

FAITS MARQUANTS 2019

DIRECTION DE L'ÉTHIQUE GROUPE

FEVRIER 2020



REMARQUE

Le présent document, qui se substitue à un rapport d'activité plus « classique », a pour objet de mettre l'accent sur les problématiques éthiques les plus saillantes que le groupe SNCF a connues au cours de l'année 2019 et d'exposer, au regard de ces problématiques, les initiatives, interventions, et plus généralement les missions que la Direction de l'Éthique Groupe (ci-après DEG) a déployées pour y répondre.

Cette approche permet de mettre en évidence 8 séries de sujets, faits ou situations qui ont caractérisé plus particulièrement l'année 2019, à savoir :

- 1. L'intensification des mesures de mise en œuvre du programme anticorruption prévu par la loi Sapin II et la poursuite du contrôle de l'Agence Française Anticorruption (AFA).**
- 2. L'engagement d'actions fortes pour prévenir et traiter les situations de harcèlement sexuel.**
- 3. Un développement sans précédent des formations/sensibilisations sur l'éthique.**
- 4. La production de 3 nouveaux guides éthiques, de fiches « l'Éthique en pratique » et la poursuite du déploiement de l'application MyEtic.**
- 5. La conduite d'enquêtes en matière de manquements à la probité.**
- 6. Un niveau soutenu de saisine de la DEG dans ses missions de conseil et de gestion des alertes professionnelles.**
- 7. La poursuite de la défense de la laïcité au sein du groupe.**
- 8. La mise en route de travaux importants d'appréhension et de réflexion sur l'intelligence artificielle.**

L'ANNEE 2019 EN CHIFFRES

Avant de développer chacun de ces points, quelques repères chiffrés sont proposés.

L'activité de la direction de l'Ethique et de la Déontologie, devenue direction de l'Ethique Groupe depuis le 1er janvier 2020, est fondée sur l'Humain, le respect et la diffusion des valeurs éthiques et des principes de comportement qui en découlent. Si l'on devait néanmoins tenter d'en dresser son bilan 2019 en chiffres, les éléments suivants sont à noter :

- + 28 enquêtes menées (27 en 2018) dont 11 portant sur des suspicions de harcèlement sexuel/sexisme.
- + 80 alertes reçues (84 en 2018). 80 % d'entre elles ont trait au respect des personnes, au harcèlement moral, au harcèlement sexuel ou sexisme ou encore à la discrimination.
- + 262 conseils délivrés (214 en 2018), allant des questions de harcèlement, de respect des principes de neutralité et laïcité, à celles de conflits d'intérêts, de fraude ou de corruption.
- + 4 000 agents sensibilisés lors de 165 formations aux principes de la charte Ethique, à la lutte anti-corruption ou encore à la laïcité (1 600 lors de 60 formations en 2018).
- + A cela s'ajoute la rédaction de 3 nouveaux guides éthiques, de fiches « l'Ethique en pratique » et la poursuite du déploiement de l'application MyEtic.

1. UNE ANNEE MARQUEE PAR L'INTENSIFICATION DES MESURES DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ANTICORRUPTION PREVU PAR LA LOI SAPIN 2 ET POURSUITE DU CONTROLE DE L'AFA

A la suite du contrôle sur pièces et sur place de l'AFA dans le courant de l'année 2018, le groupe SNCF, sous le pilotage de la DEG, a accéléré ses procédures et dispositifs visant à se mettre en conformité avec les exigences de la loi Sapin 2. A cette fin, et notamment :

- + Les cartographies spécifiques au risque corruption ont été réalisées pour la grande majorité des entités de l'EPIC SNCF, de SNCF Mobilités et ses filiales et de SNCF Réseau et ses filiales. Des cartographies de synthèse ont été ensuite adoptées tant pour SNCF Mobilités que pour SNCF Réseau.
- + La première révision du code de conduite anticorruption, adopté initialement en octobre 2017, a été engagée afin notamment de prendre en compte les scénarios de risques issus de ces nouvelles cartographies du risque corruption.
- + Le dispositif d'alerte interne du GPF a été complété et adopté par une douzaine de filiales qui n'ont pas de dispositif propre.
- + La formation des personnels les plus exposés au risque corruption a été intensifiée puisque le nombre d'agents formés au risque corruption a plus que triplé entre fin 2018 et fin 2019 pour atteindre environ 3 400 agents pour le seul GPF, le déroulé pédagogique et le contenu de la formation ont été entièrement révisés.
- + Les actions visant à mieux évaluer les clients, fournisseurs de premier rang et les intermédiaires ont été poursuivies avec *i)* le déploiement des questionnaires de *due diligence* élaborés par la DEG, *ii)* le référencement de 6 prestataires spécialisés dans le renseignement économique et financier auxquels il peut être fait appel, *iii)* la recherche d'un outil d'information permettant de disposer d'évaluations de manière systématique et automatique.
- + Un travail de rapprochement entre les scénarios de risque corruption identifiés dans les cartographies de risques et les procédures de contrôle comptable est en cours afin de mieux identifier les comptes de comptabilité les plus sensibles et effectuer alors les contrôles nécessaires.

