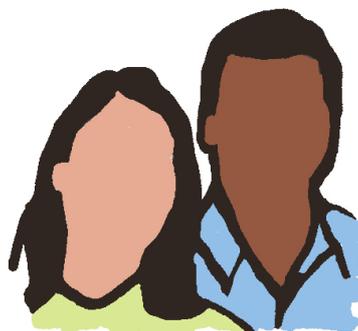




RAPPORT ANNUEL 2006



**EGALITE ET DIVERSITE
AU SEIN DU GROUPE SNCB**

CONTENU

1. Préambule	5	
2. Que signifie diversité ?	6	
3. Pourquoi une politique de diversité au sein du Groupe SNCB ?		7
4. Diversité: un engagement	9	
5. Le Comité Egalité et Diversité	11	
6. La cellule de diversité	14	
7. Rencontres sur les lieux de travail	15	
8. Le label Egalité Diversité	16	
9. Le secteur ferroviaire: un cas à part	18	
10. Egalité de chances pour les femmes et les hommes	21	
11. Egalité de chances pour chaque origine	33	
12. Une validité changée ne doit pas poser problème	36	
13. On n'oublie pas les collaborateurs plus anciens	38	
14. Plan de diversité et objectifs	41	
15. Le projet FSE « Diversité sur les rails »	43	

1. PREAMBULE

Fin 2005, le Comité de direction de la SNCB Holding a désigné au sein de sa direction Human Resources un “fonctionnaire pour l’égalité”. Sa mission était de mettre en place une politique de diversité pour le Groupe SNCB.

Dans le chapitre 3 de cette brochure nous essayons d’expliquer quelle est la valeur ajoutée d’une telle politique de diversité pour le Groupe SNCB.

Les résultats d’une option de gestion ne peuvent être mesurés que par une comparaison dans le temps. C’est pourquoi cette brochure est présentée comme rapport de la première année de fonctionnement de la structure établie autour du thème de la diversité. On utilise surtout des moyens et des instruments existants des mécanismes des ressources humaines, complétés par un nombre important de moyens externes, comme un projet dans le cadre du Fond social européen, intitulé « diversité sur les rails ».

L’année 2007 est d’ailleurs considérée comme « Année européenne de l’égalité des chances pour tous, vers une société plus juste. » L’année européenne de l’égalité des chances pour tous a pour objectif de sensibiliser la population aux avantages d’une société juste et solidaire. Elle préconise des initiatives de sensibilisation visant à lutter contre les attitudes et comportements discriminatoires ainsi qu’à informer les personnes de leurs obligations et droits légaux. Elle s’inscrit dans une approche transversale de la non-discrimination qui devrait permettre d’assurer l’application correcte et uniforme du cadre législatif communautaire dans toute l’Europe, en mettant en lumière ses principes essentiels et en gagnant le soutien actif du public envers la législation en matière de non-discrimination et d’égalité.

La politique de diversité explicitement affirmée par le Groupe SNCB et lancée en 2006, ainsi que la structure établie à ce sujet et les projets en cours, répondent entièrement aux initiatives des diverses autorités, en commençant par l’Europe. Pour nous aussi 2007 est l’année de la diversité.

2. QUE SIGNIFIE DIVERSITE ?



Diversité signifie variété. La diversité se manifeste à tous les niveaux: le genre, l'origine, un handicap, l'apparence, le niveau de formation, les préférences sexuelles, ...

Aujourd'hui, les organisations et les entreprises sont de plus en plus confrontées à des situations marquées par la diversité. Ainsi, travailler au sein du Groupe SNCB signifie collaborer avec des gens qui ont une autre formation, expérience, fonction ou valeurs. Cela demande une politique qui reconnaît et valorise les différences entre les personnes. La gestion de la diversité signifie une gestion qui ne met pas seulement en évidence une tolérance passive pour la diversité: on s'engage également à soutenir et stimuler l'hétérogénéité croissante. Le défi pour le Groupe SNCB consiste à créer des conditions dans lesquelles chaque collaborateur a la possibilité d'exprimer tous les aspects importants de lui-même. En d'autres termes, l'objectif est d'explorer le potentiel humain de chaque collaborateur.

Suite à une session intensive de réflexion, le Comité Egalité et Diversité (voir le chapitre 5) a défini, comme suit, la "diversité" en partant de la politique du Groupe SNCB:

La diversité est considérée comme un enrichissement grâce à l'utilisation et la mise en valeur des différences. En premier lieu, la stratégie et le management doivent en être convaincus et elle doit être présente dans les têtes et les cœurs de tout le monde, visible dans les actes de chacun. La politique de diversité doit surtout être présente dans les systèmes des Ressources humaines : la sélection, le recrutement, la formation, l'évolution de la carrière et les évaluations. Cela nécessite un processus planifié.

L'objectif stratégique du projet de diversité global est de faire du Groupe SNCB une entreprise qui souhaite prendre le rôle d'exemple en matière de la diversité. Aussi bien les femmes que les personnes d'origine étrangère, ainsi que les travailleurs anciens et les handicapés etc.. sont considérés comme des groupes cibles pour la politique de diversité.

3. POURQUOI UNE POLITIQUE DE DIVERSITE ?



Tout d'abord, il y a un motif moral et un motif éthique. Comme les autres entreprises, le Groupe SNCB doit s'assurer que tous les travailleurs sont traités de façon socialement égale. Elle doit faire en sorte que sa politique - et en premier lieu la politique RH - soit équitable au niveau social. Les fonctions et positions disponibles doivent être réparties de façon plus équilibrée parmi les différents groupes. Le Groupe SNCB remplit un rôle social très important, en tant qu'exécuteur d'un service public important, mais également en tant que le plus grand employeur de Belgique. Si le Groupe SNCB envisage une composition de son personnel qui reflète le marché actuel du travail, qui est varié, en respectant, dès lors, la diversité, notre image et réputation attireront davantage de clients et de collaborateurs potentiels.

Dans plusieurs pays comme les Etats-Unis et les Pays-Bas, les autorités ont développé une législation et une réglementation sur la discrimination et la diversité. L'objectif est une politique qui soit moralement justifiée et qui élimine l'inégalité entre la minorité et la majorité. Au niveau européen deux directives ont été publiées. La directive du 29 juin 2000 comprend des définitions claires de la discrimination directe et indirecte, tandis que la directive du 27 novembre 2000 concerne spécifiquement le travail. Cette directive traite de la discrimination sur base de conviction religieuse ou sociale, d'âge ou de préférence sexuelle. Elle a pour objectif le respect de l'égalité des chances dans tous les Etats-membres de l'Union européenne.

Le troisième motif est économique. Pour plus en plus de monde la diversité est un facteur important pour la rentabilité de l'entreprise. La diversité est considérée comme un moyen permettant de réaliser les objectifs de l'entreprise de façon plus efficace et effective. L'argument selon lequel il est possible d'augmenter l'efficacité par une composition diversifiée du personnel est souvent résumé dans l'idée de "la bonne personne au bon endroit". Chaque groupe de travailleurs a ses propres capacités et l'emploi des personnes aux endroits où ils fonctionnent le mieux signifie pour l'entreprise une meilleure efficacité. Cette argumentation engendre toutefois le risque que les différences soient fixées et isolées. Par exemple, les personnes avec une formation moins élevée seraient recrutées uniquement pour effectuer un travail de routine, ou les femmes pourraient exclusivement être destinées à des emplois de production compte tenu de leur dextérité pour les manipulations délicates. La logi-

que de valoriser les différences tend en effet à la spécialisation très accentuée et à la répartition stricte des tâches.

Le nombre important d'embauches à réaliser dans les prochaines années (en 10 ans jusque 40 % de l'effectif doit être renouvelé) nécessite un élargissement du segment du marché du travail accessible et constitue une opportunité pour prendre en compte la diversité. En effet, par le biais de ce renouvellement de personnel, l'effectif pourra mieux refléter les groupes qui sont présents dans la société. Dès lors, le statut du personnel et le règlement (règlement disciplinaire) mettent en évidence le respect et la courtoisie dans les relations entre le personnel.

4. DIVERSITE: UN ENGAGEMENT



La SNCB Holding est l'employeur unique pour la totalité du Groupe SNCB. Elle gère presque 38.000 agents (37.803 agents rémunérés statutaires et non statutaires en décembre 2006).

