des chances aussi bien à un niveau général qu'à un niveau individuel.

<i>Berlin, 16 septembre 2004 (9 h – 15h)</i>	
<p>Interventions pour l'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Olaf Mette (Responsable des projets internationaux et Coordinateur pour le Dialogue social) - Uwe Herz (Responsable du secteur Communication) - Maika Jachman (Responsable d'édition <i>Bahn-TV</i>) - Andrea Sulzer (Bureau de Gestion du personnel - <i>DB Reise&Touristik AG</i>) - Cornelia Noak (Responsable du Personnel – <i>DB Station&Service AG</i>) - Elke Werthmann (Bureau de Gestion du personnel – <i>DB Netz AG</i>) - Carola Hennemann (Fonctionnaire véhicules) - Frank Dievernich (Responsable équipe Développement trafic voyageurs) - Gabriele Kleinicke (Commissaire contrôles de <i>Total Equality – Station&Service AG</i>) - Birgit Reinhardt (Responsable pour l'Égalité des chances) 	<p>Interventions pour les syndicats:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erika Albers (Responsable Section féminine - TRANSNET) <p>Interventions externes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haslo Hünig (Professeur à l'Université Libre de Berlin)
<p>Ordre du jour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - allocutions de bienvenue; - la vision du syndicat: intervention de la représentante de <i>TRANSNET</i>; - interventions des responsables des secteurs: projets internationaux, ressources humaines, communication, services à la clientèle et égalité des chances; - le point sur la recherche: intervention méthodologique par <i>ISFORT</i> - débat; - cloture des travaux. 	

Le syndicat a mis au jour un processus en cours de croissance des inscriptions et une augmentation de la présence des femmes. Le statut de *TRANSNET* a récemment prévu la présence des femmes dans tous les organes du syndicat, ainsi que la réalisation d'une section féminine spéciale. Cela a entraîné une augmentation du nombre de femmes dans le syndicat, qui représentent actuellement un taux de 21% sur le total des inscrits.

Après les premières illustrations du contexte, la parole a été donnée aux représentants des différents secteurs de l'entreprise, en commençant par le secteur de compétence des projets internationaux et du Dialogue social. À cet égard, on a souligné qu'il est important de laisser plus de place à la méthode de travail typique du Dialogue social pour développer le réseau européen et donner davantage d'importance aux politiques sociales de l'entreprise et du syndicat, en devenant également un outil pour encourager le droit d'initiative des travailleurs et des travailleuses et des organismes d'équité entre les sexes et d'égalité des chances.

En ce qui concerne le secteur de l'information, on a souligné l'importance de la communication, aussi bien interne qu'externe, en tant que puissant outil de pression culturelle pour améliorer l'image de l'entreprise et faire connaître de nouvelles perspectives professionnelles aux femmes.

Plusieurs démonstrations ont été présentées à l'occasion du *meeting*. L'attention aux images et au langage se concrétisent, par exemple, en une expérience intéressante de rédaction qui, en travaillant dans une optique de *mainstreaming*, propose aux lecteurs d'une revue vendue à 500 000 exemplaires par an, les critères de l'équité, en commençant par les couvertures, consacrées en parts égales à des photos de travailleurs et de travailleuses.

Un autre exemple est représenté par la *Bahn TV*, une chaîne de télévision créée par *DB* pour ses salariés. Il s'agit d'un intéressant outil de liaison et d'information pour les salariés, qui fournit non seulement l'occasion d'une mise à jour professionnelle continue, mais qui est un important moyen d'agrégation et de création d'un sentiment d'appartenance et d'identité d'entreprise très fructueux. Dans les différentes gares, dans les bureaux du personnel ont été installés des écrans qui diffusent la chaîne 24/24 h, pour faciliter l'information continue du personnel et développer la qualité des relations avec les clients. Nombreuses expérimentations ont été faites dans

le domaine de l'égalité des chances : dans ce cas aussi on porte une attention particulière aux différences de genre et aux messages d'émancipation féminine qui sont considérés comme des incitations et des aides au changement culturel. Un dernier exemple signalé dans le secteur de la communication est l'organisation de la Journée des Filles, une journée « portes ouvertes » des Chemins de fer aux jeunes filles en âge scolaire, qui sont invitées à expérimenter et à observer de plus près la vie des cheminots qui exercent des métiers techniques. Le but de cette initiative annuelle est de favoriser la diffusion d'une culture d'équité dans l'opinion publique et l'ouverture aux femmes des professions techniques. On remarque également des effets particulièrement positifs en ce qui concerne la construction de relations entre le monde de la production et le monde de la formation scolaire, des relations de partenariat très positifs et particulièrement importants dans la perspective d'un changement culturel nécessaire pour parvenir à l'égalité des chances.

Une expérimentation positive, quoique isolée, mérite d'être signalée également dans le cadre de l'assouplissement des horaires : une dirigeante a illustré son propre cas. S'étant installée au Portugal pour des raisons de famille, elle a conservé sa fonction en choisissant le télétravail. Cette expérience peut être considérée en quelque sorte à l'avant-garde pour le secteur.

Quant au secteur des services, les responsables ont illustré, dans leurs interventions, les différentes possibilités qui existent pour le soutien aux familles, en commençant par les structures d'assistance à l'enfance, jusqu'à celles pour les personnes âgées, ainsi que les colonies de vacances pour les enfants.

Du point de vue structurel, le secteur gestion du personnel a illustré quelques criticités concernant la présence des femmes dans l'entreprise : malgré le fait que le taux de salariées est parmi les plus élevés en Europe, les ressources féminines se concentrent davantage dans des secteurs ne faisant pas partie de l'activité principale de l'entreprise, tels que le secteur commercial, les centres d'appels et le secteur voyageurs.

Au moment des processus d'unification entre la ex-RDA et la RFA, les effets de la fusion des deux sociétés ferroviaires ont créé des problèmes aux ressources féminines qui ont représenté, à quelques exceptions près, le maillon faible de la chaîne du changement. Voilà donc en synthèse l'intervention d'un collaborateur externe de la *DB AG*, professeur à

l'Université Libre de Berlin, qui a illustré, au cours du débat, sollicité par le groupe de travail, les retombées des processus d'unification pour la société allemande et notamment pour les femmes.

5.2.4. La réunion en France

Le quatrième *meeting* s'est tenu auprès de la société des chemins de fer français SNCF. Cette rencontre a été une importante base de discussion entre les partenaires sociaux.

Ci-dessous une fiche synthétique.

La spécificité du contexte français a caractérisé la réunion qui s'est structurée de manière très originale : une première réunion s'est tenue avec les représentants syndicaux (membres *ETF*) qui ont illustré la vision des différentes représentations des travailleurs ; puis a eu lieu une rencontre séparée avec les représentants de l'entreprise, qui ont notamment illustré les politiques d'égalité des chances ; enfin, une réunion mixte a permis au groupe de travail d'interagir avec les deux partenaires sociaux et de solliciter une réflexion commune sur les sujets spécifiques.

Ce choix reflète les caractéristiques de complexité de l'entreprise et la pluralité syndicale typiques du contexte français, ainsi que de le dialogue spécifique qui caractérise les relations entre les deux parties.

L'histoire récente de l'entreprise a été marquée par quelques étapes importantes. Avant 1937 le transport ferroviaire français était géré aussi bien par des entreprises privées que par des entreprises publiques. En 1937 les entreprises se sont réunies et est née la SNCF, contrôlée entièrement par l'État.

La réorganisation de la société ferroviaire française a eu deux phases centrales.

La première a confié la gestion des infrastructures à un Organisme public (RFF), tandis que la clientèle reste du ressort de la SNCF.

La deuxième phase concerne la structure de la société. En effet, on a conservé une organisation sociétaire unitaire, subdivisée par secteurs ou filières industrielles spécialisées.

Paris, 14 octobre 2004 (9 h –16 h)

Commission européenne - Représentation en France

Interventions pour l'entreprise :

- Alain Cahen (Directeur général des Ressources Humaines)
- Christine Lauthrey (Bureau des Ressources Humaines)
- Didier Javazzo (Service de Recrutement)
- Francine Antoni (Directrice de l'établissement Traction)
- Marie Paule Froment (Bureau des Politiques sociales)
- Elisabeth Schumacher (Gare "Saint-Lazare" de Paris)
- Renaud Pichon (Bureau Gestion des parcours de carrière des cadres)
- Catherine Hingrez (Coordinatrice pour le Groupe mixte Égalité des chances - Dialogue social)

Interventions pour les syndicats :

- Elisabeth Fiorentino (CGT – Intervention commune)
- Maryse Thaeron (CGT – Contrôle à bord des trains)
- Nelly Magnie (CGT – Activités sociales)
- Marie-André Poussin (FO – Équipement)
- M-A. Poussin (FO)
- Rosy Suchail (UNSA – Encadrement)
- C. Clouzet (CFTC)
- A. Potier (CFTC)
- M. Blondel (UNSA)
- Emmanuelle Devaux (FGAAC – Conduite des trains)
- J.M. Namy (FGAAC)
- Danielle Sinoquet (Coordinatrice pour le Groupe mixte Égalité des chances - Dialogue social)

Ordre du jour:

- Première rencontre:
 - allocutions de bienvenue;
 - interventions des représentants syndicaux.
- Deuxième rencontre:
 - allocutions de bienvenue;
 - interventions des représentants de l'entreprise.
- Troisième rencontre:
 - le point sur la recherche : intervention méthodologique par ISFORT;
 - débat;
 - clôture des travaux.

La représentation syndicale est actuellement subdivisée en plusieurs organisations. Les principales sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, l'UNSA, la FGAAC (toutes membres *ETF*), la CGC et SUD Rail. (*CGT, FO, UNSA, CFTC et FGAAC ont participé à la rencontre du groupe de travail*).

Après une introduction effectuée par la représentante syndicale française, appartenant au groupe de travail, la première partie de la rencontre a été axée sur une réflexion commune sur la condition des femmes à la SNCF, en commençant par le point de vue des sections féminines syndicales (la Commission d'équité présente au sein de la CGT; la Commission Femmes de FO; et les Sections féminines de l'UNSA, de la CFTC et de la FGAAC). La représentation féminine dans les syndicats reflète la présence des femmes dans l'entreprise, mais elle est considérée par les organisations elles-mêmes comme spécifiquement qualifiante et est par conséquent valorisée par des outils d'action et d'intervention pour l'égalité des chances.

Les sujets suivants ont notamment été abordés: la manière de concilier la vie privée et la vie professionnelle, faisant l'objet de négociations transversales, elle est soutenue par de nouveaux outils, tels que les crèches à l'intérieur de l'entreprise et les aides financières pour les familles qui choisissent de faire appel à une *baby-sitter* ou d'envoyer leurs enfants dans une autre crèche ; l'assouplissement des horaires est favorisé grâce à des formes innovantes de travail à temps partiel (vertical, horizontal, occasionnel, etc.), qui ont prouvé que la productivité individuelle était quasiment constante par rapport au temps plein ; la maternité est considérée par les syndicats comme une valeur ajoutée qui doit être suivie par une politique adaptée de réinsertion professionnelle et de prise en compte des fonctions à risque.