Dans ce contexte, l'AFA a notifié au groupe SNCF, fin août 2019, un projet de rapport de contrôle qui contient 45 observations, 7 constats de manquement et 8 recommandations à mettre en œuvre d'ici la fin du premier trimestre 2020.

Le groupe SNCF a répondu à ce projet de rapport, qui est fondé sur une situation constatée en juillet 2018, afin :

- + de contester certaines des appréciations formulées par l'AFA et/ou de souligner des inexactitudes de sa part ;
- + d'exposer ce qui a été réalisé par le groupe depuis la mi-2018 ;

- + de prendre néanmoins un certain nombre d'engagements sur les mesures à déployer d'ici la fin du premier trimestre 2020 : méthode unique de cartographie des risques, nouveau code de conduite, adoption d'un système d'information pour l'évaluation des tiers, diffusion plus large des rapports d'enquête de la DEG pour nourrir les cartographies des risques, poursuite de la formation de plusieurs milliers de collaborateurs exposés, définition d'une nouvelle procédure de contrôle comptable, adoption d'une fiche pratique sur les sanctions disciplinaires pour les acteurs RS, engagement d'un audit par la DGAR sur l'ensemble du dispositif.

Afin de piloter l'avancement de ces mesures et leur traçabilité, un comité opérationnel anticorruption, présidé par le directeur de la DEG, a été mis en place. Ce comité, qui est composé de tous les responsables concernés a désigné un « chef de lot » pour chacune de 8 mesures prévues par la loi Sapin 2, lequel a la capacité de mettre en œuvre, faire mettre en œuvre ou s'assurer de la mise en œuvre effective des actions nécessaires.

2. UNE ANNEE MARQUEE PAR L'ENGAGEMENT D' ACTIONS FORTES POUR PREVENIR ET TRAITER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL

L'année 2019 aura été marquée par le renforcement des actions de l'Entreprise visant à prévenir toutes les formes de violences sexuelles au travail.

Ces violences couvrent un spectre large : du sexisme « de tous les jours », en passant par la discrimination, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle.

Désignée référent entreprise au mois de novembre 2018 sur le sujet, la DEG aura conduit 11 enquêtes en 2019 (soit plus du tiers du nombre total des enquêtes) sur des faits d'allégations de harcèlement sexuel, propos et/ou comportements sexistes. La très grande majorité des enquêtes menées aura conduit à des recommandations de sanctions disciplinaires, quel que soit le niveau hiérarchique de l'agent impliqué.

La mise en œuvre du process disciplinaire exigé par la loi, ne constitue qu'une forme de traitement des faits avérés.

En cette matière, il faut aussi travailler sur l'évolution des mentalités. Aider à distinguer entre harcèlement, blagues salaces et séduction. Avoir conscience que nous pouvons tous être acteurs ou vecteurs non intentionnels de comportements sexistes mais que chaque situation n'est pas anodine et qu'elle peut nourrir et favoriser les situations suivantes.

Il faut donc prévenir, détecter et traiter en s'appuyant sur des compétences pluridisciplinaires. Les sujets liés aux violences sexuelles au travail constituent près de 15% des conseils sollicités sur la ligne éthique de l'entreprise. A la suite de la journée nationale de sensibilisation du 12 mars 2019, de nombreuses actions ont été initiées :

⇒ 4 matinées de formation ont été proposées par la DEG à tous les référents « harcèlement sexuel » désignés au sein des 33 CSE du Groupe.

⇒ 3 journées de formation ont été réalisées au profit de plus de 100 professionnels de l'action sociale et des correspondants mixité.

⇒ Dans le cadre du réseau SNCF au féminin, la DEG a participé aux ateliers d'informations mis en place.

⇒ La thématique a été systématiquement évoquée dans les nombreuses sensibilisations réalisées par la DEG (notamment au sein des Universités internes comme celle de Voyages ou encore celle de la Traction).

⇒ La DEG a participé étroitement au kit pratique pour les managers au sein duquel figurent une fiche de bons réflexes et le guide de la DEG sur la prévention du harcèlement sexuel.