Début 2006, le Comité de direction de la SNCB Holding a accentué sa conviction à rendre plus diversifié son cadre de personnel dans l'avenir, et à davantage, par ce moyen, réaligner son rôle social. Une partie importante de la mission du Groupe SNCB comme transporteur public, ainsi que comme transporteur de marchandises, est en effet liée à la communauté belge - ainsi qu'à la communauté internationale - dans sa totalité. C'est pourquoi il est évident que la société nationale des chemins de fer doit mieux s'adapter qu'actuellement à cette communauté. Les groupes sociaux visés par nos services doivent se reconnaître dans notre image. Non seulement parmi les personnes qui y travaillent, mais également (et surtout) dans la façon dont nous les traitons. Cet engagement doit se refléter dans le cœur, dans les yeux, dans les mains de chacun de nos collaborateurs : la diversité doit être notre force.

En conséquence, la Direction a traduit cet engagement par sa décision d'attirer plus de collaboratrices, augmentant ainsi la diversité d'idées et d'approche. Dans le même ordre d'idées, chacun doit avoir les mêmes chances d'évoluer vers un emploi adéquat, permettant de mettre en évidence les moyens de chaque individu dans l'ensemble des équipes diverses et dans les structures de collaboration.

Augmenter la gamme des capacités et de qualités ne se résume pas seulement d'augmenter le nombre des collaboratrices. Nous savons tous que les stéréotypes blanc, blond, yeux bleus ne donnent aucune garantie à une croissance dynamique d'une entreprise. Sur le marché, le Groupe SNCB veut mettre en avant une politique ouverte qui apprécie la diversité. Les différences d'origine, d'âge, de couleur, de genre, d'habitudes, de religion constituent pour nous plutôt des stimulants positifs un travail d'équipe efficace.

Annuellement, le Groupe SNCB veut faire le bilan et corriger l'orientation prise par le projet de la diversité. Dans ce contexte, le rapport annuel « Egalité et Diversité » se base sur les analyses quantitatives et qualitatives ainsi que sur le

bench marking avec d'autres entreprises nationales et à l'étranger. L'objectif est un progrès visible.

Il n'est toutefois pas tellement important de déclarer cent fois que nous croyons dans la diversité, mais il importe surtout que nos actes soient visibles. En premier lieu l'ensemble du personnel doit soutenir une telle politique. C'est pourquoi le Comité de direction préconise une approche prioritaire de la diversité dans tous les aspects des ressources humaines. Il va de soi que l'information et la communication sont des facteurs importants. Par conséquent, le Comité Egalité et Diversité ainsi que la cellule diversité seront bien occupés dans les années à venir. Dès maintenant une évolution positive est évidente.

5. LE COMITE EGALITE ET DIVERSITE



Fin 2005, le Comité de Direction de la SNCB Holding, en accord avec Infrabel et la SNCB, a décidé de créer un Comité Égalité des chances et Diversité. Ce dernier a été constitué en juin 2006. Le Comité réunit les représentants des directions les plus importantes du Groupe SNCB, ainsi qu'un certain nombre d'experts externes, représentant entre autres l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et les partenaires dans les différents projets sur la diversité.

La composition du comité

Guido Holemans	Fonctionnaire de la diversité et président du Comité
Kellee Smet	Conseiller en prévention CPS
Geert Vandroogenbroeck	Conseiller principal – chef de division H-HR.15
Mireille Protin	Conseiller principal – chef de division H-HR.14
Leen Uyterhoeven	Conseiller principal H-CO
Katrien Hoebeke	Dirigeante Ecole du management H-HR.52
Luc Hastir	Chef de service B-AD
Petra Wijnants	Conseiller principal adjoint B-GD08
Fanny Bouillon	Conseiller principal adjoint B-AD01
Karen Letten	Conseiller principal adjoint B-RZ093
Jacques Capelleman	Inspecteur principal B-M08
Christiaan Dobbelaere	Ingénieur en chef – chef de service B-TR03
Eric Noë	general manager I-AD3
Lucien De Keersmaecker	Chef de bureau I-R008
Pierre Duvivier	Ingénieur industriel principal – chef de division I-I63
Henri Syben	CGSP
Rudy Verleysen	CGSP
Marc Van Laethem	CSC-TRANSCOM
Carla Rijmenams	Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
Prof. Hilda Martens	Université Hasselt
Joke Manshoven	Université Hasselt
Katlijn De Muynck	Flora

Mission du Comité: consultation et recherche

- La préparation des options de gestion en matière d'une politique d'égalité des chances et de diversité;
- Une analyse approfondie de la représentation des différents groupes (femmes, allochtones et jeunes) sur le lieu de travail;
- L'étude des problèmes relationnels sur le lieu de travail (suivi des plaintes spécifiques);
- Le suivi des initiatives prises par d'autres entreprises, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger;
- La collaboration avec les services de communication et les services HR en vue d'améliorer la communication et, en premier lieu, l'image sur le marché du travail;
- La mise sur pied d'un code de bonne conduite dans le domaine de la courtoisie et de l'égalité des chances.

Réunions

Dans sa première année (2006) le Comité Egalité et Diversité s'est réuni deux fois: le 28 septembre 2006 et le 29 novembre 2006.

Lors de ces réunions tous les aspects de la politique de diversité ont été traités.

Ainsi le Comité s'est penché sur la question : « Pourquoi faire de la diversité une priorité de la politique des ressources humaines ? » et a suivi de près les analyses quantitatives et qualificatives préparées par la cellule diversité et traitées plus loin dans ce rapport. Dans ce contexte le Comité a décidé de ne pas se fixer des quotas mais bien des objectifs qui feront l'objet d'évaluations quantitatives et qualificatives et, le cas échéant, de modifications.

Le Comité s'est penché de façon approfondie sur les recrutements, les sélections, l'accueil et la collaboration sur le lieu du travail. A cette fin plusieurs projets seront lancés en 2007 et les années suivantes. Selon le Comité les recrutements doivent se diriger effectivement vers l'égalité des genres et les personnes d'origine étrangère, soulignant en même temps que ces efforts doivent être accompagnés par des actions intenses au niveau de la culture d'entreprise. Seule une influence permanente peut mener à des résultats.

Il y a lieu de constater que le message de diversité présent dans la campagne de recrutement menée dans le dernier trimestre de 2006, a engendré déjà une influence aussi bien sur les chiffres que sur la culture d'entreprise.

Cette approche est considérée importante pour attirer et maintenir les compétences adéquates présentes sur le marché du travail (image de l'entreprise) et constitue également un élément dans la politique de prévention du harcèlement et de la discrimination sur les lieux du travail. Il est convenu d'élaborer, dans une prochaine phase, un code de bonne conduite à soumettre à l'approbation des organes paritaires de la SNCB Holding.

Il va de soi que l'attention ira surtout à l'information (communication) ainsi qu'à la formation.

Le Comité Egalité et Diversité suit également de près le projet FSE « Diversité sur les rails », tout en y exerçant un rôle important.

Début 2007, l'intraweb du Groupe SNCB s'étendra à une espace « Diversité ». L'objectif est l'information et surtout la sensibilisation, éventuellement l'organisation d'enquêtes sur les aspects de la politique de diversité. Le contenu de ce site « diversité » pourra également être distribué sur base de CD-rom et la même information servira pour d'autres publications (brochures, articles).

Le Comité Egalité et Diversité a accompagné également l'élaboration du dossier de candidature pour l'obtention du label Egalité Diversité, action pour laquelle le Service Public mettait à disposition une consultante. Dès lors, Madame Katlijn De Mynck de FLORA a assisté pendant cette période de préparation aux réunions du Comité comme conseillère.

6. LA CELLULE DIVERSITE



La cellule diversité s'occupe de la gestion journalière des projets sur la diversité. Elle organise des enquêtes et suit l'évolution de la représentation des différents groupes cibles (femmes, personnes d'origine étrangère, ...) au sein du personnel du Groupe SNCB.

Elle fait un rapport de ses activités au Comité Egalité et Diversité et lui transmet des propositions concernant de nouveaux projets et concernant la poursuite des projets entamés.

Composition de la Cellule Diversité

- **GUIDO HOLEMANS** inspecteur en chef – chef de division H-HR.11, fonctionnaire de la diversité
- **KELLEE SMET** conseiller en prévention CPS

A partir de début 2007 le noyau permanent de la cellule diversité sera composé comme suit:

- **GUIDO HOLEMANS** inspecteur en chef – chef de division H-HR.11, fonctionnaire de la diversité
- **KELLEE SMET** conseiller en prévention CPS
- **CINDY KERTEUX** secrétaire administrative H-HR.111
- **FRÉDÉRIC VANTHOURNOUT** conseiller B-AD

En décembre 2006, l'extension de l'intraweb (SNCB Holding – Human Resources) à une espace "Diversité" a été préparée.