Un débat particulier a été consacré au sujet du harcèlement sexuel. Les syndicats reçoivent plusieurs plaintes à ce sujet et les organisations syndicales ont affirmé qu'elles sont disponibles à une action commune pour faire pression sur les choix de l'entreprise et sur les politiques de sécurité sur le travail, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

L'objectif de la deuxième partie de réunion était de préciser le point de vue de l'entreprise. Après l'introduction faite par la représentante française de l'entreprise au sein du groupe de travail, ont été présentées quelques initiatives-clé pour comprendre plus profondément les orientations politiques de la SNCF pour la valorisation des ressources féminines.

Le Directeur général des Ressources Humaines a parlé en premier et a réaffirmé la plus value de pouvoir disposer d'équipes de travail mixte, d'hommes et de femmes. Parmi les actions de l'entreprise, il signale les trois plus importantes: 1) une politique d'embauche orientée vers une plus grande équité entre les sexes; 2) développer les mesures permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée; 3) améliorer les conditions de travail sur plusieurs points: les conditions d'hygiène et sanitaires, les conditions de sécurité, et également en agissant sur les relations professionnelles entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le premier point, une action notoire est la politique d'embauche par objectifs qui, en diffère d'une approche par quotas mais vise à favoriser les embauches de femmes et l'intégration des ressources existantes pour une plus grande valorisation des femmes.

En effet, pour résoudre le problème de la sous-représentation des femmes dans ses effectifs, la SNCF a mis en œuvre une politique détaillée par objectifs et chaque année elle adopte un Plan qualitatif des embauches qui oriente les différentes divisions productives sur les politiques d'insertion professionnelle, par le biais de recommandations spécifiques qui doivent être suivies au moment des nouvelles embauches de personnel.

Les orientations actuelles vont dans le sens du développement non seulement de la place des femmes vers les métiers techniques, mais également vers les métiers commerciaux et liés à la clientèle, tels que les services de contrôle à bord (personnel roulant).

L'entreprise voue également une attention particulière à la manière de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. À cet égard, elle s'engage à fournir des aides et des allocations pour les familles avec des enfants en bas âge à la charge, il existe également plusieurs structures pour les soins et l'assistance des personnes âgées et pour les enfants des salariés.

Il faut également remarquer une augmentation constante de demandes de congés parentaux de la part des travailleurs : ceci indique une tendance positive de changement culturel très important qui mène à rééquilibrer les tâches familiales et professionnelles.

Quant aux parcours de carrière, le responsable du secteur pour la croissance professionnelle des cadres a souligné l'existence d'un « programme à fort potentiel » dans le cadre duquel on prévoit environ 30% des travailleuses. Grâce à ce programme, on prévoit pour les prochaines années une augmentation importante du nombre de femmes dirigeants. Il faut relever certaines criticités sur ce point concernant le profil de chef d'établissement : la règle qui prévoit qu'on ne peut pas renoncer à la fonction avant un délai de trois ans, pousse beaucoup de femmes à y renoncer a priori, en préférant d'autres fonctions plus spécifiques, mais moins responsabilisante, parmi lesquelles celle de chef de projet.

La troisième partie de la journée a été consacrée au débat.

Le groupe de travail a proposé quatre sujets principaux de discussion entre les partenaires sociaux de l'entreprise. Le premier sujet concernait la communication: en reprenant les expériences faites dans les trois autres pays partenaires, on a demandé aux participants de réfléchir sur la manière de mieux porter attention au langage et au principe de la neutralité pour une meilleure image extérieure et un climat professionnel interne serein. D'ici est née une nouvelle incitation, pleinement accueillie par les partenaires sociaux, qui sont convenus que ce n'est pas un aspect accessoire mais un aspect fondamental pour l'entreprise, et ont noté les propositions du groupe de travail de prendre comme exemple le guide UNESCO pour la neutralité de genre.

Le deuxième sujet proposé concernait le recrutement de nouveaux salariés. On a parlé notamment de la différence entre les politiques d'embauche par quotas et par objectifs concrets, en se référant spécialement à l'exigence de ne pas établir les critères d'embauche seulement a priori, mais de considérer également les demandeurs d'emploi, pour maintenir continuellement un contact direct avec le marché des demandeurs d'emploi.

L'aspect de la connexion entre les institutions de formation et d'éducation du pays et la réalité productive ferroviaire sont étroitement liés. Les représentants de l'entreprise et des syndicats ont souligné la nécessité d'un dialogue fructueux avec le monde de l'école, spécialement en vue d'une nouvelle culture de l'équité entre les sexes, qui puisse avoir des retombées positives sur la mentalité commune et sur le monde du travail, à partir des nouvelles générations.

Enfin, avant de clore la réunion, on a rappelé qu'il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail et de trouver les outils pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, qui sont des aspects transversaux au débat. À cet égard, les représentants de l'entreprise ont cité les résultats d'une étude récente qui a confirmé les motivations du choix des jeunes pour l'entreprise ferroviaire : la mobilité et la possibilité de choisir parmi différents métiers (s'agissant d'une grande entreprise avec plusieurs débouchés professionnels), les occasions de pouvoir concilier la vie privée et la vie professionnelle et la sécurité de l'emploi. Ceci indique que, bien que le parcours pour l'égalité des chances est encore long, les entreprises et les syndicats se sont engagés sur la bonne voie.

5.2.5 La réunion en Hongrie

Le cinquième *meeting* s'est tenu auprès de la MAV, société hongroise des chemins de fer. Cette rencontre a été une importante base de discussion entre les partenaires sociaux et d'échange de bonnes pratiques.

Ci-dessous une fiche synthétique.

Budapest, 12 novembre 2004 (9 h - 15h) MAV	
Interventions pour l'entreprise: - M. Vass (Direction du Personnel) - M. Szücz (Direction des Ressources Humaines) - Mme Zsiros (Responsable de la Direction de Planification des Ressources Humaines)	Interventions pour les syndicats: - Mme Varga (VSZ) - Mme Hercegh (VSZ -Responsable de la Section féminine) - Mme Tooth (VSZ)
Ordre du jour: - allocutions de bienvenue; - interventions des représentants de l'entreprise; - interventions des représentants des syndicats; - le point sur la recherche : intervention méthodologique par <i>Isfort</i> ; - débat; - clôture des travaux.	

Cette rencontre a été organisée conjointement avec les représentants des syndicats et les représentants de l'entreprise. Le climat de la réunion a été très positif et a donné la possibilité au groupe de travail d'entrer dans le vif d'une réalité en plein changement, suite à la fin de la période communiste, de l'affirmation du modèle de marché libéral occidental et de la récente entrée de la Hongrie dans l'Union européenne.

Les Chemins de fer d'État hongrois ont subi un important processus de restructuration au cours des années 1990. Jusqu'à la chute du régime communiste, les Chemins de fer étaient gérés avec une logique autarcique et centralisée, comme c'était d'ailleurs le cas pour toutes les entreprises d'État. À partir de la période 1989-1990 on a reconnu le fort caractère central des logiques de marché, le travail a été rationalisé et rendu plus productif, avec une très forte réduction du personnel (en 1989 la main d'œuvre des Chemins de fer hongrois était trois fois plus élevée que le niveau actuel). Un projet d'externalisation (*outsourcing*) des activités qui ne sont pas étroitement liées au transport ferroviaire (par exemple, l'entretien du réseau) a également été mis en marche.

La *MAV* est une entreprise d'État organisée en unités spécialisées gérées au niveau central. Actuellement on est en train d'envisager un développement de l'organisation de l'entreprise sur base régionale, mais le plan n'a pas encore été mis au point.

La représentation syndicale hongroise est structurée. Parmi les plus importantes organisations du secteur, il y a *VSZ* et *VdSZ* qui ont toutes deux participé à la réunion avec le groupe de travail.

La réunion a fourni la possibilité de connaître une réalité complètement différente par rapport à celle des pays déjà visités et a fourni le cadre du changement en cours, des ressources et des tensions liées à cette étape de passage très importante.

La première partie de la réunion a été consacrée à la connaissance du contexte de l'entreprise. Grâce à un compte rendu détaillé illustré par du matériel audiovisuel, les représentants de l'entreprise ont décrit au groupe de travail les caractéristiques de la réalité hongroise du monde du travail, ainsi que des salariés de l'entreprise.

Du point de vue structurel, on a pu remarquer que le pourcentage élevé de femmes salariées n'est pas accompagné d'une présence équilibrée de femmes dans les différents secteurs de l'entreprise. Ainsi que dans le reste

de l'Europe, la présence des travailleuses se concentre dans des secteurs n'appartenant pas à l'activité centrale de l'entreprise et se regroupe dans les échelons professionnels intermédiaires ; en outre, les femmes ont des salaires inférieurs à ceux des hommes.

À partir de 2002, une Commission pour l'égalité des chances a été créée dans l'entreprise, et elle est entrée en vigueur dès 2004 conformément à une loi nationale. Les objectifs de cet organisme sont : 1) proposer des outils pour concilier la vie privée et la vie professionnelle ; 2) améliorer les conditions de travail pour tous les salariés, hommes et femmes ; 3) s'activer pour éliminer les obstacles, directs ou indirects, à la discrimination de genre ; 4) œuvrer pour promouvoir un changement culturel par le biais de différents outils de formation et de promotion.

Les criticités concernant les travailleuses, issues des premières interventions, peuvent être regroupées en deux grands secteurs. Tout d'abord il faut rappeler les problèmes concernant l'application des nouvelles formes de contrat : en effet, la flexibilité produit encore plusieurs effets négatifs, aussi bien en ce qui concerne le calcul de la pension, qu'en ce qui concerne le manque de souplesse des outils de conciliation prévus qui ne prévoient pas de cotisations adéquates, ni des formes de protection de base. Deuxièmement, toutes les problématiques liées au processus de restructuration de l'entreprise qui entraînent un grand nombre de licenciements, spécialement de femmes, et une réorganisation du personnel et des carrières ne tenant pas compte des parcours effectués et des exigences de l'individu.

Le parcours que les Chemins de fer hongrois sont en train de suivre est très complexe et a conduit au démantèlement de tous les services et des opportunités qui étaient offertes par le passé aux salariés et aux salariées : les crèches, les structures d'assistance et de loisir, ainsi que les allocations familiales, faisaient partie intégrante de ce bagage accessoire qui permettait de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle.

La même situation a été esquissée par les interventions des représentants syndicaux, qui indiquent quelques urgences de base: 1) promouvoir un plan spécifique d'action pour la flexibilité, pour concilier la vie privée et la vie professionnelle; 2) protéger les femmes à leur retour après le congé de maternité, par des cours de réinsertion professionnelle qui combattent contre la tendance répandue de nombreuses travailleuses qui finissent par quitter leur emploi après avoir eu des enfants; 3) accomplir un changement

et favoriser la culture de l'égalité des chances à tous les niveaux, non seulement pour les femmes, mais également pour toutes les minorités et les personnes handicapées.