⇒ La DEG va compléter le guide de prévention du harcèlement sexuel au travail par une annexe opérationnelle, descriptive de situations pratiques.

Ces sessions de sensibilisation vont se poursuivre durant l'année 2020. Trois nouvelles journées dédiées aux référents CSE sont prévues d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2020. Une formation sera également proposée aux présidents de CSE.

3. UNE ANNEE MARQUEE PAR UN DEVELOPPEMENT SANS PRECEDENT DES FORMATIONS/SENSIBILISATIONS SUR L'ETHIQUE

Globalement le nombre de sensibilisations et formations présentiels réalisées par la DEG a presque triplé, avec un total de 165 sessions ayant concerné près de 4 000 collaborateurs en 2019, contre 60 sessions pour 1 650 collaborateurs l'année précédente.

Par domaines de sensibilisations de la DEG, il faut citer notamment :

- + 9 sessions pour près de 500 collaborateurs de l'Action Sociale sur la Charte Ethique.
- + 7 sessions pour 180 collaborateurs de l'Environnement de Travail sur les atteintes à la probité (corruption, fraude).
- + 4 sessions pour 55 contrôleurs internes sur la prévention de la fraude interne et de la corruption.
- + 2 sessions pour 90 collaborateurs des Relations Sociales sur les atteintes à la probité.
- + 9 sessions pour 230 collaborateurs des établissements des Axes TGV Voyages sur le « Capital Humain » (harcèlement discriminations,...).

S'agissant de ces dernières sessions, la DEG a lancé une démarche d'accompagnement des établissements des Axes TGV Voyages sur la protection du capital humain, l'objectif étant notamment de tirer profit des conclusions des enquêtes réalisées pour sensibiliser l'ensemble de la ligne managériale. Dans ce cadre, tous les établissements de l'axe Nord ont été sensibilisés et les initiatives amorcées sur les axes Atlantique et Sud Est se poursuivront en 2020.

Le nouveau module de formation de trois heures « *Choisir un comportement éthique* » a été intégré pour la première année dans la Formation Initiale des ASCT, ce qui représente 20 demi-journées dispensées par la DEG et des référents éthiques voyageurs pour 250 futurs ASCT. Ce module intègre des outils variés et participatifs (vidéos, étude de cas, jeux, etc..) et sera reconduit les prochaines années par les Campus voyageurs et Transilien.

La formation des élèves conducteurs (ADC) a inclus également, pour la première fois, un module éthique reprenant en deux heures une partie des mêmes outils. Il a représenté 23 sessions conduites par la DEG pour 355 futurs ADC.

Enfin, toujours au titre la formation, il faut rappeler les 46 sessions pour 832 collaborateurs dispensées cette année dans le cadre du programme de prévention et de lutte contre la corruption imposé par la loi dite « Sapin II ».

4. UNE ANNEE MARQUEE PAR LA PRODUCTION DE 3 NOUVEAUX GUIDES ETHIQUES, DE FICHES « L'ETHIQUE EN PRATIQUE » ET PAR LA POURSUITE DU DEPLOIEMENT DE L'APPLICATION MYETIC

Trois nouveaux guides éthiques ont été publiés courant 2019 avec l'approbation du Comité Ethique Groupe .Ils ont traité respectivement de l'intelligence artificielle, de la protection des données personnelles et de la prévention du harcèlement moral.

Guide pour une éthique de l'intelligence artificielle (mai 2019)

Les réalisations ou projets fondés sur l'intelligence artificielle (IA) sont déjà une réalité au sein de notre groupe. La maintenance prédictive, le train autonome ou encore le futur assistant SNCF en sont de parfaits exemples. Ces innovations constituent des avancées majeures et comportent des enjeux industriels, économiques et concurrentiels considérables. Mais pour qu'elles se développent de manière optimale, ces innovations doivent intégrer les problématiques d'ordre éthique afin de prévenir les risques liés à des sujets aussi variés que la discrimination, le formatage des profils, la décharge de responsabilité de la prise de décision sur l'algorithme ou encore l'irrespect de la vie privée de la personne, etc. C'est dans cette perspective que s'inscrit ce guide sur l'intelligence artificielle.

Guide sur la protection des données personnelles (octobre 2019)

Conçu par la DEG en lien avec les cinq délégués à la protection des données (DPO- Data Protection Officers) du groupe SNCF, ce guide se veut pédagogique et illustratif. Il présente les obligations qui pèsent sur les responsables de traitements de telles données comme sur leurs utilisateurs, en termes notamment de collecte, de traitement et de sécurité. Avec l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) qui renforce considérablement la responsabilité des acteurs et la valorisation économique croissante des données personnelles, la maîtrise de ces sujets est devenue une exigence particulièrement forte pour les entreprises.