La cellule Diversité suit de près et réalise tous les projets, comme le projet FSE "Diversité sur les rails" et le projet du FSE "label Egalité Diversité", avec la collaboration de conseillers internes et externes. Jusque fin 2007, l'attention sera surtout concentrée sur les enquêtes ciblées sur certains aspects de la diversité (accueil, collaboration, ...) parmi les agents. L'objectif est l'extension vers tous les lieux de travail du soutien pour la diversité.

7. LES RENCONTRES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL



Dans le cadre des projets “Diversité sur les rails” et “Label Egalité Diversité” et avec le soutien de 2 projets “intégration et entreprendre” réalisés par des étudiants de l’université Hasselt en collaboration de la cellule Diversité, des enquêtes ont été préparées.

A partir de janvier 2007, plusieurs rencontres seront organisées dans un certain nombre de sièges de travail. L’objectif est d’établir un résumé des opinions des travailleurs concernant l’accueil, la collaboration, harmonisation entre le travail, la vie privée et le temps libre, ...

Comme méthode de travail, on a choisi l’organisation de débats en groupes de 8 à 10 employés. Par siège de travail, quatre groupes seront organisés au long d’une journée de travail. La cellule Diversité se charge de la préparation des chefs immédiats et du feedback, aussi bien vers la hiérarchie que vers les participants aux débats.

L’analyse par thème (comme l’accueil) servira de base pour l’élaboration de recommandations sur le sujet dans le cadre de la diversité, à soumettre au Comité Egalité et Diversité.

L’objectif de ces débats est double. Ils permettent de recueillir des informations utiles à la politique de la diversité ainsi qu’à plusieurs aspects de la politique RH. C’est pourquoi l’information supplémentaire sur la qualité de l’accueil ainsi que sur sa perception par le personnel sera transmise aux responsables pour l’accueil aux différents niveaux. Il va de soi que la cellule Diversité se chargera seulement des aspects purement liés à la diversité. L’image obtenue n’est d’ailleurs que fragmentaire et doit être vue dans l’ensemble d’autres expériences sur le même sujet. Par ailleurs, ces rencontres constituent un moyen excellent de sensibilisation sur la diversité.

8. LE LABEL EGALITE DIVERSITE



Compte tenu de l'approche qui était annoncée pour ce projet, le Groupe SNCB s'est inscrit volontiers dans le programme pilote préparatoire. Des réunions mensuelles avec 14 autres entreprises et organisations d'origine diverse (le Groupe Belgacom, la Police fédérale, les villes de Liège, Gand et Louvain, Sodexho, IBM, Age d'Or, Boulot asbl, Center Parcs, Ethias, OIVO et Trace) étaient organisées en préparation de l'octroi des premiers labels par l'autorité fédérale.

L'objectif général du Label est de renforcer la diversité sur les lieux de travail et de lutter contre la discrimination et les stéréotypes par la conception et la mise en oeuvre d'une politique de diversité.

Pour obtenir le Label, une organisation participante doit respecter quatre exigences:

1. Respecter la loi en matière d'égalité des chances et de non-discrimination ;
2. Développer et mettre en place une politique de diversité qui inclut la création d'une culture d'entreprise prodiversité et la mise en place d'une gestion des ressources humaines également prodiversité ;
3. Avoir suivi un processus d'analyse, de planification, d'implémentation et d'évaluation de sa politique de diversité avec la participation des travailleurs
4. Etre dans un processus d'amélioration continue

Ces exigences coïncident bien avec les objectifs déjà mis en avant par le Groupe SNCB, ce qui explique l'évidence de sa participation au projet pilote.

Le Label prescrit 11 champs d'action pour une politique de diversité:

- 1- Formaliser et communiquer en interne et en externe l'engagement de l'organisation à favoriser la diversité et à lutter contre la discrimination en son sein;
- 2- Informer les travailleurs sur la politique de diversité de l'organisation ;

- 3- Mettre en place un programme de sensibilisation des travailleurs à la diversité et à la non-discrimination ;
- 4- Elaborer une procédure d'embauche qui favorise la diversité ;
- 5- Prévoir un accueil adapté des nouveaux travailleurs ;
- 6- Formation: assurer un accès équitable aux formations à tous les travailleurs ;
- 7- Mobilité interne: garantir un même accès à la mobilité interne à tous les travailleurs en raison de leur qualité professionnelle et de leur motivation; prendre en compte la sensibilité à la diversité lors de la sélection des personnes promues ;
- 8- Adapter les conditions de travail en fonction des différents groupes cibles afin de leur permettre d'exercer leur travail dans les meilleures conditions possibles ;
- 9- Mesurer les départs volontaires et non volontaires et en analyser les causes ;
- 10- Assurer une égalité dans la rémunération des travailleurs et dans la définition des fonctions ;
- 11- Faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle en adaptant les conditions de travail

Le premier avantage de la participation au projet était le soutien obtenu de l'externe pour le projet de la diversité, en plus de la possibilité d'évaluer nos propres projets à la lumière des actions réalisées au sein d'autres entreprises et de la collaboration dans l'élaboration d'instruments adéquats.

L'octroi des premiers labels a eu lieu en mars 2007.

9. LE SECTEUR FERROVIAIRE: UN CAS A PART

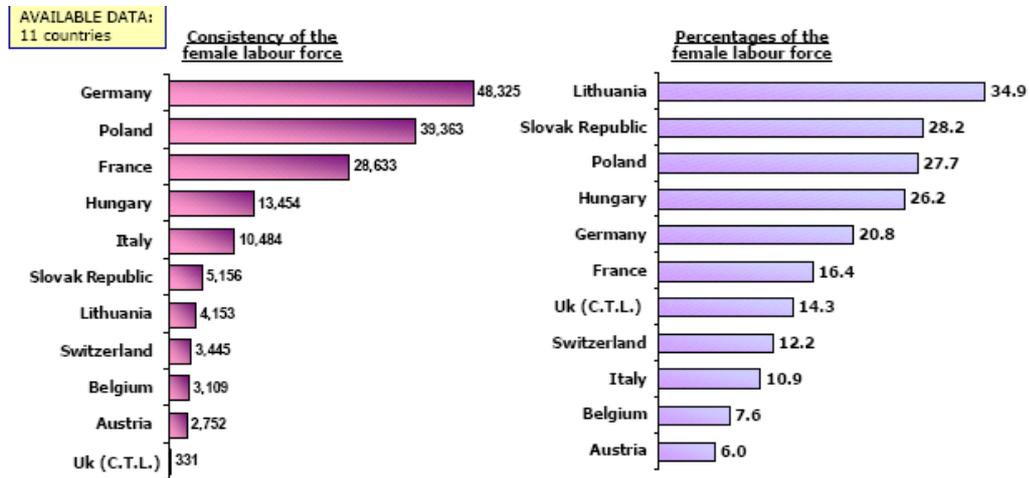


Les chemins de fer constituent un secteur spécifique complexe. Un groupe d'entreprises comme le Groupe SNCB comprend en réalité plusieurs segments dont chacun pourrait appartenir à un secteur industriel différent (d'une part le transport, d'autre part le secteur du bâtiment et celui des services). C'est pourquoi il est important de comparer ce qui est comparable. Ainsi, nous avons recherché, en rapport avec la représentation des femmes dans l'ensemble du personnel, des points de référence au sein des autres entreprises ferroviaires européennes.

Nous avons pu nous baser sur les résultats d'une étude réalisée par les partenaires sociaux dans le dialogue social au sein du secteur ferroviaire au niveau de et avec l'aide de la Commission Européenne et clôturée en mai 2005. Cette étude traite spécifiquement de la situation sur le domaine de l'égalité des chances dans la partie majeure du secteur ferroviaire en Europe, notamment concernant les entreprises suivantes :

	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

Ces entreprises occupent globalement environ 850.000 personnes, dont 160.000 femmes (ou 18,8 %). La répartition par entreprise se présente comme suit (situation 2003) :



Il s'avère que la Belgique ne présente pas vraiment la situation plus favorable en matière de participation des ressources féminines dans le secteur ferroviaire.