À la demande du groupe de travail, on a ouvert le débat qui a mis en exergue d'autres criticités importantes.

Tout d'abord la difficulté qu'ont les femmes d'accéder aux métiers techniques. En fonction des modalités de sélection, mais également de la réglementation sur la sécurité, les femmes ne réussissent pas aisément à accéder aux métiers techniques. D'autre part, actuellement est en cours un processus de restructuration des infrastructures et des mécaniques qui devrait conduire, dans des délais raisonnables, à la modernisation du matériel roulant et du réseau ferroviaire, ce qui entraînerait, par conséquent, une amélioration des conditions de travail communes, en vue de faciliter les tâches techniques qui deviendraient plus accessibles pour tous, hommes et femmes.

Deuxièmement, on a souligné les difficultés communes à tous les salariés de vivre avec des salaires très bas et à risque de réductions supplémentaires dues aux conditions du contexte. La bataille syndicale pour obtenir un salaire minimum a des répercussions sociales beaucoup plus vastes et pèse directement sur la qualité de la vie des familles moyennes hongroises. Dans l'image commune, le travail dans les chemins de fer ne représente désormais qu'un débouché valable uniquement pour les femmes, en tant que deuxième salaire de la famille ; il ne peut plus être la seule source de revenu familial. Ceci entraîne des répercussions évidentes sur la possibilité d'indépendance financière des femmes, surtout pour les familles monoparentales.

Nombreuses sont les actions conjointes issues du débat : de l'engagement de la Commission pour l'égalité des chances de l'entreprise, soutenu par la nouvelle réglementation en vigueur, aux actions de sensibilisation pour la responsabilité sociale de l'entreprise, soutenues par les organisations syndicales.

5.2.6. La réunion en Pologne

Pour conclure, le dernier *meeting* s'est tenu auprès de la société polonaise des chemins de fer *PKP*. Cette rencontre a été une importante base de discussion entre les partenaires sociaux et d'échange de bonnes pratiques.

Ci-dessous une fiche synthétique.

Varsovie, 26 janvier 2005 (9 h – 15h) CS	
<p>Interventions pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Stachurska (Représentante CS) - M. Papuoski (Président <i>PKP Holding</i>) - Mme Stucinska (Département des Ressources Humaines - <i>PKP</i>) - Mme Gabryjonczyk (Responsable du département Ressources Humaines - <i>PKP</i>) - M. Renclawowicz (Directeur Ressources Humaines – <i>PKP Information Technology Ltd</i>) - Mme Hebda Synowska (Directrice Ressources Humaines - <i>PKP CARGO S.A.</i>) 	<p>Interventions pour les syndicats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - M. Zawadzki (Responsable de la section régionale –<i>Solidarnosc</i>) - M. Kedzierski (Président Fédération des salariés de <i>PKP</i>) - Mme Berenhard (Vice-présidente - Fédération des salariés de <i>PKP</i>)
<p>Ordre du jour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - allocutions de bienvenue; - intervention de présentation de la représentante de CS; - le point sur la recherche : intervention méthodologique par <i>ISFORT</i>; - débat (en deux parties); - cloture des travaux. 	

La réunion s'est tenue au siège de CS, société de formation de la *PKP*, de manière très interactive et a immédiatement impliqué le groupe de travail dans un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

Dès le premier coup d'œil, la réalité polonaise a montré au groupe de travail toutes les difficultés, les efforts, les faiblesses et les ressources présentes sur le territoire en une période si délicate de changement.

Le Groupe *PKP* a été créé en 2001 suite à la restructuration des « Chemins de Fer de l'État » polonais (entreprise appartenant à l'État). La société *PKP S.A.* joue un rôle dominant au sein du Groupe *PKP*, qui comprend également d'autres sociétés opérationnelles qui, en qualité de partenaires du Groupe *PKP*, fournissent des services voyageurs ainsi que des services de fret, mais également des services liés à l'infrastructure ferroviaire. Les principaux opérateurs responsables de la fourniture de services voyageurs sont la *PKP Intercity Ltd.*, *PKP Regional Services Ltd.*, *PKP Fast Regional Rail in Tri-City Ltd. (PKP SKM Ltd.)*, *PKP Warsaw Commuter Rail Ltd. (PKP WKD Ltd.)*, tandis que dans le cas du fret, ces services sont fournis par *PKP CARGO Joint Stock Company (PKP CARGO S.A.)* et par *PKP Broad-Gauge Metallurgical Line (PKP LHS Ltd.)*.

Enfin, des sociétés telles que *PKP Polish Railway Lines Joint Stock Company (PKP PLK S.A.)*, *PKP Power Engineering Ltd.*, *PKP Information Technology Ltd.* et *Railway Telecommunication Ltd.*, sont liées à l'infrastructure ferroviaire.

Sous le profil patrimonial, les immobilisations techniques (totales) du Groupe *PKP* représentaient 20,5 milliards de *PLN* fin 2003. Les lignes ferroviaires, les infrastructures y compris les propriétés foncières et le matériel roulant pour fournir les services voyageurs et fret, forment la plupart des biens appartenant au Groupe.

En 2003, le processus de restructuration des emplois, mis en marche au sein du Groupe *PKP* a continué, ayant pour objectif de réajuster ses niveaux aux tâches actuellement confiées aux sociétés du Groupe *PKP* conformément à un marché en évolution constante et à la qualité de la demande. À la date du 31 décembre 2003, les effectifs des entreprises du Groupe *PKP* avait diminué de 3,5% par rapport à l'année précédente.

La représentation syndicale est structurée en plusieurs organisations. Actuellement dans le Groupe *PKP* il existe 28 organisations syndicales. Elles regroupent environ 75% des effectifs. Les plus importantes sont : Fédération (33 200 membres) et "Solidarność" (32 000 membres).

La première partie de la rencontre a donc été consacrée à la présentation du contexte de travail chez *PKP* par la présentation des données structurelles de la société subdivisées par genre. Ces données montrent que le nombre élevé de femmes présentes dans l'entreprise n'est pas équitablement réparti dans les secteurs, les métiers et les échelons : les

femmes sont surtout présentes dans les secteurs des services, le *marketing*, les relations avec la clientèle, la formation et dans la société de gestion du personnel (*holding*) ; les femmes sont présentes principalement dans les échelons professionnels moyens et bas et sont plus âgées que leurs collègues européennes à cause d'une forte chute des nouvelles embauches de femmes.

Bref, avec des modalités différentes, on assiste aux mêmes phénomènes relevés au cours des autres réunions : la sous-représentation des femmes dans certains secteurs, le phénomène du «plafond de verre», les difficultés de concilier la vie privée et la vie professionnelle et l'existence d'une différence salariale entre les genres.

Cependant, le processus de restructuration et de forte réduction du personnel concerne aussi bien les femmes que les hommes. La seule différence concerne la retraite : les femmes sont obligées par la loi de partir à la retraite plus jeunes par rapport aux hommes et, par conséquent, elles perçoivent une pension plus faible. Cela entraîne dans les familles plus âgées des difficultés économiques, souvent dues à une pension inconsistante, spécialement pour les veufs et les veuves.

Après la présentation méthodologique et technique visant les résultats du projet, le *meeting* a laissé une large place au débat de groupe. Les expertes européennes demandent aux organisations syndicales d'intervenir et d'indiquer au groupe de travail quelles sont les modalités d'intervention des syndicats dans la négociation et dans la revendication des droits des travailleurs pour faire avancer les requêtes des femmes. Une représentante du syndicat Fédération indique les deux priorités en fonction des catégories plus faibles et à risque : les jeunes travailleuses avec des enfants en bas âge à charge, car à cause des bas salaires des fonctions intermédiaires - occupées pour la plupart par des femmes -, celles-ci sont souvent obligées d'exercer un double travail pour compenser leur salaire ; les femmes plus âgées, obligées à partir à la retraite plus tôt, avec des pensions plus faibles.

D'où les objectifs de grande importance que les syndicats se sont fixés pour promouvoir les droits des travailleuses: concilier les temps et la flexibilité des horaires, et les revendications salariales.

En ce qui concerne le premier point, le débat montre les lacunes de la législation sur la flexibilité au travail : le manque d'institutions adéquates

ne permet ni d'augmenter les embauches, ni de concilier la vie professionnelle et la vie privée. Afin d'orienter le parcours pour faire pression sur les institutions pour qu'elles réglementent la flexibilité au travail, le groupe a illustré les expériences positives et négatives sur la création de nouveaux types de contrat, en indiquant les risques et non seulement les opportunités, pour les femmes elles-mêmes.

L'échange d'expériences à cet égard, a été très fructueux et a incité tous les participants à gérer les processus de changement dans une véritable optique de *mainstreaming*.

Quant au deuxième point, les partenaires sociaux sont convenus du principe de responsabilité sociale de l'entreprise, spécialement en vue d'un parcours européen commun de réduction graduelle de l'État-providence. À cet égard, il faut citer l'expérience faite depuis plusieurs années dans le Bureau de réemploi de *PKP* pour la requalification du personnel licencié. Cette expérience, très positive, consiste à classer les compétences et les ressources licenciées et à créer un parcours individuel de croissance, de mise à jour et de formation visant à faire retrouver un emploi à la personne. Cette activité a eu du succès : 47% des personnes licenciées ont retrouvé un emploi.

Chapitre 6

GROUPE THEMATIQUE SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

6.1. Les actions réalisées (points forts et bonnes pratiques à valoriser)

Le marché européen du travail a été caractérisé au cours des dernières années par une pression « en entrée » de la composante féminine, entraînant une augmentation constante aussi bien du taux d'activité, que du taux d'emploi. Malgré cette tendance générale, la croissance de la présence des femmes et leur participation au système productif continuent à être caractérisées par des phénomènes d'exclusion et de discrimination dans certains métiers. Les parcours professionnels des femmes ne reconnaissent pas « l'égalité des chances » par rapport aux parcours des hommes, surtout parce que les choix des femmes continuent à être fortement conditionnés par le débat, irrésolu, de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. En particulier, les femmes continuent à se heurter à des problèmes spécifiques concernant l'accès au marché du travail, à leurs perspectives de carrière, à leurs salaires.

La mise en œuvre des directives européennes pour la protection de la condition de la femme a poussé les entreprises à programmer une série d'actions internes pour le développement et l'intégration du travail des femmes qui, bien qu'elles ne résolvent pas totalement les contraintes existantes, ont produit des résultats intéressants, utiles non seulement à cerner les criticités, mais également à définir des interventions futures pour l'intégration et l'égalité des chances.

L'analyse des activités actuelles programmées pour atteindre des objectifs d'égalité des chances et d'intégration professionnelle des femmes dans les chemins de fer européens, est sûrement un bon point de départ pour identifier les stratégies communes les plus efficaces dans le secteur.