Guide de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement moral (novembre 2019)

Ce guide sur le harcèlement moral a pour objectif de donner aux managers les repères qui favorisent un environnement de travail respectueux et, le cas échéant, contribuer à libérer la

parole et à agir. Cet outil, illustré d'exemples issus du « terrain », permet de reconnaître les situations et d'y remédier mais aussi de traiter les symptômes dès leur apparition.

Outre ces 3 guides, la DEG a diffusé, en 2019, sa 18ème fiche de la collection « L'Éthique en pratique » sur le bon usage des véhicules de service et des cartes carburant. Les activités à l'international représentant un levier majeur pour le développement du Groupe, la DEG s'est aussi attachée à mettre à jour les informations utiles tant sur le comportement à adopter (Fiche pratique n°15) que sur le risque corruption et le trafic d'influence (Fiche pratique n°17) lors des déplacements à l'étranger.

Enfin, la nouvelle application MyEtic, lancée en octobre 2018, qui permet de s'informer sur l'éthique, d'accéder à tous les documents et de contacter la DEG (demande de conseil ou alerte professionnelle), est maintenant chargée sur 30 000 smartphones professionnels SNCF. Un an après son lancement, elle compte 16 500 utilisateurs qui ont ouvert 36 200 sessions. Elle constitue un complément agile à l'information présente sur l'intranet SNCF, lequel, sous sa nouvelle forme, place l'Éthique accessible en page d'accueil, montrant la volonté du groupe d'inscrire cette valeur fondamentale dans son ADN.

5. UNE ANNEE MARQUEE PAR LA CONDUITE D'ENQUETES EN MATIERE DE MANQUEMENTS A LA PROBITE

La DEG a conduit six enquêtes ayant trait à l'éthique des affaires. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2018 au cours de laquelle neuf enquêtes avaient été réalisées.

Sur les six enquêtes 2019, quatre ont porté sur des allégations de corruption ou de fraude (une enquête est actuellement toujours en cours.) Les deux autres ont été initiées à la suite de signalements relatifs à des situations de conflits d'intérêts.

Les allégations de corruption se sont, en définitive, avérées infondées. Il importe de souligner que la mise en œuvre du programme de prévention et de détection de la corruption prescrit par la loi SAPIN II implique la conduite d'investigations systématiques de manière à permettre à la direction juridique de l'entité du groupe concernée, si les faits devaient être suffisamment étayés, de disposer d'éléments tangibles aux fins de formaliser une plainte auprès du procureur de la République.

En outre, ces enquêtes ont une vertu pédagogique. Elles contribuent au renforcement des processus de contrôle et sensibilisent les salariés sur les bons réflexes à adopter en matière de prévention de la corruption.

Les investigations en matière de corruption exigent une forte mobilisation et un haut niveau d'expertise. De nombreuses pièces telles que factures, ordres de services, rapports techniques doivent être analysées.

Deux des trois enquêtes ayant trait à des agissements de corruption ont été menées à la suite de signalements d'employés de fournisseurs intervenant dans le secteur de l'entretien des équipements techniques des bâtiments.

La DEG a observé que ces dénonciations masquent souvent, en réalité, l'existence d'une relation contractuelle dégradée voire conflictuelle entre un fournisseur et son donneur d'ordre. Les

difficultés rencontrées dans l'exécution d'un contrat peuvent donner lieu, lorsque les voies du dialogue entre les parties sont rompues, à des accusations proférées de façon inconsidérée.

Ces circonstances expliquent que ces enquêtes doivent être menées avec la plus grande circonspection et dans un esprit de totale indépendance vis-à-vis des acteurs.

Sur les situations de conflits d'intérêts, les investigations ont permis de les mettre en évidence et de constater que les salariés, quelle que soit leur qualification, n'ont pas nécessairement conscience des effets dommageables pour eux et leur employeur, lorsqu'ils privilégient sciemment ou par négligence fautive, un intérêt propre au détriment de leur fonction professionnelle. Dans un cas, la DEG a recommandé qu'une sanction disciplinaire soit prise à l'encontre du salarié en cause.

6. UNE ANNEE MARQUEE PAR UN NIVEAU SOUTENU DE SAISINE DE LA DIRECTION DE L'ETHIQUE DANS SES MISSIONS :

DE CONSEILS

Avec 262 conseils délivrés en 2019, cette activité est en augmentation de plus de 20 % par rapport à 2018.