La présence féminine nettement plus élevée au sein des entreprises ferroviaires en Europe de l'Est et en Europe centrale se justifie par :

- La participation déjà plus élevée des femmes dans le marché actif du travail.
- La présence de réseaux encourageant la mise au travail des femmes, en réalisant des outils spécifiques, comme des crèches et des régimes de travail flexibles ;
- L'absence de contraintes culturelles pour que les femmes acceptent des métiers ferroviaires considérés, ailleurs, typiquement masculins, comme le conducteur de trains et le personnel de manœuvres.

En faisant la comparaison avec le niveau de participation des femmes dans la totalité du marché belge du travail, nous constatons la spécificité extrême du secteur ferroviaire (source: *Les femmes et les hommes en Belgique, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2006*) : les femmes participent à 43,1 %, les hommes à 56,9 % au marché du travail, tandis que le chiffre de la population se présente comme suit:

TABEL 1:
Aantal en aandeel vrouwen en mannen per leeftijdsklasse, totale bevolking op 01.01.2004²

Leeftijdsklasse	Aantal			Aandeel		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
0-14	878.838	918.601	1.797.439	48,9	51,1	100,0
15-64	3.386.294	3.432.568	6.818.862	49,7	50,3	100,0
65+	1.044.113	736.007	1.780.120	58,7	41,3	100,0
Totaal	5.309.245	5.087.176	10.396.421	51,1	48,9	100,0

Cette situation spécifique a une origine historique. Jusqu'il y a quelques années, des dispositions européennes ont été lancées concernant l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail, en Belgique il n'était pas possible d'utiliser des femmes pour le travail de nuit, à l'exception législative de certains métiers, comme les infirmières.

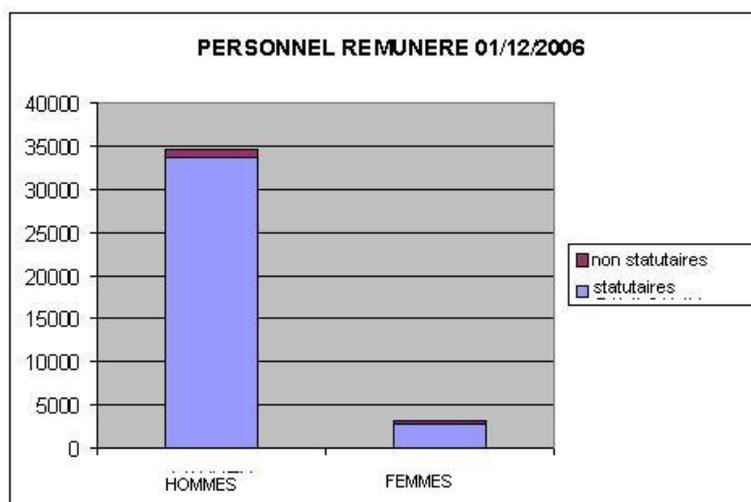
Comme les trains roulent 24 heures sur 24, la société nationale des chemins de fer a ainsi recruté peu de femmes, également pour le travail administratif. C'est pourquoi le personnel du mouvement (personnel des gares) et le personnel de conduite des trains compte tellement peu de femmes.

En outre, l'étude a prouvé que les jeunes sur le marché du travail ont toujours cette image et considèrent toujours les chemins de fer comme une entreprise qui peut seulement attirer les hommes. Si on constate en plus que nos emplois vacants concernent surtout des métiers techniques, il est clair que le secteur ferroviaire en Belgique constitue une tâche importante pour un projet de diversité.

10. EGALITE DES CHANCES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES



Les agents féminins au sein de l'effectif du Groupe SNCB

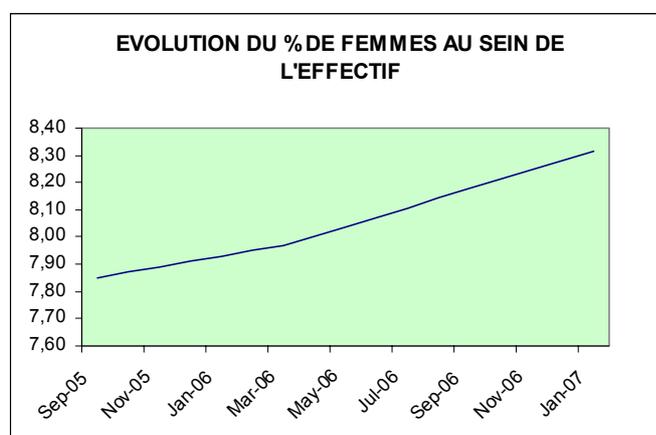
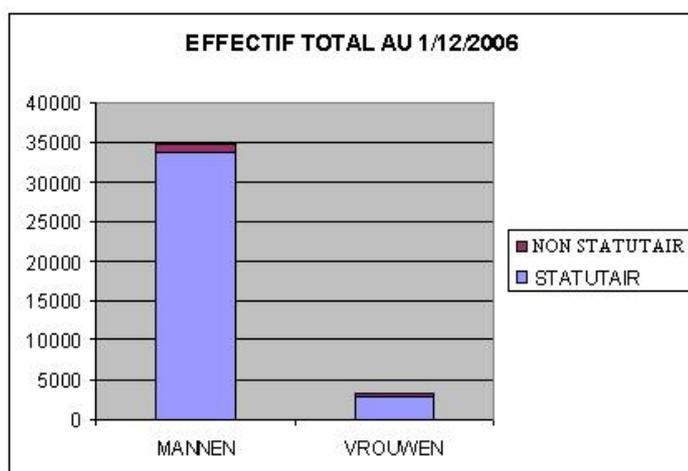


Le 1er décembre 2006, le Groupe SNCB comptait 37.958 agents (y compris les absences non rémunérées), dont 8,70 % de femmes. Les 37.803 agents rémunérés comptent 8,28 % de femmes.

97 % des agents masculins et 88 % des agents féminins sont statutaires.

RANG	01/09/2005				01/12/2006				augmen- tation %
	m	f	total	% v	m	f	totaal	% f	
0	14	1	15	6,67	14	1	15	6,67	0,00
1	69	5	74	6,76	75	8	83	9,64	2,88
2 supérieur	41	1	42	2,38	40	2	42	4,76	2,38
2	108	10	118	8,47	122	13	135	9,63	1,16

RANG	01/09/2005				01/12/2006				augmen- tation %
	m	F	total	% v	m	F	total	% f	
3 supérieur	311	25	336	7,44	344	35	379	9,23	1,79
3	1324	245	1569	15,62	1327	286	1613	17,73	2,12
4	4953	678	5631	12,04	5111	729	5840	12,48	0,44
5	10058	1206	11264	10,71	10309	1274	11583	11,00	0,29
6	775	29	804	3,61	779	20	799	2,50	-1,10
7	10034	717	10751	6,67	9550	706	10256	6,88	0,21
8	1700	8	1708	0,47	1642	8	1650	0,48	0,02
9	5630	46	5676	0,81	5361	47	5408	0,87	0,06
Total	35017	2971	37988	7,82	34674	3129	37803	8,28	0,46



Dans la période de septembre 2005 à décembre 2006, le nombre de femmes au sein des agents a augmenté, surtout parmi les rangs supérieurs et les cadres moyens. Les rangs 5 à 9 regroupent la plupart des métiers qui n'attirent pas facilement des candidats féminins.

On trouve des hommes dans 442 des 464 grades et fonctions différents, tandis que seulement 160 grades et fonctions semblent attirer des femmes. En conclusion, 22 grades/fonctions sont exclusivement exercés par des femmes, 304 (65 %) exclusivement par des hommes.

Au cours des 11 premiers mois de 2006, le Groupe SNCB a embauché 1.079 nouveaux agents : 890 hommes et 189 femmes (17,52 %).

CATEGORIE	RANG	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% Femmes en 2006	% Femmes en total
Conducteur de trains	5	177	7	184	3,80	1,33
Sous-chef de gare	5	96	19	115	16,52	10,18
Conducteur de triage	7	60	1	61	1,64	2,26
Agent de manoeuvres	8	42	1	43	2,33	0,68
Garde	7	40	26	66	39,39	35,57
Agent d'accueil	5	29	37	66	56,06	57,46
Ingénieur industriel	3	28	4	32	12,50	16,67
Signaleur première classe	7	16	5	21	23,81	2,26
Ingénieur civil	3	9	2	11	18,18	17,53
Menuisier - ébéniste	7	9	1	10	10,00	0,75
Accompagnateur de train	5	9	6	15	40,00	15,94
Conseiller	3	8	16	24	66,67	55,81
Secrétaire commercial(e)	4	6	11	17	64,71	53,66
Autres rangs 2	2	0	1	1	100,00	-
Autres rangs 3	3	26	29	55	52,72	-
Autres rangs 4	4	6	15	21	71,43	-
Autres rangs 5	5	7	4	11	36,36	-
Autres rangs 7	7	0	5	5	100,00	-

Pour la plupart des catégories embauchées le pourcentage du recrutement se situait donc au-dessus de celui pour la totalité des agents rémunérés.

