

## Loïc Hislaire : Vivre ensemble ; la laïcité à la SNCF

Le cas de la SNCF est probablement le plus pertinent pour montrer l'impact de la mondialisation et de l'ouverture de l'emploi aux flux migratoires internationaux. En effet, l'entreprise est accablée par de vieux textes qui régulent son fonctionnement, des dispositions adoptées le siècle dernier liées à son rôle de service public. Les travailleurs de la SNCF sont couverts par un statut dont la clause fondamentale concerne la nationalité, ce qui signifie que, pour obtenir un poste fixe et exécutif, le salarié doit être un citoyen français. Par la suite, cette clause a été modifiée afin d'inclure les citoyens des autres états membres de l'UE. L'entreprise a ensuite dû revoir cette clause, ce qu'elle n'a toujours pas fait. Étrangement, les organisations syndicales ne nous poussent pas à agir pour des raisons de sécurité et de défense nationale, fortement intégrées dans les transports. Par contre, une clause stipulant que les conditions pour obtenir le statut nécessitaient que le candidat soit en situation régulière par rapport au service militaire a été retirée. À cause de cette clause, les femmes n'occupent pas une grande place dans l'entreprise. Aujourd'hui, la question qui se pose est de savoir si, avec de tels textes, la SNCF peut s'ouvrir à des flux migratoires internationaux.

Une autre option de recrutement est le statut de travailleur sous contrat. À certains moments de l'histoire, la SNCF a recruté des travailleurs marocains sous contrat, ce qui a d'ailleurs donné naissance à un conflit violent avec les prud'hommes, car ces travailleurs ont déposé pas moins de 850 plaintes, soutenant que cette clause de nationalité était illégale et demandant un statut régulier afin de profiter des dispositions du cadre permanent, particulièrement le système permettant de partir à la retraite à 57 ans. Une des raisons pour lesquelles la SNCF a hésité à modifier cette clause est que ça l'aurait affaibli dans son conflit avec le tribunal ; c'est pourquoi la clause de nationalité est toujours en vigueur dans l'entreprise.

Néanmoins, la SNCF est bien consciente de la nécessité de refléter sa clientèle et de s'ouvrir à la diversité, ce qu'elle fait dans ses filiales (Keolis et Geodis). De cette façon, la SNCF parvient à enrichir ses connaissances concernant les besoins de ses clients et à améliorer son offre, en France comme à l'étranger. Concernant l'emploi, l'entreprise a ouvert ses frontières en signant des accords sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et l'emploi de personnes handicapées, et participe également à la politique d'emploi jeunes du gouvernement (avec d'ores et déjà la signature de 500 contrats pour l'avenir de jeunes à problèmes). En 2013, 19 % des recrutements faits dans l'entreprise ont été effectués dans des quartiers reconnus comme prioritaires (jeunes d'origine immigrante).

Bien sûr, la culture ferroviaire est fortement influencée par l'ouverture à la diversité et a du mal à s'adapter, ce qui demande un grand travail de formation managériale. En effet, la SNCF a hérité sa culture de son cadre d'emploi (de jeunes hommes français en bonne santé) et il est difficile d'accepter d'autres profils. Par exemple, il n'y a pas de toilettes dans les locomotives, ce qui est un vrai problème pour les femmes. Ainsi, l'ouverture demande une réorganisation totale, l'ajustement des équipements, du matériel, des bâtiments, etc. Il faudrait également retrouver un certain degré de diversité dans la direction mais il y a encore un long chemin à faire. Par exemple, il n'y a que 20 % de femmes au sein du comité directeur. En plus d'accueillir les femmes, l'entreprise a également fait des efforts concernant l'accueil des personnes handicapées ou provenant de quartiers défavorisés.

Concernant la formation, l'ouverture à la diversité nécessite une sensibilisation aux enjeux de la diversité, particulièrement les risques qu'elle comporte, y compris en termes de discrimination et de harcèlement. Il existe des textes sur la façon d'entendre et de traiter les plaintes pour discrimination, ainsi qu'une assistance téléphonique pour dénoncer les rumeurs de discrimination. Les recruteurs suivent également les formations sur la sensibilisation aux enjeux de la diversité. L'entreprise a organisé une « Journée de la Femme » afin de sensibiliser les jeunes filles à ces métiers dans les écoles. Enfin, un autre sujet sensible est celui de la laïcité et de la pratique de la religion. Un guide sur l'application des principes laïques dans l'entreprise a été rédigé et distribué à tous les managers. Le recrutement de personnes venant d'autres pays nécessite la prise en compte des facteurs religieux au travail. Voici quelques exemples et les réponses apportées dans le guide :

### 4e Forum du Cercle des DRH européens – Les entreprises européennes, gagnantes ou perdantes de la mondialisation humaine ?

- ✚ Accueil : « Au nom de leurs convictions religieuses, les salariés peuvent-ils se comporter différemment selon le sexe de leur interlocuteur » ? (exemple d'un salarié qui a refusé de serrer la main d'une femme membre du Comité exécutif). Réponse du département juridique : « En tant que tel, le refus de serrer la main d'une collègue n'est pas considéré comme une action répréhensible ou comme de la discrimination, à partir du moment où une autre forme de salutation existe. Cependant, si le refus de serrer la main ne vise qu'une certaine catégorie de collègues, alors ce comportement, parce qu'il est de nature récurrente, peut être ressenti comme une action humiliante et conduire à une procédure disciplinaire ».
- ✚ Examen médical : « Au nom de leurs convictions religieuses, les salariés peuvent-ils refuser de passer un examen médical ou n'accepter que si le médecin est du même sexe qu'eux » ?
- ✚ Port de symboles religieux : « Les salariés sont-ils autorisés à porter des vêtements ou des symboles religieux » ? Dans ce cas, la SNCF invoque la mission de service public, le caractère neutre des agents et le besoin de porter un équipement de protection.
- ✚ Recrutement : « Est-il possible de justifier un refus de recrutement à cause de vêtements ou symboles religieux visibles » ? Réponse du département juridique : « Le refus d'embaucher un candidat ne peut être justifié que par des éléments qui ne sont en aucun cas discriminatoires. Par conséquent, le port de vêtements ou symboles religieux ne peut jamais justifier le refus d'embaucher un candidat ». Pourtant, le guide stipule également que les salariés n'ont pas le droit de porter des vêtements ou des symboles religieux au travail. Précision : « Si le (la) candidat(e) indique qu'il (elle) souhaite conserver ses vêtements ou symboles religieux après le recrutement, le recruteur devra lui rappeler que cette attitude va à l'encontre du principe de neutralité ».

L'entreprise gère ces sujets avec beaucoup de prudence car des cas de discrimination pourraient conduire à des plaintes.