Chaque conseil peut être, soit ponctuel, soit se dérouler sur plusieurs semaines. Ces demandes émanent à 45 % des salariés, (+ 10 % par rapport à 2018). Les sollicitations des salariés, comme des managers, couvrent tous les sujets de la Chartre Ethique du groupe.

Le principe le plus questionné, à hauteur de 55 %, encore en augmentation de 5 % par rapport à l'an passé, concerne la protection du capital humain du Groupe : discrimination, harcèlement sexuel ou moral, atteintes au respect des personnes, les salariés expriment une forte attente de prise en compte de leurs préoccupations.

Les réponses consistent, sans présumer de la réalité ou non de la situation, à :

- + clarifier ce qui relève de l'Ethique pour y répondre.
- + orienter si nécessaire vers la ligne managériale ou RH.

Dans l'objectif de :

- + informer.
- + réassurer ou apaiser.
- + prévenir ou traiter des situations de crise.
- + expliquer, le cas échéant, comment recourir au dispositif d'alerte professionnelle.

Si les conseils donnés aident le salarié à savoir que faire, ils servent aussi de guide pour les managers confrontés à des situations complexes. Les réponses ont alors l'objectif de favoriser la mise en place d'un plan d'action par le manager et/ou le RH.

Plus largement, les salariés comme les managers, interrogent aussi la DEG pour mieux connaître la ligne de conduite éthique du Groupe SNCF en matière de laïcité, de risque corruption ou fraude, de posture attendue concernant les cadeaux et invitations professionnels ou encore sur les comportements lors des déplacements dans les trains.

Divers moyens simples sont proposés aux salariés pour solliciter un conseil auprès de la DEG : courriel, application MyEtic ou téléphone, cette absence de formalisme, en facilitant les contacts, a permis en 2019 de développer cette offre à visée préventive et pédagogique.

DE GESTION DES ALERTES PROFESSIONNELLES

Le Groupe SNCF met à disposition de tous ses salariés, et de toute autre personne exerçant une activité au sein du groupe, un dispositif d'alerte professionnelle qui est géré par la direction de l'Éthique Groupe, laquelle veille à ce que les salariés du groupe reçoivent une information régulière sur ce dispositif.

Si les éléments communiqués par le lanceur d'alerte lui apparaissent de nature à présumer l'existence d'un non-respect des législations ou réglementations en vigueur ou des référentiels Groupe, ou encore de nature à nuire à son activité, à sa réputation ou à engendrer un risque de responsabilité civile ou pénale, le directeur de la DEG diligente une enquête.

La DEG a reçu 80 alertes en 2019 (84 en 2018). 87 % émanaient de salariés, le reste émanant de tiers, clients ou fournisseurs.

28 alertes, soit 35 %, ont fait l'objet d'une enquête menée par la DEG, 3 ont été déléguées aux services compétents, 49 ont été déclarées irrecevables ou sans suite.

Pour les enquêtes menées, il est possible de répartir les conclusions de la DEG en trois parties :

- + Un tiers recommandant des mesures disciplinaires.
- + Un tiers indiquant la nécessité d'un suivi managérial.
- + Un tiers concluant à la nécessité d'un rappel des principes et valeurs de la charte Éthique et préconisant la mise en place d'actions de sensibilisations.

7. UNE ANNEE MARQUEE PAR LA DEFENSE DE LA LAÏCITE

Parmi les manquements au principe de laïcité recensés depuis plusieurs années, la DEG a plus particulièrement relevé, en 2019, trois séries d'actes de prosélytisme religieux, à savoir : le port ostentatoire de voile, les prières individuelles et collectives, le rejet de la nourriture porcine pour motifs religieux. S'agissant du port du voile, l'entreprise a rencontré pour la première fois la situation d'une élue CSE, représentante du personnel, qui s'est présentée voilée dans différentes conditions d'exercice de son mandat. Cette dernière situation a pu trouver une solution de manière amiable.

L'application stricte du principe de laïcité en vigueur au sein des EPICs du groupe SNCF en raison de leur qualité de démembrement de l'Etat et des missions de service public est appelée à évoluer en 2020 du fait de la création de sociétés anonymes, personnes morales de droit privé, composant le nouveau groupe public unifié.

Courant 2019, La DEG a donc fait des propositions dans le cadre du groupe de travail sur les règlements intérieurs piloté par la Direction des Ressources Humaines Groupe, afin que les principes de laïcité et neutralité continuent de s'appliquer sans difficulté au sein des nouvelles entités juridiques. (Il convient de rappeler que le respect de ces principes est réaffirmé dans le 11ème axe de la Charte Ethique Groupe : « Assumer des devoirs spécifiques liés aux missions de service public »).