Ci-dessous sont illustrés synthétiquement les cas de quatre importantes entreprises ferroviaires de pays représentés dans le Groupe de travail du projet.

Fiche ITALIE

L'égalité des chances dans les Ferrovie dello Stato

Les Chemins de fer italiens, par un ensemble de circonstances de différente nature, sont historiquement une entreprise masculine, aussi bien en ce qui concerne le type de travail (hautement technique et organisé par roulements), que par l'imaginaire lié au personnage du cheminot.

Cela détermine d'une part la sous-représentation en nombre des ressources féminines, qui représentent 10% du total des salariés et, de l'autre, l'organisation du travail qui ne s'adapte pas aux exigences, surtout des travailleuses, de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Il faut également ajouter la nécessité d'outrepasser les héritages culturels et la formation scolaire qui, de nos jours encore, influencent de manière négative les jeunes femmes dans leur approche du monde ferroviaire.

Par conséquent, en se conformant à la recommandation CEE 635/84, les Chemins de fer italiens ont créé, en 1987, dans le Contrat collectif national de travail (*CCNL*)¹⁰, un Observatoire sur la condition de la femme, composé de représentants de l'entreprise et des organisations syndicales.

En 1991, à l'entrée en vigueur d'une loi nationale (Loi 125/91) établissant dans tous les lieux de travail publics et privés des organismes pour l'égalité des chances, les Chemins de fer ont créé le premier Comité bilatéral paritaire (*CPO*)¹¹ organisé sur base régionale et ayant la tâche de défendre et de valoriser le travail des femmes et de promouvoir des actions positives en leur faveur.

Les différents Contrats de travail qui se sont succédés au cours des années ont apporté quelques modifications à cet organisme qui, à partir du dernier Contrat collectif national de travail, signé le 16 avril 2003, couvre deux niveaux de contrat: le premier relatif aux activités ferroviaires, le

¹⁰ *CCNL* = *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*.

¹¹ *CPO* - *Comitato Pari Opportunità* = Comité pour l'égalité des chances.

deuxième relatif aux entreprises du Groupe. Ce dernier, en particulier, prévoit dans son article 3 qu'au sein du *CPO* soit assurée une représentation équilibrée des sociétés du Groupe et des organisations syndicales signataires qui restent en fonction pour la durée du contrat.

Le règlement de fonctionnement prévoit que les *CPO* régionaux rédigent chaque année un plan d'activité sous la coordination du *CPO* national qui s'occupe de le distribuer aux partenaires sociaux avec son propre rapport.

Le Groupe FS¹² alloue chaque année un budget et accorde des permissions afin de permettre cette activité qui est considérée en tant qu'activité de service.

Au cours des dernières années l'activité du *CPO* a concerné en particulier:

- l'information. Tout le personnel a reçu une brochure informative et, le personnel féminin uniquement (environ 10 000 femmes) a reçu un texte d'approfondissement sur le sujet de l'égalité des chances. Des rencontres périodiques de présentation de l'activité du *CPO* ont eu lieu et les activités entreprises ont été mises en exergue sur les revues de l'entreprise et sur les revues syndicales;
- la formation. Dans le cadre de la formation institutionnelle de l'entreprise, des cours de formation sur le sujet ont été tenus pour les nouveaux embauchés, hommes et femmes, ainsi que des interventions spécifiques suite à des projets cofinancés sur le plan national. Sur le plan syndical également, les sujets de l'égalité des chances ont été approfondis dans des cours spécialement conçus;
- des actions positives. Des projets financés par des fonds publics et conçus par les *CPO* ont été réalisés aussi bien au niveau local que national, concernant plusieurs domaines : de la recherche à la formation, de la communication à l'informatique, de la sécurité à l'étude d'actions pouvant être financées par des fonds européens, au bilan des compétences. Notamment, ces projets ont : favorisé l'insertion des femmes dans des secteurs professionnels les plus avancés du point de vue technologique («Sviluppo di nuove

¹² FS = Chemins de fer italiens.

professionalità al femminile per le Ferrovie del futuro»¹³ ; fourni aux travailleuses à bord des trains - qui opèrent dans des conditions professionnelles plus risquées - des compétences juridiques et légales, des capacités psychiques et physiques et des outils de travail pour affronter dans de meilleures conditions des contextes critiques («Sicuramente = Sicura mente»)¹⁴ ; développé l'information sur la sécurité sur les lieux de travail, en ce qui concerne notamment les normes sur la protection de la santé des femmes (« Alice I et II ») ; favorisé l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie privée par le biais d'un projet sur les garderies d'enfants («Giocolavorando & Lavorogiocando»)¹⁵ et d'un projet de réinsertion des travailleuses et des travailleurs après des congés parentaux;

D'autres importants projets ont été réalisés aussi bien au niveau national que territorial, visant à analyser les conditions de travail des femmes dans leur milieu de travail, parmi lesquelles nous pouvons citer: «L'altra metà delle Ferrovie», «Libero Transito», «M&M - Sicurezza, mobbing e molestie», «L.O.V. - Lavoro Orario Vita», «Competenze per Competere»¹⁶.

Un projet qui a obtenu un relief particulier et qui a été financé par le programme européen « Leonardo da Vinci » a impliqué largement les femmes dans le cadre de la négociation. Il faut également ajouter la participation du CPO à une initiative de l'entreprise pour recueillir des idées innovantes parmi les salariés (« Innovare per Migliorare »)¹⁷ qui a reçu le prix de la meilleure proposition.

Actuellement, dans une perspective d'actions positives visant également à la protection de la santé psychique et physique, est en cours une initiative - qui sera opérationnelle pendant toute l'année

¹³ « Développement de nouveaux professionnalismes au féminin pour les Chemins de fer de demain »

¹⁴ Jeu de mots signifiant : « Sûrement = Avec l'esprit sûr ».

¹⁵ « Je-joue-en-travaillant & Je-travaille-en-jouant »

¹⁶ « L'autre moitié des Chemins de fer », « Libre Passage », « M&H - Sécurité, *mobbing* et harcèlement », « T.H.V. - Travail, horaire, vie », « Compétences pour la compétitivité ».

¹⁷ « Innover pour améliorer »

2005 – visant à réaliser une campagne d’information et de prévention des tumeurs, adressée aux travailleuses et aux travailleurs (« Opportunità Salute »)¹⁸ ;

- la protection. Les Comités pour l’égalité des chances agissent pour faire respecter les normes nationales (les lois et les contrats) qui protègent les travailleuses et les travailleurs sur les lieux de travail, conformément aux directives européennes adoptées, telles que, par exemple, celle sur les congés parentaux;
- le réseau égalité des chances. Les CPO participent bien entendu activement sur le territoire au réseau des organismes et des institutions pour l’égalité des chances, aussi bien pour des propositions, que pour la création de partenariats finalisés à des projets impliquant une pluralité d’acteurs, que pour le partage de bonnes pratiques.

Fiche AUTRICHE

Principes de base pour le développement de l’égalité des chances au sein de l’entreprise ÖBB:

- procédure pour l’égalité de traitement des salariés de sexe masculin et féminin au sein des Chemins de Fer Fédéraux Autrichiens;
- lignes directrices sur le traitement juridique des salariés à temps partiel dans les Chemins de Fer Fédéraux Autrichiens;
- lignes directrices sur l’octroi du congé parental.

Caractéristiques de l’entreprise qui influencent l’égalité de traitement des salariés de sexe masculin et féminin au sein des Chemins de Fer Fédéraux Autrichiens:

Loi sur la Protection de la Maternité:

- obligation absolue d’arrêt du travail (limite pour la protection de la maternité) pour toutes les femmes enceintes dans les huit semaines précédant et suivant l’accouchement (douze semaines en cas de césarienne ou d’accouchement de deux ou plusieurs jumeaux);

¹⁸ « Opportunità santé »

- au moment de communiquer l'état de grossesse, les salariés de sexe féminin qui opèrent sur des véhicules ne pourront plus exercer cette tâche et il faudra leur proposer une fonction alternative;
- durant la période de l'obligation absolue d'arrêt du travail, il faudra verser aux futures mères un chèque hebdomadaire (les salariés des *ÖBB* bénéficiant du statut de fonctionnaires de l'État continueront à recevoir leur salaire normal de leur employeur, les autres salariés des *ÖBB* recevront un chèque hebdomadaire alloué par la caisse d'assurance maladie) qui sera égal au salaire moyen des 13 semaines précédant l'entrée en congé de maternité.

Le congé de maternité, conformément à la Loi de Protection de la Maternité et à la Loi sur le Congé Parental:

- la loi octroie le congé de maternité jusqu'à un maximum de deux ans à compter de la date de naissance de l'enfant;
- les parents peuvent décider librement lequel d'entre eux prendra le congé parental et quand. Ce congé devra avoir une durée minimum de trois mois et les parents auront la faculté de prendre des congés à tour de rôle deux fois. S'ils choisissent ce roulement pour la première fois, les deux parents pourront prendre le congé simultanément pour la durée d'un mois. En outre, ils peuvent concorder pour le dénommé congé parental à roulement, par exemple les trois mois peuvent être différés jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de sept ans ou bien jusqu'à ce qu'il commence à aller à l'école. La durée du congé parental est par conséquent réduite au 21ème mois à compter de la date de naissance de l'enfant;
- le parent peut (dans ce cas, puisque aucune obligation de la loi n'existe en la matière, il faudra parvenir à un accord avec l'employeur ou par le biais du Tribunal du travail) présenter une demande de travail à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans. Au cas où le parent prenne un congé parental ou partage le sus-dit congé avec l'autre parent, la durée du congé parental se réduit proportionnellement (deux ans de congé parental = quatre ans de travail à temps partiel). La réduction de l'horaire de travail prévoit un minimum de 2/5 de l'horaire normal de travail;
- garantie pour les parents de conserver leur emploi à conclusion de la période de congé parental ou de travail à temps partiel;

- protection contre le licenciement durant le congé parental et pour les 4 mois suivants;
- allocation pour les enfants à charge (à partir de 2002 les allocations familiales ne sont pas liées à un emploi précédent) pour un montant de € 14,53 par jour jusqu'au 30ème mois de vie de l'enfant. En outre, un plafond de revenu maximum de € 14 600 est prévu.
- Egalité des chances – actions positives
- ÖBB Planung & Engineering (division technique des chemins de fer autrichiens) a été récompensée par le “Equality Inside” en décembre 2004. “Equality Inside” est une récompense particulière concernant la prise en compte du mainstreaming dans le principe de qualité totale, élément essentiel du processus du business. “Equality Inside” garantit et met sous contrôle un travail permanent sur l'égalité et les différents aspects du mainstreaming pour l'égalité des chances. Le management du mainstreaming fait partie du système de management de la Qualité. ÖBB Planung & Engineering est la plus grande division bénéficiaire d'une récompense d' “Equality Inside” en Autriche.
- Les chemins de fer autrichiens sont les premiers chemins de fer de l'europe centrale à disposer d'un rapport de développement durable, établi par la division environnement en 2004. Ce rapport comporte un chapitre sur le management et le mainstreaming. Par ailleurs, ÖBB-Umweltmanagement (division environnement) a été la première division des chemins de fer autrichiens à engager en 2002 un travail d'analyse sur la qualité totale.
- Enfin, ÖBB participe depuis 2003 au “girls day” (journée des filles). L'idée du “girls day” vient des USA. Ce jour-là les entreprises ont la possibilité de recevoir des jeunes filles étudiantes (voir aussi : “Girls day” en Allemagne).