Dans ces catégories 568 hommes et 189 femmes (plus ou moins 25 %) ont donc été embauchés. Dans les autres catégories du personnel, le recrutement se limitait à 322 hommes.

En décembre 2006, la répartition selon l'âge au Groupe SNCB se présente comme suit :

AGE	M	F	TOTAL	% F
64	21	0	21	0,00
63	36	0	36	0,00

AGE	M	F	TOTAL	% F
62	48	1	49	2,04
61	63	2	65	3,08
60	112	2	114	1,75
59	188	7	195	3,59
58	280	10	290	3,45
57	458	8	466	1,72
56	780	17	797	2,13
55	1274	29	1303	2,23
54	1761	36	1797	2,00
53	1927	59	1986	2,97
52	1940	60	2000	3,00
51	2136	69	2205	3,13
50	2191	89	2280	3,90
49	2232	110	2342	4,70
48	2417	163	2580	6,32
47	2457	194	2651	7,32
46	2369	176	2545	6,92
45	2032	139	2171	6,40
44	1454	102	1556	6,56
43	671	65	736	8,83
42	264	49	313	15,65
41	253	40	293	13,65
40	231	55	286	19,23
39	277	39	316	12,34
38	310	61	371	16,44
37	349	75	424	17,69
36	395	77	472	16,31
35	454	91	545	16,70
34	470	111	581	19,10
33	496	113	609	18,56
32	492	123	615	20,00
31	424	117	541	21,63
30	461	123	584	21,06
29	501	157	658	23,86
28	496	143	639	22,38
27	466	122	588	20,75
26	428	106	534	19,85
25	351	71	422	16,82
24	258	50	308	16,23
23	170	33	203	16,26
22	100	15	115	13,04
21	70	15	85	17,65
20	58	4	62	6,45
19	36	1	37	2,70
18	17	0	17	0,00

Tenant compte de la durée de l'occupation au sein du Groupe SNCB la situation au 01 janvier 2007 est comme suit:

1/01/2007	PERSONNEL REMUNERE					
	STATUTAIRE		NON STATUTAIRE		TOTAL	% femmes
	M	F	M	F		
Année du recrutement						
1959	1	0	0	0	1	0,00
1960	0	0	0	0	0	0,00
1961	3	0	0	0	3	0,00
1962	14	0	0	0	14	0,00
1963	13	0	0	0	13	0,00
1964	26	0	0	0	26	0,00
1965	33	0	0	0	33	0,00
1966	35	0	1	0	36	0,00
1967	24	0	0	0	24	0,00
1968	28	0	0	0	28	0,00
1969	110	0	1	0	111	0,00
1970	574	7	5	0	586	1,19
1971	1060	7	12	0	1079	0,65
1972	910	0	4	0	914	0,00
1973	975	15	7	0	997	1,50
1974	2215	28	14	0	2257	1,24
1975	1627	29	4	0	1660	1,75
1976	1530	29	4	0	1563	1,86
1977	2015	30	18	0	2063	1,45
1978	2250	65	18	0	2333	2,79
1979	4141	156	41	10	4348	3,82
1980	4291	274	30	2	4597	6,00
1981	2286	225	20	2	2533	8,96
1982	398	102	9	0	509	20,04
1983	278	66	4	0	348	18,97
1984	2	0	2	0	4	0,00
1985	2	0	0	0	2	0,00
1986	685	41	2	0	728	5,63
1987	174	8	1	0	183	4,37
1988	69	12	1	0	82	14,63
1989	89	8	2	0	99	8,08
1990	97	21	1	2	121	19,01
1991	231	47	5	7	290	18,62
1992	292	45	1	4	342	14,33
1993	258	18	0	1	277	6,86
1994	146	15	1	0	162	9,26
1995	195	24	1	1	221	11,31
1996	192	42	1	2	237	18,57
1997	399	44	22	7	472	10,81

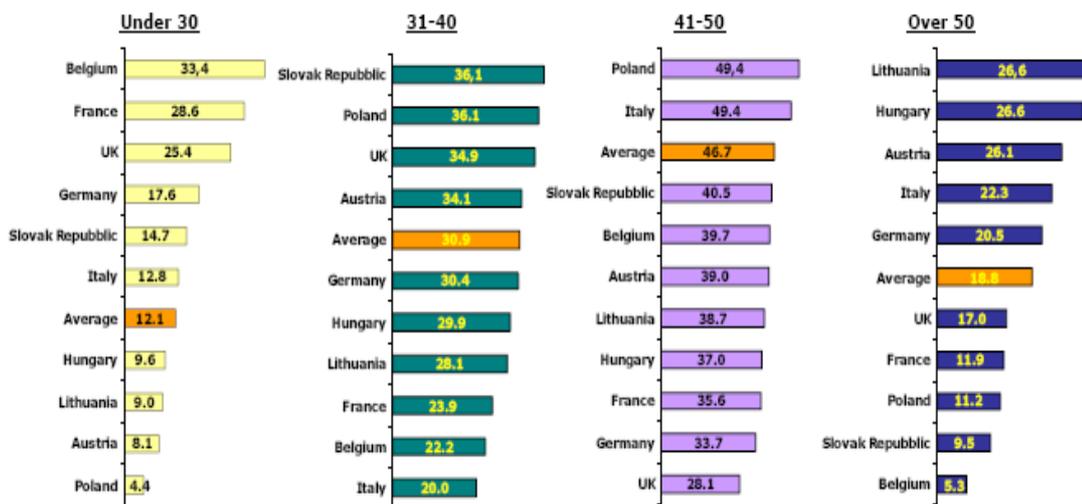
Année du recrutement					TOTAL	% femmes
	M	F	M	F		
1998	574	170	46	22	812	23,65
1999	1042	167	72	52	1333	16,43
2000	1312	191	108	67	1678	15,38
2001	1054	275	153	75	1557	22,48
2002	754	278	57	36	1125	27,91
2003	155	46	4	0	205	22,44
2004	100	16	4	4	124	16,13
2005	233	74	49	12	368	23,37
2006	947	183	173	79	1382	18,96
TOTAL	33839	2758	898	385	37880	8,30

Au sein des grades et fonctions comptant au moins 10 effectifs (il s'agit de 297 grades/fonctions sur 467), 137 grades/fonctions ont été, jusqu'à présent, exclusivement attribués à des hommes. On y trouve un certain nombre d'emplois de fonctionnaire supérieur: directeur général, directeur adjoint, general manager, ingénieur en chef - chef de service, ingénieur en chef - chef de division, inspecteur principal - chef de division, ingénieur industriel principal - chef de division, ingénieur industriel principal (adjoint) et ingénieur principal, mais surtout des emplois techniques et moins qualifiés: 16 grades de rang 9 (859 emplois), 6 grades de rang 8 (454 emplois), 29 grades de rang 7 (4423 emplois).

Bien sûr l'égalité des chances ne concerne pas seulement quelques chiffres !