La DEG a aussi contribué à l'actualisation du document de communication de crise « Faits religieux et radicalisation en entreprise » et apporté son expertise pour la résolution de sujets difficiles en lien avec les problématiques d'expression religieuse dans le groupe.

8. UNE ANNEE MARQUEE PAR LA MISE EN ROUTE DE TRAVAUX IMPORTANTS D'APPREHENSION ET DE REFLEXION SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Des travaux de fond importants ont été effectués : la rédaction du guide pour une intelligence artificielle (IA) éthique évoqué plus haut élaboré en collaboration avec des acteurs du groupe issus du domaine technique, juridique et RH provenant des 3 Epics mais aussi des filiales.

L'élaboration de nombreuses propositions concrètes et détaillées sur le projet de lignes directrices de la Commission européenne pour une IA digne de confiance. La DEG s'est en effet portée volontaire pour participer au programme de consultation approfondi d'une cinquantaines d'entreprises sur le projet de texte. Ce travail a été mené en collaboration avec la Direction Digital et innovation de SNCF Réseau (notamment Next Techs Réseau 4.0) et la division IA de la direction Innovation & recherche de SNCF.

Des actions de sensibilisations ont été menées en interne et en externe :

En interne, la DEG a organisé une matinée de l'éthique sur l'éthique de l'intelligence artificielle au cours laquelle les grandes problématiques éthiques de l'intelligence artificielle ont pu être exposées non seulement par des collaborateurs du Groupe mais également par des acteurs externes.

En externe, une présentation sur l'éthique de l'IA a été faite au sein du Cercle Ethique des Affaires et plus particulièrement lors de l'European Business Ethics Forum.

La participation à des groupes de travail a été lancée et développée :

En interne, la DEG a apporté sa contribution au HUB IA de SNCF RESEAU où les projets innovants sont passés en revue plusieurs fois par an ainsi qu'à ses ateliers de réflexion sur l'IA dont un a été consacré spécifiquement à l'Ethique de l'IA.

En externe, la DEG participe au Groupe Ethique du HUB IA France qui regroupe un grand nombre d'entreprises.

PERSPECTIVES 2020

Dans le cadre de la nouvelle organisation du Groupe Public Unifié, issue de la loi du 27 juin 2018 « Pour un nouveau pacte ferroviaire », les principales perspectives pour la direction de l’Ethique Groupe (nouvelle appellation à compter du 1^{er} janvier 2020) sont les suivantes :

- + Poursuite du pilotage du dispositif de prévention et de lutte contre la corruption, via notamment le nouveau comité opérationnel anticorruption, se caractérisant par la mise en œuvre effective des engagements pris envers l’AFA pour la fin du premier trimestre 2020 : nouveau code de conduite, nouvelle méthodologie de cartographie des risques corruption, multiplication des formations anticorruption, notamment vers le top management, adoption d’un système automatisé pour l’évaluation des tiers, mise en place d’un e-learning, révision des procédures de contrôle comptable...
- + Renforcement des actions de prévention sur le harcèlement sexuel : Temps Réel, interventions en CSE, en CODIR, rédaction de fiches pratiques, proposition d’un plan de prévention en lien avec les responsables RH en charge des questions de mixité.
- + Intégration d’un module éthique au sein des écoles de formation interne de Voyages et Transilien.
- + Finalisation et déploiement, en liaison avec l’université SNCF et la direction juridique groupe, d’un programme de formation à caractère obligatoire destiné aux mandataires sociaux.
- + Adoption d’un nouveau guide éthique sur les conflits d’intérêts.
- + Diffusion d’un nouveau vecteur de communication sous la forme d’un « Flash Ethique » présentant et tirant les conclusions et enseignements d’enquêtes éthiques significatives.
- + Engagement des actions nécessaires pour que toutes les entités du Groupe Public Unifié, relevant de l’alerte professionnelle, entrent dans le champ du dispositif d’alerte de la direction de l’Ethique Groupe ou se dotent, pour les filiales indirectes, d’un dispositif propre.
- + Adoption et mise en place du plan 2020 des sensibilisations (outre les formations anticorruption et celles destinées aux mandataires sociaux).
- + Contribution à la mise en place des règlements intérieurs des nouvelles sociétés anonymes pour ce qui est des dispositions intéressant l’éthique : laïcité, harcèlement, conflits d’intérêts, etc.
- + Consolidation des missions de conseil et d’enquête au sein de la société nationale SNCF et de ses filiales directes et indirectes.
- + Refondation du réseau des référents éthiques au regard de la nouvelle organisation du Groupe Public Unifié.
- + Rénovation des pages « Ethique » intranet visant à leur donner une meilleure visibilité dans le cadre du nouveau site intranet mis en place à partir de février 2020.