Fiche ALLEMAGNE

Mesures pour soutenir l'égalité des chances pour les femmes dans la Deutsche Bahn AG

La *Deutsche Bahn AG* soutient activement l'égalité des chances depuis 1991. Puisque nous étions (et nous sommes) convaincus de l'opportunité de nos mesures, nous avons été l'une des premières entreprises allemandes

à nous soumettre volontairement à une procédure de certification extérieure. Nous sommes fiers d'avoir obtenu en 1998 la certification « Total E-Quality », qui est confirmée tous les trois ans.

En plus de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, nous poursuivons activement une politique de la diversité. Nous souhaitons reproduire la diversité de la société au sein de notre entreprise. C'est la seule solution qui nous permet de répondre aux exigences de nos clients. Le personnel de la *Deutsche Bahn AG* est donc composé de « jeunes » et de personnes « âgées », d'hommes et de femmes, de personnes handicapées et pas, de personnes d'orientations religieuses et de nationalités différentes, d'homosexuels et d'hétérosexuels. Grâce à nos programmes sur la diversité, en octobre 2004 on nous a décerné le prix Max-Spohr. Cela signifie que nous sommes la troisième grande entreprise allemande qui a obtenu ce type de certification.

(1) Travail à temps partiel et télétravail

La possibilité de rendre l'horaire et le lieu de travail plus flexibles peut contribuer considérablement à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Pour la plupart des salariés de la *DB AG*, la flexibilité de l'horaire de travail est la seule solution à prendre en considération car toutes les tâches opérationnelles, telles que les tâches du personnel à bord des trains, la vente de billets ou le travail des conducteurs, ne peuvent pas être effectués par le télétravail. À partir de 1998, nous avons introduit dans le contrat collectif une disposition de loi sur la réduction personnalisée de l'horaire de travail et le droit de revenir à un horaire à plein temps. En 2001 a été signé le contrat collectif sur le télétravail.

Le travail à temps partiel faisait l'objet de préjugés également en Allemagne. À partir de 1998, dans le but de mieux le faire accepter, ont été publiées des annonces pour des postes vacants dans l'entreprise, avec un horaire de travail réduit. En outre, nous avons réalisé de nombreuses campagnes d'information et de promotion. Des modèles personnalisés et les dispositions de loi en vigueur sont mis en évidence dans les dépliants et les articles.

Tout en étant conscients que la réduction individuelle de l'horaire de travail est une prérogative presque totalement féminine, même les hommes ont le droit à la réduction du temps de travail et ce conformément à

l'évolution actuelle de la société. Les hommes ne veulent plus être uniquement responsables de la tranquillité financière de leur famille, mais ils souhaitent jouer un rôle actif dans l'éducation des enfants. En même temps, le travail à temps partiel devient plus acceptable lorsque les hommes aussi y ont recours.

Rendre l'horaire de travail flexible demande de la flexibilité des deux côtés. Travailler des jours ou des semaines données facilite cette compatibilité. De nombreux exemples positifs prouvent que cette solution est meilleure par rapport au fait de travailler 4 heures par jour tous les jours, surtout lorsque les temps de déplacement pour atteindre le lieu de travail sont longs.

(2) Soutien à l'assistance à l'enfance

Pour de nombreuses familles, l'assistance à l'enfance représente un défi considérable. Les roulements de travail et le manque de prestataires régionaux de ce type de service rendent la situation encore plus difficile. Nous soutenons nos salariés dans leur recherche d'une assistance adéquate à l'enfance, par le biais d'un partenariat avec une entreprise de services externe. Cette entreprise conseille individuellement les parents sur les formes d'assistance à l'enfance la plus appropriée à leurs exigences. On prend donc en compte leurs besoins en fonction des heures d'assistance à l'enfance, de l'âge des enfants, des possibilités financières de la famille et de la situation au niveau régional.

Dès que la famille a décidé quel type d'offre d'assistance à l'enfance lui convient, notre partenaire les aidera dans leur recherche. Le service de conseil et de recherche est totalement gratuit pour nos salariés.

Nous fournissons un type d'assistance à l'enfance d'urgence avec l'aide de sociétés de services dans huit localités principales. Ce service est utilisé, par exemple, lorsque la nourrice de l'enfant est malade ou en cas de nécessité pour des périodes d'assistance prolongées à cause du travail supplémentaire ou de déplacements de travail.

Durant la période des vacances scolaires, notre Bahn-Sozial-Werk [Personnel des Chemins de Fer responsable des Services Sociaux] offre différents types de solutions en matière d'assistance à l'enfance. Ces offres prennent en compte les intérêts des enfants et sont plutôt économiques pour les parents.

(3) Veiller aux membres de la famille qui nécessitent d'une assistance

Nous offrons également à nos salariés ayant des membres de leur famille qui ont besoin d'assistance, la possibilité de bénéficier du soutien fourni par des sociétés de services externes. Nous organisons des services de ménages à domicile et de fourniture des repas, des services d'assistance aux particuliers et d'accueil dans des centres de soins. Puisque ce sont les femmes qui habituellement s'occupent des membres de la famille âgés ou malades, nous leur fournissons l'occasion de continuer à exercer leur activité professionnelle.

(4) La « Girls' Day » (La Journée des Filles)

Depuis 2001, en Allemagne a été créée la « Girls' Day » qui tombe au mois d'avril. Il est demandé à toutes les entreprises d'illustrer aux jeunes filles âgées de 10 à 16 ans les différentes professions techniques. L'objectif est de susciter leur intérêt envers des professions ayant des débouchés concrets. La *Deutsche Bahn* y a participé dès le début. Au cours des années 2003 et 2004, 1 000 jeunes filles ont eu l'occasion de voir ce qui se passe en coulisses. Elles ont visité les postes d'aiguillage, elle ont appris la signalisation, elles ont rédigé les horaires des trains, elles ont conduit les simulateurs de locomotives et elles ont visité aussi bien des ateliers d'entretien que des aires de manœuvre. Elles ont montré un grand intérêt et se sont identifiées dans cette profession.

(5) Gestion des conflits

Des individus qui travaillent ensemble auront de toute façon des opinions, des objectifs et des expériences différentes. Parfois cela peut être une source de conflit. Lorsque les femmes entrent dans des secteurs dominés principalement par des hommes, des conflits peuvent avoir lieu à cause de hiérarchies traditionnellement consolidées ou à cause de simples préjugés. Nous considérons les conflits comme un défi et nous sommes convaincus de la nécessité d'affronter la gestion des conflits de manière professionnelle. C'est pour cette raison que nos fournisseurs de services internes d'éducation et de santé offrent des services de médiation, de *leadership* fondé sur le dialogue, des sessions de formation et de conseil. Notre brochure, publiée en 2004, fournit des explications sur les différentes formes de désaccord qui peuvent enclencher des conflits, ainsi que des renseignements sur nos offres de soutien.

(6) Communications / Médias

Les médias exercent une forte influence sur les opinions des individus. Grâce à des campagnes ciblées sur l'égalité des chances garanties aux femmes au sein de la *DB AG*, nous avons atteint un niveau élevé d'acceptabilité des femmes dans tous les échelons professionnels de *DB AG*. Pour montrer des femmes occupant des professions atypiques, nous utilisons différents moyens de communication : les revues pour les clients, la chaîne de télévision de la *DB AG*, le journal du personnel, les informations pour les dirigeants, Internet et notre réseau Intranet. Nous nous assurons que les femmes aient la même visibilité et la même possibilité de s'exprimer que les hommes. Toutes formes de représentation contre les femmes ou tous propos sexistes sont interdits.

Fiche FRANCE

L'égalité des chances dans la SNCF

La SNCF s'attache depuis plusieurs années à promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes au sein de ses services. La non-discrimination constitue un principe essentiel dans les différents aspects de notre gestion des ressources humaines : recrutement, formation continue, promotion professionnelle ou rémunération.

Au-delà de ces principes, la féminisation de l'entreprise et de ses métiers constitue un objectif important dans le domaine des Ressources Humaines. La représentation des femmes dans nos effectifs a d'ailleurs significativement progressé ces dernières années.

Alors que l'embauche du personnel féminin représentait 16 % du total de nos recrutements en 1995, il représentait 23 % en 2003.

Pour une entreprise comme la nôtre, où le poids des métiers techniques et d'exploitation est particulièrement fort, cette volonté de féminisation se heurte cependant à quelques difficultés liés à la nature même du marché de l'emploi : faible nombre de femmes ayant suivi des filières techniques de l'Education Nationale, faible nombre de candidatures spontanées de jeunes femmes en dehors des métiers de la vente, faible nombre de femmes pouvant accepter le travail en 3X8 et les déplacements de plus d'une ou deux journées.

C'est pourquoi la SNCF s'est dotée, en 2000, d'un Plan Qualitatif de Recrutement, dans lequel sont définies les orientations majeures pour structurer les profils et caractéristiques de nos embauches.

Une part importante de ce plan d'action est consacrée à l'objectif de féminisation de nos différents métiers et à la recherche, à chaque fois que possible, d'un meilleur équilibre hommes/femmes. C'est ainsi qu'une:

- évolution importante est intervenue dans la féminisation des métiers liés aux domaines commerciaux (en gare et à bord des trains);
- tendance notable à la féminisation est également apparue dans des métiers plus spécifiquement ferroviaires tels que « opérateurs circulation » (saliés chargés de la gestion des aiguillages) : 18 % de recrutements féminins en 2003.

En revanche, certaines fonctions demeurent essentiellement masculines comme celles qui font appel à une dimension physique plus grande (manœuvre par exemple).

Le métier de la conduite quant à lui reste encore très largement masculin : de 1 à 2% des embauches seulement concernent des femmes.

En dépit des campagnes de communication pour les recrutements, qui mettent en scène des femmes comme des hommes, de nouvelles actions doivent être menées pour changer le regard sur certains métiers.

De façon générale, nous nous employons à mieux faire connaître la diversité et l'intérêt de nos métiers, aussi bien sur le marché de l'emploi que vis-à-vis des étudiants et lycéens, et ce, le plus tôt possible dans le cursus de l'enseignement général ou professionnel.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de partenariats avec les écoles et les services publics en charge de l'emploi.

