

RELEVÉ DE CONCLUSION CONCERTÉ
consécutif à la DCI déposée par Sud Rail le vendredi 29 octobre 2021
Réunion de concertation du 4 novembre 2021

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : Jean-René DELEPINE, Natacha KOFFI, Aurélie GAILLOUX

Représentants de la direction : Eric VANDE GEHUCHTE (DRH adjoint), Gaël GAUTIER (EPFH)

Position de l'OS	Position de l'entreprise
<p>1. Ressources au soutien des victimes de violences sexistes.</p> <p>Il est certes inscrit au projet d'accord, dans le chapitre consacré à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et intrafamiliales, l'engagement de réaliser sous trois mois un guide méthodologique d'aide au traitement des signalements. Mais c'est sans précision des grandes lignes, principes et orientations qui devront guider sa rédaction. Dans la logique même de ce chapitre nouveau du projet d'accord, qui ne s'arrête plus à la fausse barrière entre vie professionnelle et vie privée (ce qui était complètement abscons s'agissant du sujet des violences sexistes),</p> <p>la fédération SUD-Rail revendique d'une part que ce guide reprenne, dans une partie identifiée de manière indépendante des ressources internes de la SNCF, la liste des associations d'aide aux victimes, avec leurs coordonnées complètes.</p> <p>Et d'autre part que cette liste soit, en plus du guide, affichée dans les panneaux administratifs, avec le rappel légal des textes relatifs au harcèlement sexuel qui doivent déjà s'y trouver</p>	<p>Dans son chapitre 4 « Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales et intrafamiliales » le projet d'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité prévoit que « dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, la DRH Groupe proposera à la concertation des organisations syndicales représentatives signataires un processus type de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste. A l'issue de cette concertation, la DRH Groupe diffusera un guide méthodologique d'aide au traitement des signalements de harcèlement sexuel et agissements sexistes, »</p> <p>L'ensemble des propositions des OS signataires seront étudiées dans le cadre de la concertation prévue par l'accord.</p>

<p>2. Trajet domicile/travail. Nous sont régulièrement remontées des difficultés faites aux collègues ayant été agressées lors de leur trajet domicile/travail, pour faire reconnaître ces agressions comme du fait ou à l'occasion du travail.</p> <p>La fédération SUD-Rail revendique donc un engagement de la SNCF – à traduire dans une consigne interne claire et diffusée – de prise en compte systématique des violences sexistes et sexuelles subies durant le parcours domicile/travail avec reconnaissance en accident de travail.</p>	<p>Une agression lors d'un trajet domicile-travail peut être considérée comme un accident de trajet et ouvrir droit à la salariée ou au salarié victime à la couverture forfaitaire prévue dans ce cadre.</p> <p>Il appartient à la Caisse de sécurité sociale compétente (CPRP ou CPAM), et non à l'employeur, de se prononcer sur cette qualification au regard notamment de la déclaration de l'accident, du certificat médical initial et des pièces qu'elle aurait pu recueillir dans son enquête.</p> <p>S'il est démontré que l'accident s'est produit sur l'itinéraire normal et au temps normal du trajet entre le domicile et le travail, l'accident est présumé être un accident de trajet.</p> <p>L'employeur est tenu de déclarer tout accident de travail 48 heures au plus tard après en avoir été informé.</p>
<p>3. Procédures de la Direction de l'Ethique, opaques et excluanes. Parmi les freins au traitement adéquat des cas de violences sexistes et sexuelles au travail, figurent la volonté de la SNCF de « verrouiller » le dispositif sur la seule Direction de l'Ethique, dont les méthodes opaques et sans contrôle, contribuent en réalité à la dépossession de la victime et de son pouvoir d'agir, et par là à sa précarisation psychologique accrue. Deux aspects de ces procédures sont singulièrement au cœur de ces mécanismes. D'une part une pratique très fréquente est que la saisine de la Direction de l'Ethique suspend les actions déjà engagées par les personnes déléguées du personnel au titre de leurs prérogatives propres des droits d'alerte (dont la caractéristique est le caractère conjoint de l'enquête immédiate engagée). D'autre part, dans la méthodologie de l'Ethique, le refus systématique que les personnes auditionnées puissent être assistées (et au premier chef la victime) alors même qu'elles le réclament.</p> <p>La fédération SUD-Rail revendique en conséquence, d'une part un engagement de la SNCF – à traduire dans une consigne interne claire et diffusée – que la saisine de l'Ethique ne puisse pas interrompre les autres enquêtes éventuellement engagées par les délégations du personnel au titre de leurs prérogatives propres. D'autre part l'abolition de la règle selon laquelle les personnes auditionnées par l'Ethique ne peuvent se faire assister (et au premier chef la victime).</p>	<p>Dans le cadre d'une enquête interne, le code de déontologie dans le traitement des enquêtes internes est remis en toute transparence à tous les salariés entendus, préalablement à l'entretien.</p> <p>La saisine de la Direction de l'Ethique ne suspend pas les actions déjà engagées par les personnes déléguées du personnel au titre de leurs prérogatives propres des droits d'alerte.</p> <p>Concernant la règle de fonctionnement de l'enquête prévoyant que l'entretien se fasse seul et sans accompagnant, il s'agit avant tout de préserver la confidentialité de l'enquête et sa neutralité. L'enquête interne doit en effet respecter les principes fondamentaux dégagés par la jurisprudence : respect de la vie privée des salariés et obligation de loyauté dans l'administration de la preuve. L'employeur est donc tenu de mener une enquête loyale et impartiale, tout en garantissant une certaine discrétion. En particulier, les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées, qui peuvent concerner d'autres agents que l'agent reçu en entretien.</p> <p>La jurisprudence assoit par ailleurs cette posture.</p>