LES CHIFFRES CLES DE LA DEG 2019

L'activité de la DEG en 2019

28

enquêtes engagées ayant donné lieu
à 57 recommandations

80

alertes professionnelles
reçues

262

demandes de conseil
traitées

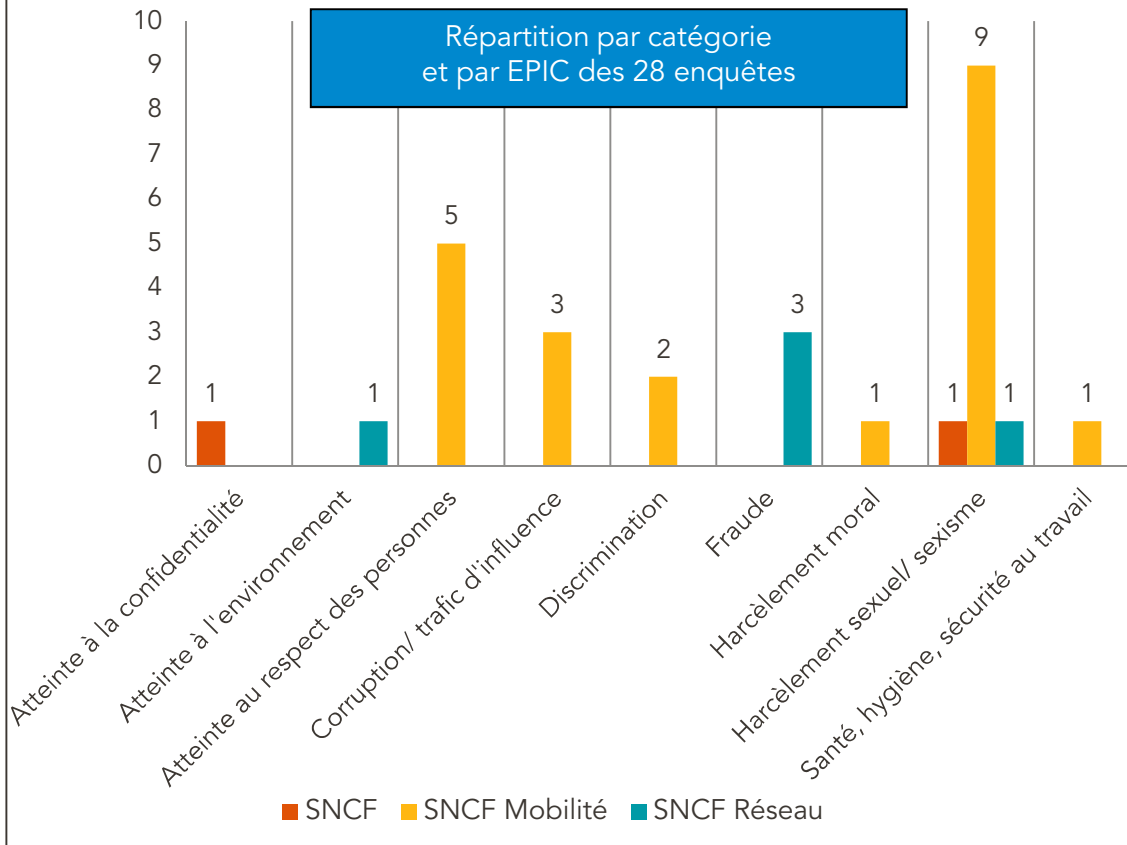
46 formations

anticorruption pour plus