La SNCF agit par ailleurs également auprès des universités et des grandes écoles pour promouvoir ses activités et ses emplois. Il est significatif à cet égard, que les taux de féminisation de nos jeunes cadres ait progressé ces dernières années (34 % de recrutements féminins en 2003). Cette féminisation ne manquera pas de se traduire, dans l'avenir, par une féminisation également croissante de nos différents niveaux d'encadrement.

Sur le plan des conditions de travail au sein de l'entreprise et des modalités possibles de leur aménagement, la SNCF aborde cette question sous deux angles principaux:

- le premier vise à développer le temps partiel choisi dans les différents secteurs de l'entreprise. L'accord collectif signé avec les organisations syndicales en 2000 a étendu les modalités possibles du recours au temps partiel, qui s'applique désormais largement au-delà des seules filières administrative ou commerciale où il a été longtemps cantonné. Il convient de noter que les formules de « temps partiel choisi » permettent d'opter pour des formules allant de 50 % à 91,4 % du temps complet, mis en œuvre soit en réduisant la journée de service soit en accordant des journées « libres » supplémentaires. Les contrats à temps partiel sont conclus la plupart du temps pour une année et reconductibles moyennant accord entre le salarié et l'employeur;
- le second plus difficile concerne la question – essentielle dans certains métiers, en particulier à caractère « technique »- de l'adaptation de l'environnement de travail, y compris les éléments de confort au travail que l'entreprise développe à travers les programmes d'amélioration des conditions de travail (rénovation des résidences pour les personnels « roulants », équipements sanitaires, modernisation des vêtements de travail...).

L'entreprise entend poursuivre l'effort de féminisation progressive de ses équipes. Cet effort répond à la conviction que la diversité et une meilleure parité des collectifs de travail sont de nature à améliorer, de façon générale, les relations professionnelles dans l'entreprise et la qualité des relations de l'entreprise avec ses clientèles et donc en définitive la qualité de ses services.

Conformément aux dispositions légales, le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est débattu chaque année avec les organisations syndicales :

- au Comité Central d'Entreprise au niveau de la Direction de l'Entreprise;
- et au niveau des 23 Comités d'Etablissement régionaux.

En 2005, les discussions sont engagées en vue de la négociation d'un Accord Collectif d'entreprise sur la mixité et l'égalité professionnelle avec les Organisations Syndicales.

Par ailleurs, Louis GALLOIS, Président de la SNCF, a signé en octobre 2004 avec 40 autres dirigeants d'entreprises, une « charte de la diversité » pour témoigner de son engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale.

6.2. Les criticités rencontrées (points faibles à éliminer)

En même temps que les bonnes pratiques de l'entreprise dans les politiques de l'égalité des chances, il est important de souligner également les criticités et les points faibles que l'on rencontre dans les modèles actuels d'organisation du travail dans le secteur ferroviaire, concernant le sujet de l'égalité des chances, ainsi que les orientations et les politiques mises en œuvre pour l'intégration.

Le premier obstacle à franchir est de type culturel. On n'est pas tout à fait conscient qu'une présence féminine accrue dans l'entreprise peut conduire à une amélioration non seulement des conditions de travail, mais également de l'efficacité de l'entreprise et de la qualité des produits/services. Il suffit d'analyser les rapports finaux des entreprises qui ont adopté des politiques d'égalité des chances pour rappeler les améliorations qui pourraient se produire. Il s'agit d'améliorations dont pourraient bénéficier tous les travailleurs, sans privilège de genre.

Une deuxième problématique très répandue dans les réalités analysées concerne la faible présence de travailleuses dans les métiers techniques (mécanicien, agent de manœuvre, manutentionnaire, etc.). Les entreprises justifient cette lacune en soulignant premièrement les caractéristiques « masculines » de ces métiers, qui nécessitent des caractéristiques physiques et professionnelles que les femmes difficilement possèdent. À vrai dire, l'évolution technologique (par exemple dans le matériel roulant) et une meilleure organisation du travail permettent de surmonter la plupart des caractéristiques physiques qui découragent ou qui empêchent complètement l'accès des femmes à ces métiers. Un réajustement des critères de recrutement, en les adaptant aux caractéristiques féminines, serait donc souhaitable pour favoriser les candidatures féminines également dans ces métiers. Deuxièmement, on affirme que les femmes sont peu

nombreuses, par exemple dans le secteur des conducteurs, à cause des horaires et des roulements. Il est vrai, cependant, que le pourcentage de femmes dans les métiers à bord, qui sont sujets à une bonne partie des contraintes organisationnelles des conducteurs, est plutôt bon. Le sujet est donc controversé et l'on a suggéré de mettre en place une étude spécifique.

Un troisième domaine fortement problématique issu des rencontres, concerne la discrimination salariale, qui pèse sur la satisfaction professionnelle des travailleuses et sur leur éventuel abandon de l'emploi. Souvent les différents niveaux de salaire entre les travailleurs et les travailleuses sont déterminés par les émoluments additionnels dans les salaires des travailleurs, liés aux heures supplémentaires, aux services de nuit, etc. (les travailleuses sont moins disponibles à cette flexibilité, qui leur empêche de concilier la vie familiale et la vie professionnelle). En réalité il s'agit d'une sorte de « cercle vicieux ». Tant qu'on ne réussira pas à surmonter le caractère « sectoriel » des métiers, il sera difficile de parvenir à une égalité salariale. Les femmes continueront à effectuer des métiers administratifs, de bureau, qui ne prévoient généralement pas d'indemnités salariales supplémentaires, typiques des métiers les plus « désagréables » à bord, donc cet écart salarial ne sera pas comblé.

Un quatrième point critique, commun à tous les pays, est la difficulté des femmes, dont nous avons parlé plusieurs fois, de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Dans certains cas les entreprises ont prévu et réglementé par contrat des outils de flexibilité qui, néanmoins, sont considérés comme des obstacles à la carrière et portant atteinte aux droits d'égalité entre les genres. Les femmes ne veulent pas être obligées à choisir entre des occasions et des gratifications professionnelles d'une part, et la possibilité de consacrer le temps nécessaire à leur famille et aux enfants, de l'autre. Un autre problème consiste dans le fait que, concrètement, de nombreux outils garantis par le contrat ne sont pas appliqués dans la pratique, car les entreprises estiment que ceux-ci pèsent négativement sur la productivité du travail et donc sur l'efficacité de l'entreprise dans son ensemble. Même où la garantie contractuelle existe, des discriminations de fait se cachent ; par exemple, le congé parental ne garantit pas à la travailleuse qu'elle retrouvera son poste initial lorsqu'elle reviendra dans l'entreprise. Souvent les travailleuses n'utilisent pas les outils de la flexibilité finalisés à mieux concilier le travail et la famille par crainte d'être pénalisées dans les parcours de carrière, voire dans le

maintien de leur emploi. Cette perception est particulièrement lourde dans les entreprises qui affrontent actuellement un processus de restructuration, à la suite duquel une réduction du personnel est prévue.

Enfin, une autre criticité concerne le *mobbing* et le harcèlement sexuel. Durant les *meetings*, plusieurs organisations syndicales ont déclaré avoir reçu de nombreuses plaintes de la part de travailleuses qui estimaient avoir été victimes de *mobbing* et de harcèlement sexuel. Au vu de ces plaintes il est évident qu'il est nécessaire de garantir des outils de support et de protection pour les victimes.

En général, les formes de discrimination qui existent encore – parfois faute d'une réglementation et de prévision contractuelle, parfois à cause d'une mauvaise application des normes et des contrats – ne concernent pas uniquement les femmes mais également les catégories considérées faibles ou défavorisées. C'est pour cette raison que les travailleuses des entreprises ferroviaires européennes visent à promouvoir des politiques pour l'égalité des chances et pour la protection professionnelle, pouvant s'étendre à tous les travailleurs. Les femmes ne se sentent pas une « catégorie à défendre » et ne demandent pas de traitements de faveur, mais elles revendiquent les mêmes possibilités/opportunités professionnelles qui, de nos jours encore, ne sont garanties qu'aux hommes.

6.3. Les propositions de travail

Au cours des *meetings*, différentes propositions ont été faites pour développer l'intégration professionnelle des femmes et pour promouvoir l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire. Les nouvelles orientations communautaires concernant l'égalité des chances, n'ont été qu'en partie transposées dans le secteur ferroviaire où, comme nous l'avons vu, subsistent des clichés culturels et des règlements (par exemple, les caractéristiques physiques) qui découragent, voire empêchent, l'accès des femmes à certains métiers au contenu technique et d'ingénierie élevé. Les espaces d'amélioration pour une effective égalité des chances professionnelle dans les entreprises ferroviaires sont nombreux et concernent les différents domaines de la formation, de l'organisation et de la communication.

Le point de départ des propositions est la constatation courante d'un faible niveau d'estime de soi-même des jeunes filles, d'où la nécessité d'intervenir, en général, sur l'éducation familiale. Très souvent, à l'origine des choix scolaires il y a un conditionnement de la part des parents qui néglige les réelles capacités subjectives. Ce sont souvent les parents qui choisissent l'école ou le travail pour leurs enfants. L'évolution culturelle, souhaitée par les responsables des chemins de fer, devrait pouvoir impliquer les familles en partant de l'éducation donnée aux enfants.

On a cerné trois passages qui doivent être réalisés pour parvenir à agir sur l'estime de soi travailleuses: tout d'abord parvenir à la reconnaissance des différences individuelles, ensuite créer ou faciliter les conditions pour une effective intégration effective les genres et enfin définir les spécificités des femmes.

Pour concrétiser ce parcours, plusieurs actions possibles ont été identifiées et proposées, pouvant se placer fondamentalement sur deux niveaux d'approche:

- une approche «de système», selon la logique du dénommé «mainstreaming», autrement dit le principe que le sujet de l'égalité des chances professionnelles n'est pas une question à part, sectorielle, mais elle est partie intégrante de tous les domaines de l'organisation et des politiques du travail, et donc de l'organisation et des politiques de l'entreprise (formation, communication, développement professionnel, organisation, sélection du personnel et ainsi de suite);
- une approche « finalisée », dans la logique d'outils et de « choses à faire » très précis et visant à atteindre un objectif donné (des outils pour l'élimination des inégalités salariales, des outils de soutien pour concilier le travail et la famille, des objectifs de croissance de la présence des femmes dans l'entreprise et ainsi de suite).

Ci-après sont illustrées les listes des possibles « choses à faire », en distinguant les deux niveaux, selon les indications issues des *meetings* et des réunions du Groupe de travail. Il s'agit, évidemment, d'une liste suffisamment longue, mais non-exhaustive de toutes les actions que l'on peut mettre en œuvre. Et surtout, il est nécessaire de construire des parcours de développement pour que les suggestions énoncées soient effectivement opérationnelles.

Actions de système (mainstreaming)

La communication et le langage en tant qu'outils de *marketing* finalisés à améliorer l'image – aussi bien interne que publique – de l'entreprise, en surmontant ainsi le cliché d'entreprise machiste. Dans certains pays, tels que l'Autriche notamment, ont été promues des actions de sensibilisation à un langage permettant de réaliser le *gender mainstreaming*, et des activités de communication visant à diffuser l'image de la femme cheminote, comme en Allemagne.