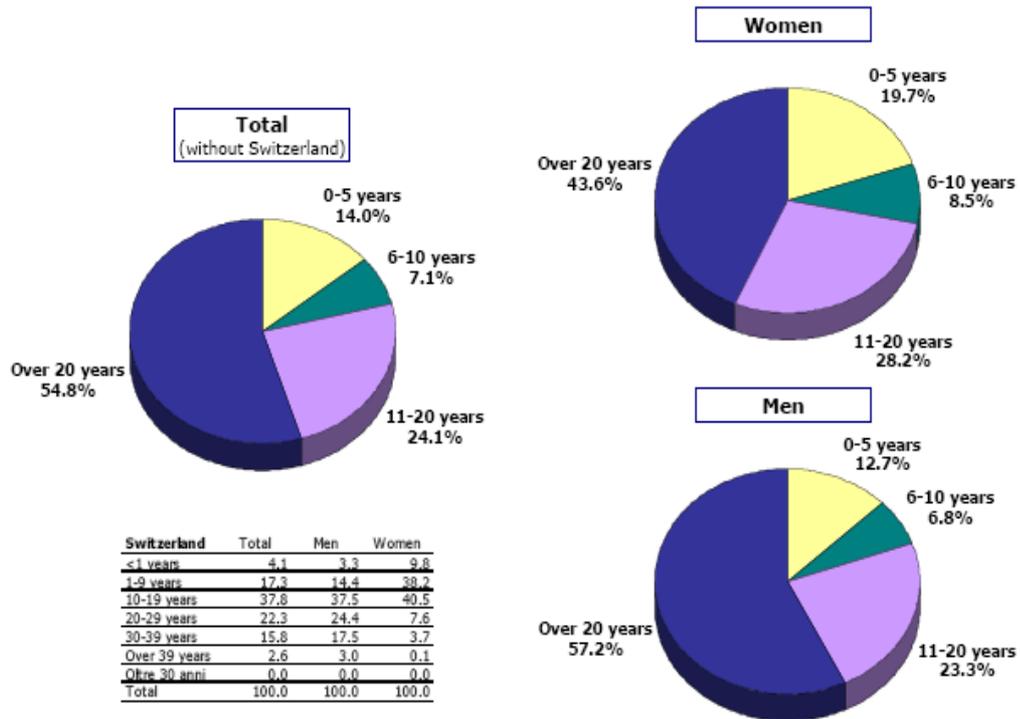
Les chances de carrière au sein du Groupe SNCB

Faisons la comparaison de la situation dans les différentes entreprises ferroviaires en Europe (2004) en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des différents groupes d'âge :



Ici, nous pouvons constater que la politique d'embauche du Groupe SNCB vis-à-vis des femmes est encore très récente. Presqu'un tiers des travailleurs féminins ont en dessous de 30 ans.

Un autre graphique démontre que globalement, au sein du secteur ferroviaire européen, les femmes ont moins d'ancienneté.



En décembre 2006, le Groupe SNCB présente la répartition suivante entre les groupes d'âge :

	% de femmes vis-à-vis des femmes en total	% d'hommes vis-à-vis des hommes en total	% de femmes + hommes vis-à-vis de l'effectif total
Jusque 30 ans	26,85 %	9,84 %	11,25 %
De 31 à 40 ans	27,55 %	11,24 %	12,59 %
De 41 à 50 ans	36,02 %	47,12 %	46,21 %
De 51 à 65 ans	9,59 %	31,79 %	29,96 %

Depuis 2004, la situation des agents féminins a évolué comme suit :

	2004	2006
Jusque 30 ans	33,4 %	26,9 %
De 31 à 40 ans	22,2 %	27,6 %
De 41 à 50 ans	39,7 %	36,0 %
De 51 à 65 ans	5,3 %	9,6 %

Cette évolution est la conséquence de plusieurs facteurs : le nombre d'embauches, qui étaient nettement moins importantes dans les dernières années avant 2006, les catégories de personnel qui font l'objet d'embauches, ...

Le fait que moins de femmes ont une longue carrière (en général, donc également au niveau international et des autres industries) s'explique par les valeurs traditionnelles qui sont encore bien ancrées dans les mentalités.

Voici la situation actuelle par rang :

RANG	m	f	total	% f
0	14	1	15	6,67
1	75	8	83	9,64
2 supérieur	40	2	42	4,76
2	122	13	135	9,63
3 supérieur	344	35	379	9,23
3	1327	286	1613	17,73
4	5111	729	5840	12,48
5	10309	1274	11583	11,00
6	779	20	799	2,50
7	9550	706	10256	6,88
RANG	m	f	total	% f
8	1642	8	1650	0,48
9	5361	47	5408	0,87
Total	34674	3129	37803	8,28

Les fonctionnaires supérieurs (rangs 0 à 3 supérieur) comptent 9,17 % de femmes sur un total de 654. Un pourcentage nettement plus élevé que les 8,28 % de l'effectif général. Bien sûr, ici, l'argument selon lequel on trouve dans le Groupe SNCB beaucoup de métiers "techniques" est moins important que pour les rangs les plus bas et le nombre de femmes devrait en effet être comparable à d'autres secteurs comme par exemple celui de la construction.

Par ailleurs, l'installation de cadres supérieurs étant principalement réalisée par des promotions de l'effectif existant, il est clair que cette évolution se déroule lentement, bien qu'elle soit concrète.

La rémunération au sein du Groupe SNCB

Les différences pécuniaires entre femmes et hommes au niveau européen se présentent comme suit:

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

Le pourcentage moins élevé pour les femmes chez les techniciens (72,6) s'explique surtout par la prestation plus élevée d'heures supplémentaires par les hommes et le nombre peu élevé de techniciens féminins. Les employées administratives s'orientent plus vers un travail à temps partiel.

Le personnel du Groupe SNCB est rémunéré sur base de barèmes et de règles strictes qui garantissent un traitement égal pour tout le monde, y compris l'égalité des genres. Le personnel "contractuel" constitue une exception. Là, il s'agit toutefois d'une minorité de personnes avec une expérience et spécialisation élevées.

Il y a lieu d'examiner davantage l'influence du travail supplémentaire, de primes spécifiques, du travail à temps partiel, ainsi que l'harmonisation entre le travail et la famille.

Equilibre entre le travail et la famille au sein du Groupe SNCB

En 2006, une recherche a été réalisée sur les conséquences des prestations en équipes successives et des horaires particulièrement irréguliers (personnel des trains). Les résultats seront bientôt publiés.

Comme dans d'autres entreprises, le Groupe SNCB applique les dispositions légales - et un certain nombre de mesures extra-légales - en matière de congés liés aux circonstances familiales.

Dans la plupart des pays, les femmes sollicitent plus le congé parental que les hommes:



En ce qui concerne la "**dispense de service lors de la naissance d'un enfant**" le personnel non statutaire bénéficie de la période prévue par la loi, partiellement rémunérée par la mutualité. Le personnel statutaire par contre a, automatiquement, droit à dix jours de dispense de service avec maintien de la rémunération et validation comme service actif pour la carrière.

Le Groupe SNCB a également instauré un certain nombre de congés à la demande pour des circonstances familiales.

Le **travail à temps partiel** est seulement (sauf un nombre très limité d'agents contractuels) octroyé sur base volontaire. Il y a deux formules de réduction volontaire de la durée moyenne du travail hebdomadaire: 32 heures par semaine et mi-temps. Ces deux régimes existent également dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, sous la forme de "l'interruption partielle de la carrière professionnelle", du "congé parental", du "congé pour soigner un membre de la famille gravement malade" et du "congé palliatif".

L'analyse pour décembre 2006 de la situation au niveau du travail à temps partiel (pour l'ensemble de tous les régimes précités) se chiffre comme suit:

		Hommes	Femmes	Total	% femmes
32 heures	jusque 30 ans	80	141	221	63,80
	31-40 ans	249	242	491	49,29
	41-50 ans	2118	478	2596	18,41
	> 50 ans	3643	133	3776	3,52
		Hommes	Femmes	Total	% femmes
mi-temps	jusque 30 ans	6	15	21	71,43
	31-40 ans	7	54	61	88,52
	41-50 ans	160	133	293	45,39
	> 50 ans	315	38	353	10,76
total		6578	1234	7812	15,80

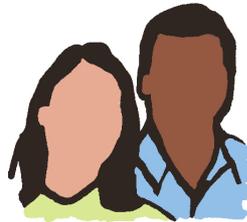
Les nombres par genre:

	M	F	TOT	% F	% des H	% des F
TEMPS PLEIN	28096	1900	29996	6,33	81,03	60,72
MI-TEMPS	488	240	728	32,97	1,41	7,67
32 HEURES	6090	989	7079	13,97	17,56	31,61
TOTAL	34674	3129	37803	8,28		

Ces chiffres confirment la tendance générale que les femmes choisissent plus un travail à temps partiel, ou du moins s'y voient obligées. Le choix des ménages s'oriente encore surtout vers la carrière de l'homme. Les conséquences pour la rémunération de la femme, ainsi que pour sa carrière et sa pension sont évidentes.

La recherche dans ce domaine sera poursuivie.

11. EGALITE DES CHANCES POUR CHAQUE ORIGINE



Le Statut du Personnel du Groupe SNCB détermine les conditions d'engagement:

CHAPITRE II. ATTRIBUTION DES EMPLOIS

B. CONDITIONS D'ADMISSION

Art. 4

Pour être admis aux emplois de début, c'est-à-dire accessibles à tout candidat, le candidat doit remplir les conditions suivantes:

- **Conditions générales**
 - être belge ou citoyen d'un état de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
 - être d'une moralité irréprochable;
 - se trouver dans les conditions d'âge minimum et maximum prévues au RGPS - Fascicule 501;
 - posséder les aptitudes physiques requises pour l'emploi à attribuer, déterminées par le RGPS - Fascicules 577 et 578;
 - savoir lire et écrire dans la langue requise pour l'emploi.
- **Conditions particulières**

Les conditions particulières relatives à l'accès aux emplois sont précisées au RGPS - Fascicule 501.