de 800 participants

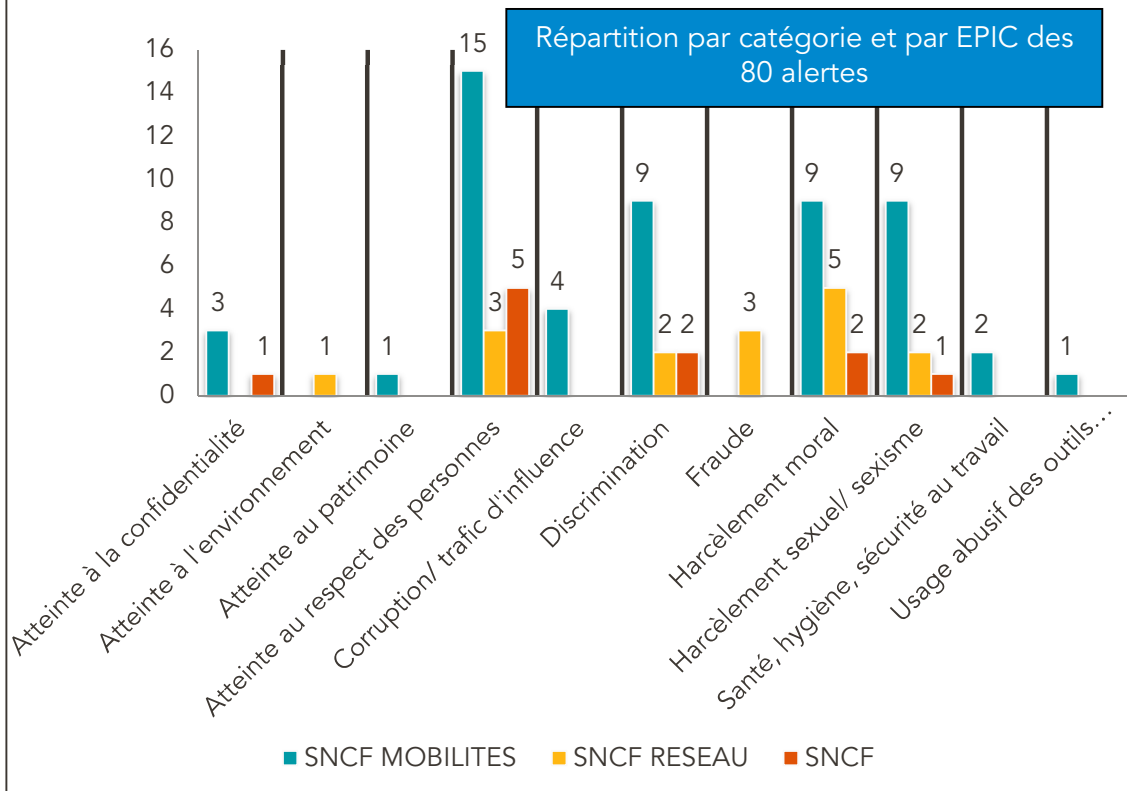
165 actions de
sensibilisation

pour 4 000 participants

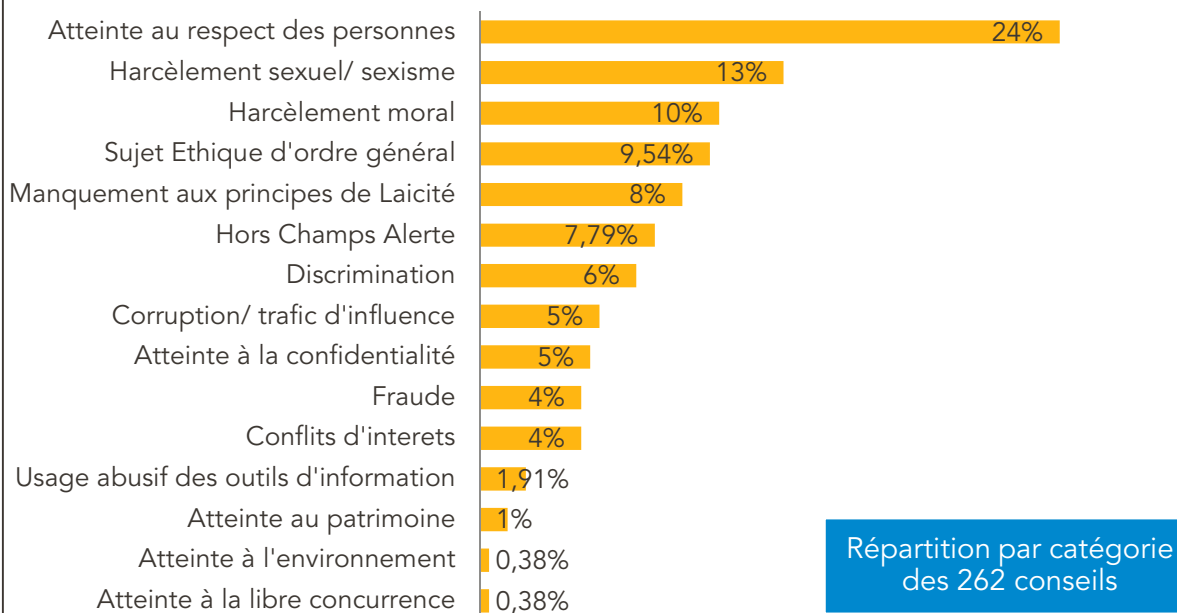
Nombre d'enquêtes 2019



Nombre d'alertes 2019



Conseils donnés en 2019 (%)



Nombre de formations/sensibilisations 2019