<p>4. Environnement de travail. La lenteur avec laquelle la SNCF se conforme à ses obligations, pourtant légales et anciennes, de prévoir des vestiaires et toilettes séparées, et un local spécifique pour les femmes qui font le choix d'allaiter leur enfant, est un marqueur quotidien, pour les femmes, d'un environnement de travail hostile, dans lequel le sexisme ordinaire est entretenu, voire encouragé. Il s'agit bien, à ce titre, d'une violence faite aux femmes au travail.</p> <p>La fédération SUD-Rail revendique en conséquence, d'une part un programme précis et planifié de réalisation de ces vestiaires et toilettes séparées et la fin de leur conditionnement à des « études » ou « évaluations » prétendument toujours en cours dont il faudrait attendre les résultats.</p> <p>D'autre part une instruction claire et diffusée, de la SNCF, pour qu'un local allaitement soit prévu dans tous les chantiers</p>	<p>L'article 2.4.1 (« les locaux », dans 2.4 « Agir sur les conditions de travail pour réussir la mixité ») du projet d'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité mentionne : « L'aménagement adapté à la mixité des locaux (sanitaires, vestiaires, locaux dédiés à l'allaitement, ...) doit se poursuivre, tout particulièrement dans les établissements où les femmes sont encore faiblement représentées.</p> <p>L'entreprise se fixe l'objectif de réaliser un diagnostic par établissement sur les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins au sein de l'ensemble de ses établissements d'ici fin 2022. Ces diagnostics seront réalisés selon une même méthode par chaque établissement et permettront de définir et mettre en œuvre des actions concrètes. (...)</p> <p>A l'issue des diagnostics, une restitution des résultats obtenus et des plans d'actions envisagés sera faite dans le cadre de chacun des comités de pilotage. »</p>
<p>5. Précarité menstruelle. A la croisée des systèmes de domination économique (exploitation salariale), et sexistes, la précarité menstruelle est bien une violence faite aux femmes à raison de leur condition biologique de femmes. Au demeurant, au-delà même de la précarité économique, l'assurance de pouvoir disposer d'une protection périodique en cas de simple oubli ou de règles « irrégulières », ne peut que rendre les conditions de travail moins stressantes et favoriser la disponibilité des personnels féminins à leurs postes de travail. Les expérimentations de distributeurs gratuits de protections périodiques, ont démontré la pertinence de cette solution.</p> <p>La fédération SUD-Rail revendique en conséquence la planification rapide de la généralisation des distributeurs gratuits de protections périodiques.</p>	<p>L'article 2.4.1 (« les locaux », dans 2.4 « Agir sur les conditions de travail pour réussir la mixité ») précise que « Des distributeurs de produits hygiéniques à l'attention des salariées ont été installés notamment au sein de certaines entités des sociétés SNCF RESEAU (EIC PRG) et SNCF VOYAGEURS (TER VAL DE LOIRE). Les résultats de ces expérimentations seront partagés dans le cadre du comité de pilotage national. »</p> <p>Le premier comité de pilotage national se tiendra au 1er trimestre 2022. Le retour circonstancié concernant ces expérimentations devra permettre de tirer des conclusions et d'étudier les conditions de mise en œuvre d'un déploiement à plus grande échelle, voire d'une généralisation.</p>

Cette DCI :

- ☐ Ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
- ☐ Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève
- ☒ Nécessite un délai de réflexion

Date : 09/11/2021

Pour SUD-Rail : Jean-René DELEPINE



Pour la Direction : Eric VANDE GEHUCHTE