La condition de la nationalité y reprise ci-dessus est identique à celle de la Fonction publique.

Jusque récemment il était d'ailleurs nécessaire de détenir la nationalité belge afin d'être engagé au sein de la précédente Société nationale des chemins de fer belges.

Début 2006 on trouvait les nationalités suivantes au sein du personnel:

NATIONALITE	M	F	TOTAL	STAT	NSTAT	% f	nat %
BELGIQUE	34717	3007	37724	36403	1321	7,97	99,73
ALLEMAGNE	1	1	2	2	0	50,00	0,01
FRANCE	23	3	26	23	3	11,54	0,07
GRECE	6	2	8	5	3	25,00	0,02
GRANDE BRE- TAGNE	1	0	1	1	0	0,00	0,00
ITALIE	48	2	50	41	9	4,00	0,13
MAROC	2	0	2	0	2	0,00	0,01
PAYS-BAS	4	0	4	3	1	0,00	0,01
PORTUGAL	2	0	2	2	0	0,00	0,01
ESPAGNE	6	0	6	5	1	0,00	0,02
Total	34810	3015	37825	36485	1340	7,97	100,00

En décembre 2006 l'image se présente comme suit :

NATIONALITE	M	F	TOTAL	STAT	NSTAT	% f	nat %
BELGIQUE	34530	3106	37636	36397	1239	8,25	99,56
ALLEMAGNE	1	1	2	2	0	50,00	0,01
FRANCE	29	3	32	29	3	9,38	0,08
GRECE	5	2	7	5	2	28,57	0,02
GRANDE BRE- TAGNE	1	0	1	1	0	0,00	0,00
ITALIE	51	2	53	45	8	3,77	0,14
MAROC	2	0	2	1	1	0,00	0,01
PAYS-BAS	6	1	7	6	1	14,29	0,02
PORTUGAL	2	0	2	2	0	0,00	0,01
ESPAGNE	6	1	7	5	2	14,29	0,02
POLOGNE	1	0	1	1	0	0,00	0,00
A vérifier	22	5	27	25	2	18,52	0,07
A vérifier	18	8	26	24	2	30,77	0,07
Total	34674	3129	37803	36543	1260	8,28	99,94

En examinant le pays de naissance, nous constatons qu'entre 877 et 1.437 agents sont nés en Belgique.

PAYS DE NAIS- SANCE	PAYS DE NAISSANCE	PAYS DE NAIS- SANCE	PAYS DE NAIS- SANCE
Afrique du Sud	2	Chili	2
Albanie	1	Chine	1
Algérie	6	Columbie	2
Allemagne	149	Congo	241
Angola	4	Congo Brazzaville	1
Argentine	1	Corée du Sud	6
Belgique	36.366	Costa Rica	1
Bosnia	1	Cuba	1
Botswana	1	Espagne	11
Brésil	1	France	129
Burundi	9	G D Luxembourg	42
Cameroun	8	Gabon	1
Canada	9	Ghana	1

PAYS DE NAIS- SANCE	PAYS DE NAISSANCE	PAYS DE NAIS- SANCE	PAYS DE NAIS- SANCE
Grèce	6	Philippines	2
Grande Bretagne	3	Pologne	10
Guinee Française	1	Portugal	2
Hongrie	2	Roumanie	6
Ile Maurice	2	Rwanda	16
Inde	4	Singapour	1
Indonésie	1	Suisse	1
Iran	4	Thailand	2
Italie	41	Tunesie	10
Laos	3	Turquie	10
Liban	2	USA	3
Macédoine	2	Vietname	7
Maroc	83	Zambie	2
Ouganda	1	Yougoslavie	1
Pays-Bas	18		
A verifier 560			

L'importance de ce fait pour l'analyse de l'effectif en matière d'origine sera encore examinée plus profondément.

12. UNE VALIDITE MODIFIEE NE DOIT PAS CONSTITUER UN PROBLEME



Le Groupe SNCB a un règlement bien élaboré concernant la réintégration d'agents devenus inaptes par suite d'une maladie ou d'un accident.

Ce règlement est repris dans le statut du personnel sous le chapitre XI – Remise au travail des agents inaptes pour raisons de santé :

Art. 1

L'agent qui, soit temporairement ou définitivement, soit partiellement ou totalement, est inapte à exercer ses fonctions normales mais qui reste apte au travail, peut être soumis au régime de remise au travail conformément aux dispositions du RGPS – Fascicule 575.

Cette mesure tend à assurer la reprise des fonctions normales, la réaffectation ou le reclassement de l'agent en rapport avec les facultés qu'il aura pu conserver ou acquérir.

Art. 2

Le cadre de chacune des entreprises du Groupe SNCB comprend au moins 1,25 % de postes qui sont réservés au reclassement d'agents déclarés totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales.

Art. 3

L'agent soumis au régime de remise au travail conserve le traitement global lié à son grade conformément aux dispositions du RGPS – Fascicule 575.

Art. 4

Nul n'étant contraint d'accepter d'autres fonctions que ses fonctions normales, l'agent peut refuser la rééducation en vue d'un reclassement.

Dans ce cas, il est placé en section d'attente pour être mis à la retraite le premier jour du mois suivant celui de son refus.

Art. 5

L'agent inapte à l'exercice de ses fonctions normales bénéficie en cas de reclassement de la carrière administrative et pécuniaire prévue au RGPS – Fascicule 575 et au règlement régissant le signalement et l'avancement.

En 2005, 391 agents ont été déclarés complètement et définitivement inaptes alors que 53 ont été déclarés partiellement et définitivement inaptes.

Début 2006, 1.310 agents ont été réintégrés dans une autre fonction, 414 dans leur propre fonction avec des restrictions.

13. LES COLLABORATEURS PLUS ANCIENS NE SONT PAS OUBLIES

En décembre 2006, la situation de l'effectif au niveau de l'âge se présentait comme suit (voir également les pages 32 et suivantes) :

AGE	M	F	TOTAL	% F
64	21	0	21	0,00
63	36	0	36	0,00
62	48	1	49	2,04
61	63	2	65	3,08
60	112	2	114	1,75
59	188	7	195	3,59
58	280	10	290	3,45
57	458	8	466	1,72
56	780	17	797	2,13
55	1274	29	1303	2,23
54	1761	36	1797	2,00
53	1927	59	1986	2,97
52	1940	60	2000	3,00
51	2136	69	2205	3,13
50	2191	89	2280	3,90
49	2232	110	2342	4,70
48	2417	163	2580	6,32
47	2457	194	2651	7,32
46	2369	176	2545	6,92
45	2032	139	2171	6,40
44	1454	102	1556	6,56
43	671	65	736	8,83
42	264	49	313	15,65
41	253	40	293	13,65
40	231	55	286	19,23
39	277	39	316	12,34
38	310	61	371	16,44
37	349	75	424	17,69
36	395	77	472	16,31
35	454	91	545	16,70
34	470	111	581	19,10
33	496	113	609	18,56
32	492	123	615	20,00
31	424	117	541	21,63
30	461	123	584	21,06
29	501	157	658	23,86
28	496	143	639	22,38
27	466	122	588	20,75
26	428	106	534	19,85
25	351	71	422	16,82
24	258	50	308	16,23

AGE	M	F	TOTAL	% F
23	170	33	203	16,26
22	100	15	115	13,04
21	70	15	85	17,65
20	58	4	62	6,45
19	36	1	37	2,70
18	17	0	17	0,00
total	34674	3129	37803	8,28

Ce qui donne la répartition suivante entre les groupes d'âge :

	% de femmes vis-à-vis de la totalité des femmes	% d'hommes vis-à-vis de la totalité des hommes	% hommes + femmes vis-à-vis de la totalité globale
Jusque 30 ans	26,85 %	9,84 %	11,25 %
De 31 à 40 ans	27,55 %	11,24 %	12,59 %
De 41 à 50 ans	36,02 %	47,12 %	46,21 %
De 51 à 65 ans	9,59 %	31,79 %	29,96 %

Comparé avec début 2006 on peut globalement constater les relations suivantes :

	Début 2006	Fin 2006
Jusque 30 ans	10,83	11,25 %
De 31 à 40 ans	11,78	12,59 %
De 41 à 50 ans	50,27	46,21 %
De 51 à 65 ans	27,12	29,96 %

Ces chiffres démontrent clairement l'effet suite aux efforts du recrutement lancé surtout à partir du deuxième semestre 2006. Le groupe au-dessus de cinquante ans devient encore plus important, et le nombre de recrutements va encore augmenter.