La formation et le recyclage des travailleurs pour leur permettre d'égalités conditions et possibilités de carrière, mais également pour diffuser et améliorer la culture de l'égalité des chances. Les responsables de l'entreprise ont vérifié une difficulté commune à attirer les jeunes diplômés, car ceux-ci ont une opinion négative aussi bien du travail ferroviaire que des chemins de fer, dérivant très souvent du fait qu'ils sont des clients mécontents. Tous estiment que tisser un lien entre le système scolaire supérieur et universitaire et le système des entreprises peut résoudre les problèmes qui s'avèrent au moment des sélections d'entrée. Les jeunes auraient la possibilité de faire une première expérience de travail avant la fin de leurs études, de vérifier effectivement la réalité de l'entreprise en contribuant ainsi à améliorer l'image de l'entreprise parmi les jeunes.

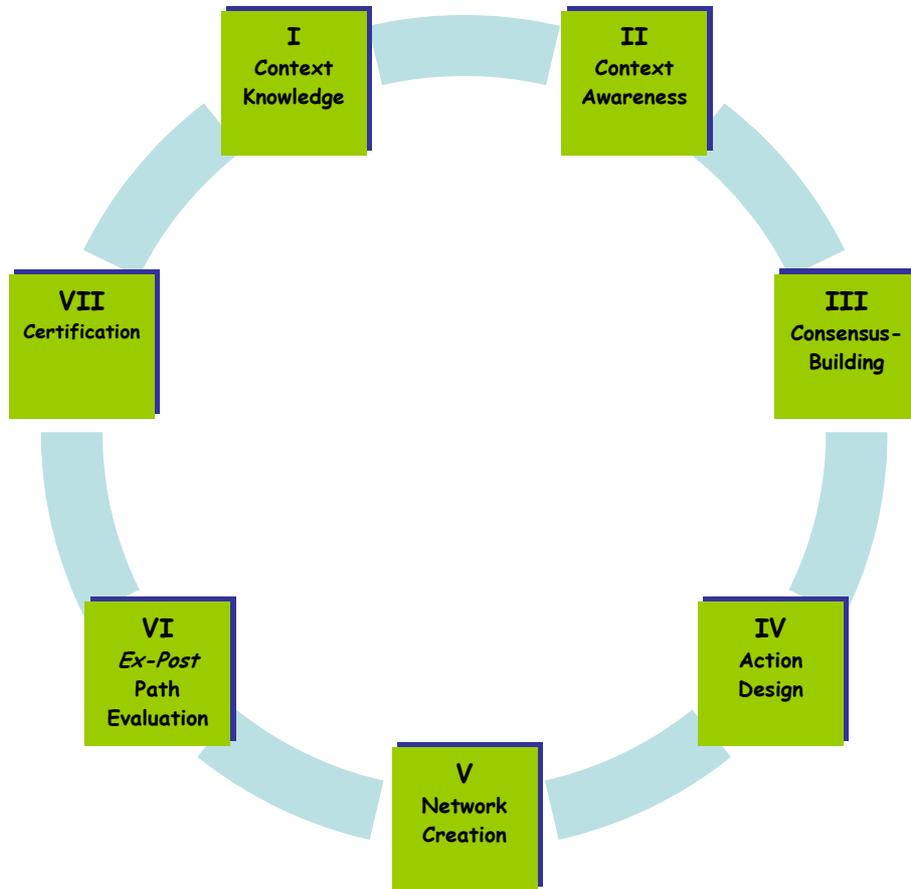
La négociation: il est essentiel que les entreprises et les syndicats ne reconnaissent pas seulement le rôle fondamental du contrat collectif pour garantir la flexibilité des horaires ainsi que les droits à la parenté des travailleurs, mais qu'ils s'engagent à le mettre en œuvre concrètement. Lors de la rencontre de Paris on a constaté qu'il serait souhaitable d'insérer dans l'entreprise des lignes directrices pour une politique de l'égalité des chances, communes à tous les secteurs de sorte que l'on obtiendrait une base de départ égale. Une sorte de *vade-mecum* de l'égalité des chances pour tous les travailleurs quel que soit leur niveau d'emploi.

Des actions ciblées

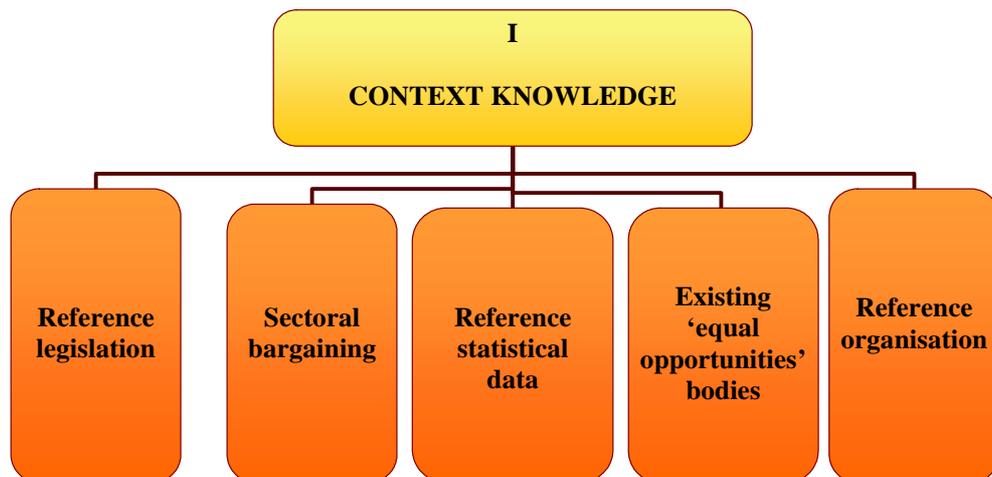
- Développer le pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise, en privilégiant certains secteurs, en mettant au point des critères non-discriminatoires d'accès aux professions ferroviaires et également par le biais d'une formation interne qui permette ou qui favorise les passages à l'intérieur de l'entreprise.

- Étudier et développer des modèles organisationnels de l'entreprise et des politiques pour le personnel visant à assurer l'égalité des chances dans les carrières.
- Éliminer les inégalités salariales pour les mêmes rôles entre les hommes et les femmes.
- Garantir l'intégration et la mise en œuvre des outils fournis par les contrats (temps partiel, congés parentaux, télétravail, etc.).
- Promouvoir les outils d'assistance sociale internes à l'entreprise visant à favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (des crèches dans l'entreprise, des bonus pour les services de baby-sitting, l'assistance et le support pour les parents âgés, etc.).
- Favoriser la création dans l'entreprise, s'ils n'existent pas encore, d'organismes spécialisés dans les problématiques de l'égalité des chances, afin d'assurer une présence constante du sujet dans les divers domaines d'organisation de l'entreprise et dans la définition des politiques de gestion ayant des retombées sur l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes.
- Étudier un système de certification de *total e-quality* et favoriser son insertion parmi les paramètres d'évaluation de la qualité de l'entreprise (avec les certifications qui existent déjà, telles que la *total quality*, la certification environnementale, la certification éthique, etc.), dans la participation aux appels d'offre, etc.

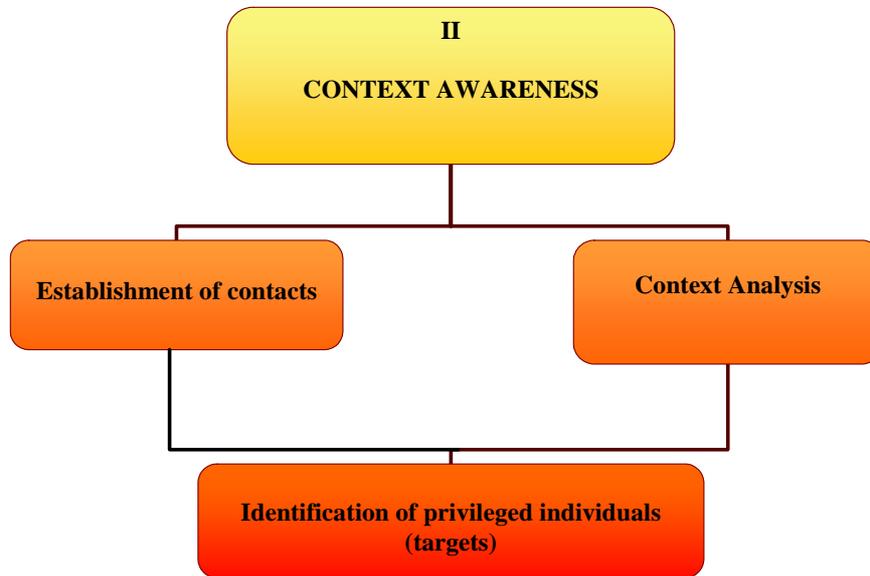
Tab. 1 - The equal opportunities path



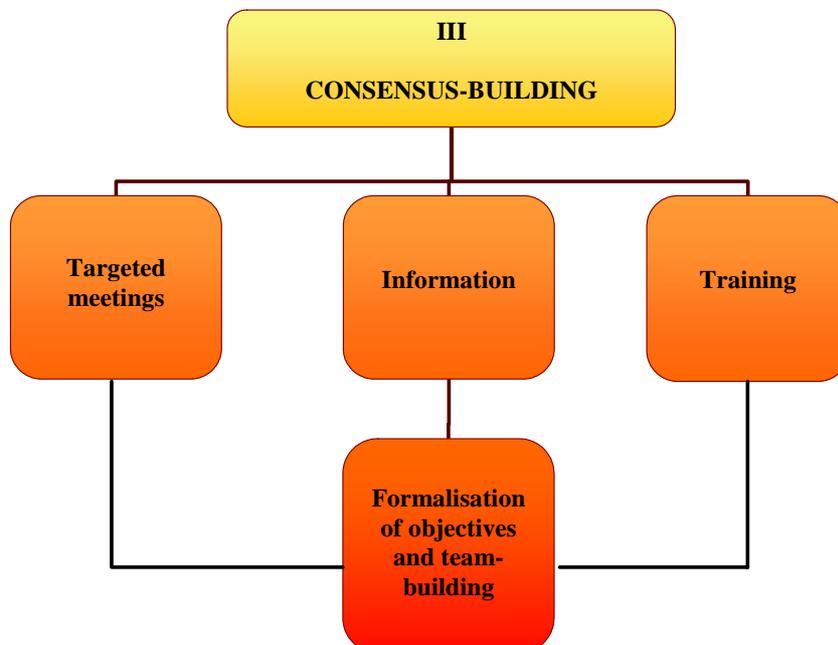
Tab. 2 - Focus on the first path area. The context knowledge