Les chiffres ci-dessus nous apprennent en effet que le groupe d'âge entre 44 et 55 ans constitue pas moins de 67 % de l'effectif total. 36,62 % ont entre 44 et 49 ans et rejoindront donc dans la période des 6 à 7 ans à venir le groupe au-dessus de 50 ans.

Il y a donc bon de raisons pour être attentif aux conditions de travail des agents au-delà de 50 ans.

AGE	NOMBRE	AGE	NOMBRE	AGE	NOMBRE
55	1303	51	2205	47	2651
54	1797	50	2280	46	2545
53	1986	49	2342	45	2171
52	2000	48	2580	44	1556

Le travail à temps partiel

Les régimes volontaires de travail à temps partiel (mi-temps et 32 heures par semaine) visent en particulier entre autres les collaborateurs qui ont plus de 50 ans, notamment car l'allocation d'interruption partielle de la carrière professionnelle est plus élevée pour cette catégorie.

	32 h/semaine	Mi-temps	Temps plein	TOTAL
Jusque 49 ans	2.710	326	21.163	24.163
À partir de 50 ans	4.369	402	8.833	13.604
TOTAL	7.079	728	29.996	37.803

En pourcentages de l'effectif total:

	32 h/semaine	Mi-temps	Temps plein	TOTAL
Jusque 49 ans	7,17 %	0,86 %	55,98 %	64,01 %
À partir de 50 ans	11,56 %	1,06 %	23,37 %	35,99 %
TOTAL	18,73 %	1,92 %	79,35 %	100,00 %

Dès lors, 12,62 % du personnel plus âgé de 50 ans (presque 36 % de l'effectif) a sollicité et obtenu une occupation partielle : 11,56 % dans le régime des 32 heures par semaine, 1,06 % à mi-temps.

En relation réelle avec les emplois à temps plein, les 37.803 agents rémunérés peuvent donc être transposés comme suit :

	32 h/semaine	Mi-temps	Temps plein	TOTAL
Jusque 49 ans	2.282	163	21.163	23.608
À partir de 50 ans	3.679	201	8.833	12.713
TOTAL	5.961	364	29.996	36.321

L'impact des agents ayant plus de 50 ans au temps de travail réellement presté se chiffre à 35 % du temps de travail.

Impact des horaires irréguliers de prestation pour les collaborateurs âgés

Dans le courant de l'année 2006, une étude en coopération avec l'Université Hasselt a été faite sur l'influence des horaires irréguliers, en particulier sur les collaborateurs âgés. Hormis l'examen de la littérature concernant ce sujet, des rencontres sur les lieux de travail ont été organisés dans ce contexte.

Les résultats de cette étude seront bientôt disponibles.

14. LE PROJET FSE “DIVERSITE SUR LES RAILS”



En coopération avec l’Université Hasselt et avec l’apport du Fonds Social Européen la cellule diversité a mis en place un projet qui couvre la période **du 1er septembre 2006 au 31 décembre 2007** et a pour objectif de rechercher les moyens pour réaliser une sensibilisation sur la valeur d’une politique de diversité.

Ce projet est coordonné par la Prof. Hilda Martens et la chercheuse Joke Manshoven (Université Hasselt), en collaboration avec le fonctionnaire de diversité Guido Holemans et le conseiller en prévention Kellee Smet.

Le projet est accompagné par un groupe de pilotage composé de :

Prof. Hilda Martens	Université Hasselt
Joke Manshoven	Université Hasselt
Guido Holemans	Fonctionnaire de diversité
Kellee Smet	psychologue, conseiller en prévention CPS
Tony Van den Berghen	Directeur Général H-HR
Mireille Protin	Conseiller principal – chef de division H-HR.14
Eric Sclep	Responsable de la Communication SNCB Holding
Katrien Hoebeke	Responsable Ecole du management H-HR.52

Le FSE veut contribuer au développement de l’emploi par la promotion de l’employabilité et de l’esprit d’entreprise, de l’adaptabilité et de l’égalité des chances. A cet effet le FSE veut investir en ressources humaines.

Lors de l’introduction de notre projet, nous avons profité de cette occasion pour obtenir un soutien externe et pour générer davantage un effort de recherche.

Nous voulons surtout faire progresser ce projet pas à pas, avec un pilotage et une supervision efficaces, surtout par le biais du groupe de pilotage. Ce groupe constitue, avec le Comité Egalité et Diversité, la base de l’action.

Le groupe de pilotage s’est penché en premier lieu sur l’élaboration d’une définition pratique de « diversité ». On voit la diversité comme un enrichissement, par l’appréciation et la manipulation des différences. Il a également fixé les objectifs du projet de la diversité.

Pour le groupe de pilotage, les **facteurs favorables** à une politique de diversité au sein du Groupe SNCB sont ;

- Il existe des systèmes objectifs pour la sélection et le plan de carrière
- L'élaboration à l'avenir d'une approche de compétences et d'une procédure de feedback pour l'appréciation et le pilotage
- La structure autour de la diversité (projets – comité)
- Le support au sommet de l'organisation
- L'importance de l'entreprise
- Différentes offres d'emploi (reflet probable de la société)
- Des possibilités plus importantes de réintégration
- Possibilité d'organiser des horaires plus flexibles (de nombreux exemples à l'étranger, ainsi attirer et garder du personnel varié)
- Présence de 'bons exemples' en ce qui concerne l'attitude des dirigeants
- Existence de données qualitatives (présence de femmes - allochtones)

Bien sûr, il y a également des **facteurs contraignants**:

- Manque de formation des chefs immédiats
- Les expériences avec les allochtones existent principalement dans les métiers moins appréciés. Cela colore l'image des autres travailleurs—> image négative de la diversité
- Culture hyper structurée
- Formations parfois vues comme obligatoires (issu de la culture)
- Introduire la diversité à chaque niveau – chez chaque groupe de travailleurs (p.e. comment changer la mentalité des travailleurs plus âgés)
- Cadre législatif limité (engagement des Belges ou membre de l'UE) et les interprétations parfois erronées de ce cadre
- Exécution du système d'examens (procédures, personnes qui cotent)
- Infrastructure (toilettes, accès aux personnes avec un handicap)
- Importance capitale de connaissances techniques
- Peu d'attention pour les compétences relationnelles des dirigeants
- Les préjugés traditionnels continuent d'exister (blagues hommes-femmes, ...)

La poursuite du projet FSE "Diversité sur les rails" fera réellement de l'année 2007 pour le Groupe SNCB l'année de la diversité.

15. PLAN DE DIVERSITE ET OBJECTIFS

Le Groupe SNCB veut être un exemple en matière de diversité. A tous les niveaux la Direction s'inscrit dans ce choix, qui doit se manifester dans les têtes, les cœurs et les actes de la totalité du personnel (dirigeants, collaborateurs, collègues), ainsi que chez les groupes cibles (femmes, personnes d'origine étrangère, personnes plus âgées, handicapés, ...)

Cette option doit être soutenue par et intégrée dans les systèmes de gestion du personnel (sélection, recrutement, formation, carrières, interviews de fonctionnement, ...) et dans la culture d'entreprise.

Pour cette réalisation un processus de changement doit être planifié et parcouru. C'est pourquoi le groupe de pilotage du projet FSE « Diversité sur les rails » a établi un planning :

Dans la première phase un Comité Egalité et Diversité ainsi qu'un groupe de pilotage ont été établis, des accords clairs ont été conclus et on a constitué une collection de littérature.

En phase 2 se situe l'étude des relations entre les objectifs du Groupe SNCB et la politique de diversité.

La phase 3 sert à créer une base plus étendue et à sensibilisés davantage le personnel. Les actions concrètes seront réalisées dans la 4^{ème} phase, la phase 5 veut définitivement enraciner la politique de diversité dans le Groupe SNCB.

Nous avons donc la volonté de faire de l'année 2007 une année de diversité et de rendre visible vers décembre 2007 (finalisation du projet FSE « diversité sur les rails ») une approche définitive de la diversité.