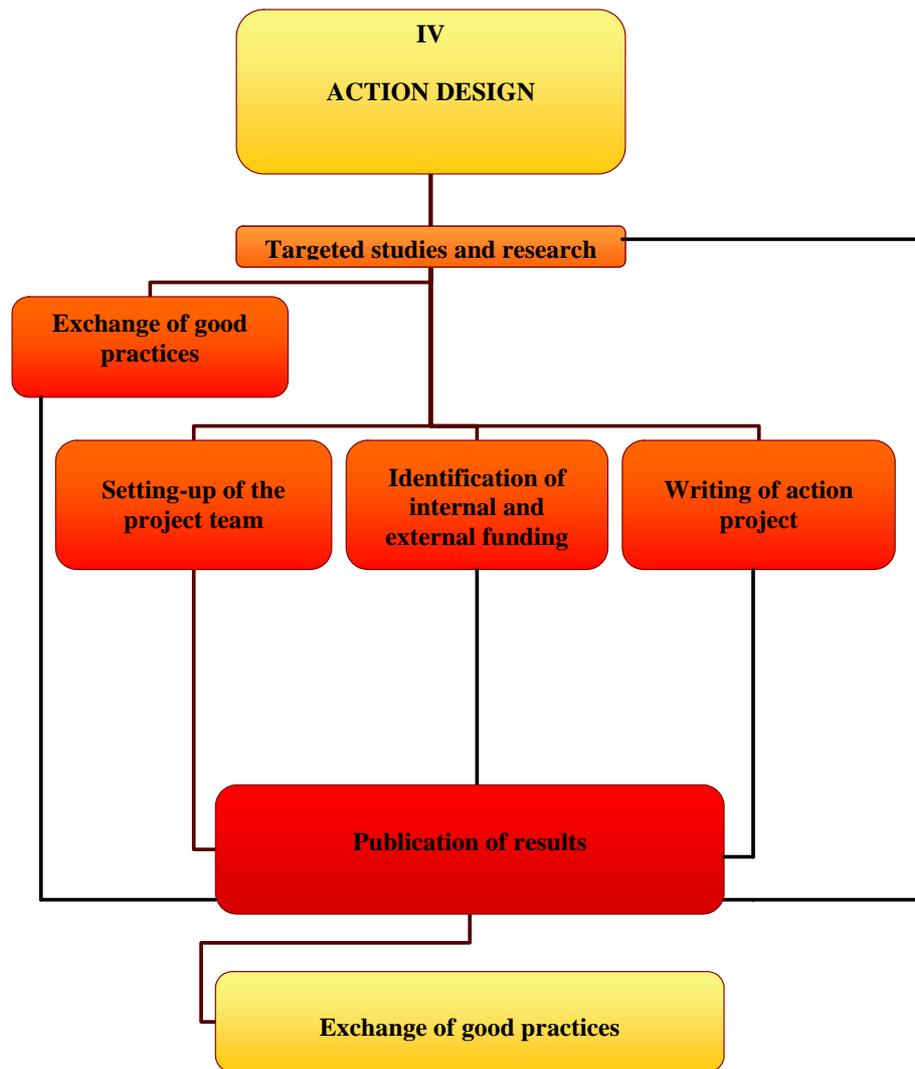
Tab. 3 - Focus on the second path area. The context awareness



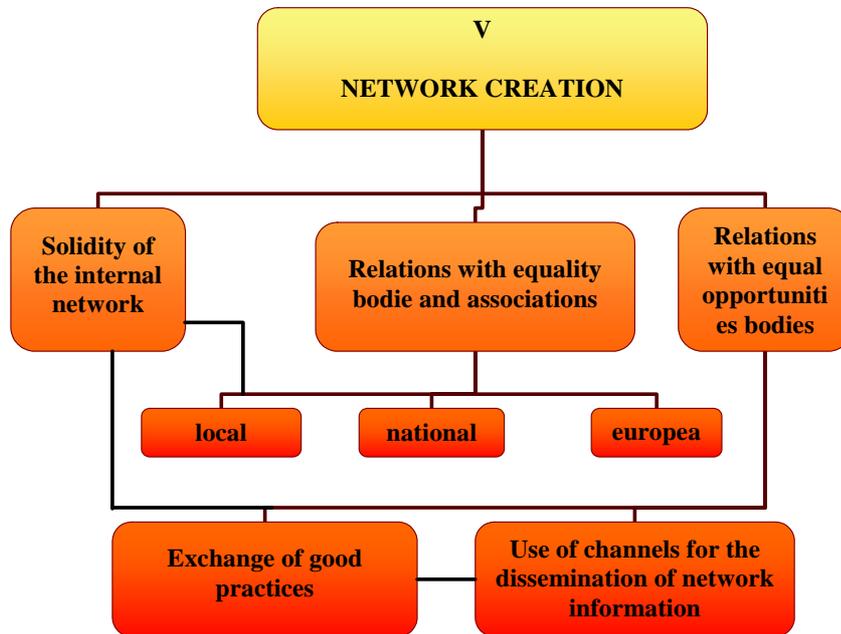
Tab. 4 - Focus on the third path area. The consensus-building



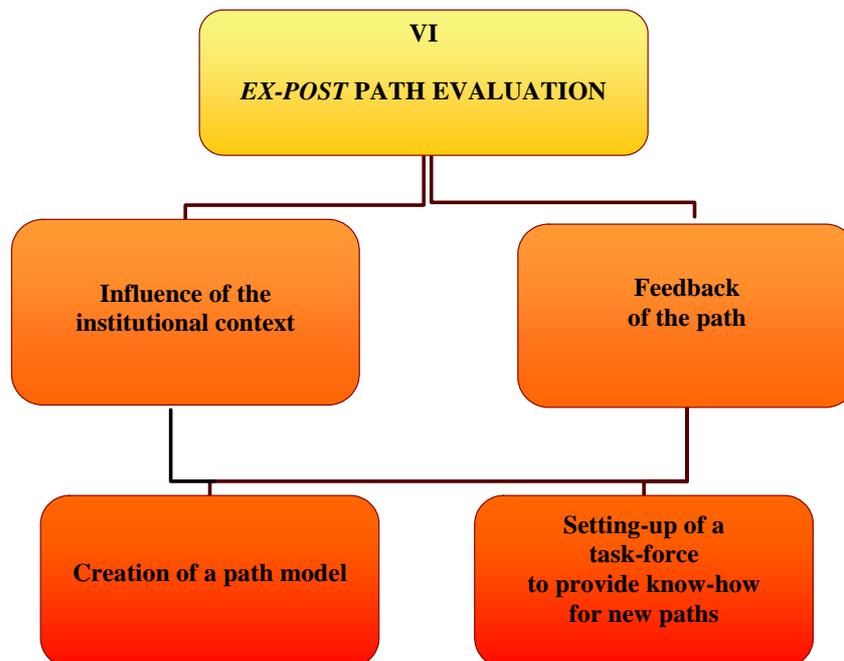
Tab. 5 - Focus on the fourth path area. The action design



Tab. 6 - Focus on the fifth path area. The network creation



Tab. 7 - Focus on the sixth path area. The ex-post path evaluation



Tab. 8 - Focus on the seventh path area. The certification and accreditation

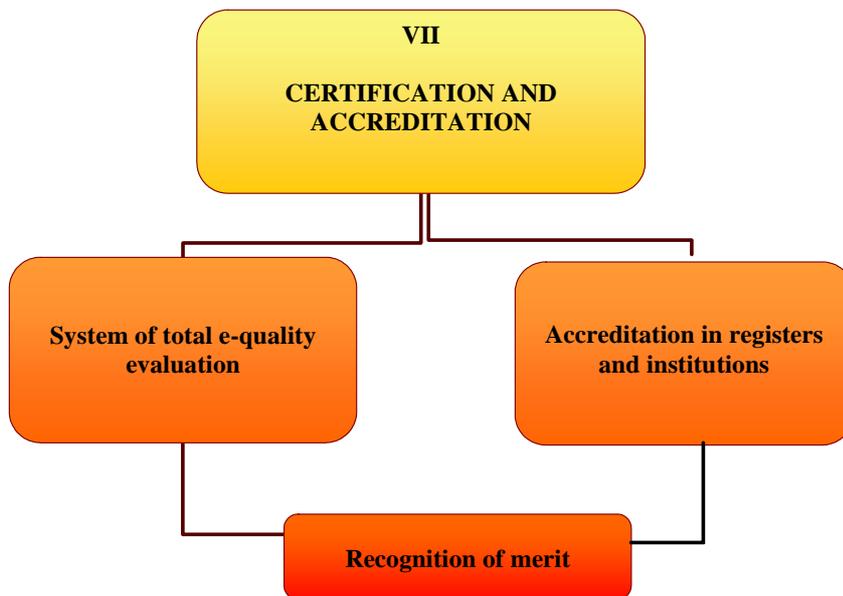


Table 9: Overview of the ‘Equal Opportunity’ Path: Areas, Activities, Actors and Timing.

PATH AREAS	ESSENTIAL ACTIVITIES	ACTORS	TIMING
I Context Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reference legislation 2. Sectoral bargaining 3. Reference statistical data 4. Existing ‘equal opportunities’ bodies 5. Reference organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (lawyers, contract consultants, statistical specialists and organisation experts) ✓ Representatives of gender organisations ✓ Social Partners concerned 	1 month
II Context Awareness	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establishment of contacts 2. Context analysis Context analysis 3. Identification of privileged individuals (targets) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (consultants, researchers, organisation analysts) ✓ Representatives of gender organisations ✓ Social Partners 	1 month
III Consensus- Building	<ol style="list-style-type: none"> 1. Targeted meetings 2. Information 3. Training 4. Formalisation of objectives and team-building 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (trainers, communicators, project managers) ✓ Representatives of gender organisations ✓ Social Partners involved 	2 month
IV Action Design	<ol style="list-style-type: none"> 1. Targeted studies and research activities 2. Setting-up of the project team 3. Identification of internal and external funding sources 4. Writing of action project 5. Publication of results 6. Exchange of good practices 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists) ✓ Representatives of gender organisations ✓ National and European bodies ✓ Social Partners involved and supranational associations 	6 months
V Network Creation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solidity of the internal network 2. Relations with ‘equality’ bodies 3. Relations with ‘equal opportunities’ bodies and gender associations 4. Use of channels for the dissemination of network information 5. Exchange of good practices within the networks 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists) ✓ Representatives of gender organisations ✓ Social Partners involved and supranational associations ✓ Institutions 	5 months
VI Ex-Post Path Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Influence of the institutional context 2. Feedback of the path 3. Creation of a path model 4. Setting-up of a task-force to provide know-how for new paths 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (evaluators, impact analysts) ✓ Representatives of gender-promoting organisations having jurisdiction ✓ Social Partners involved ✓ National and supranational institutions ✓ Organisations involved 	3 months
VII Certification And Accreditation	<ol style="list-style-type: none"> 1. System of total e-quality evaluation 2. Accreditation in registers and institutions 3. Recognition of merit 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Technical partners (evaluators) ✓ Representatives of gender organisations ✓ Corporate partner ✓ Institutions and associations for certification 	3 months