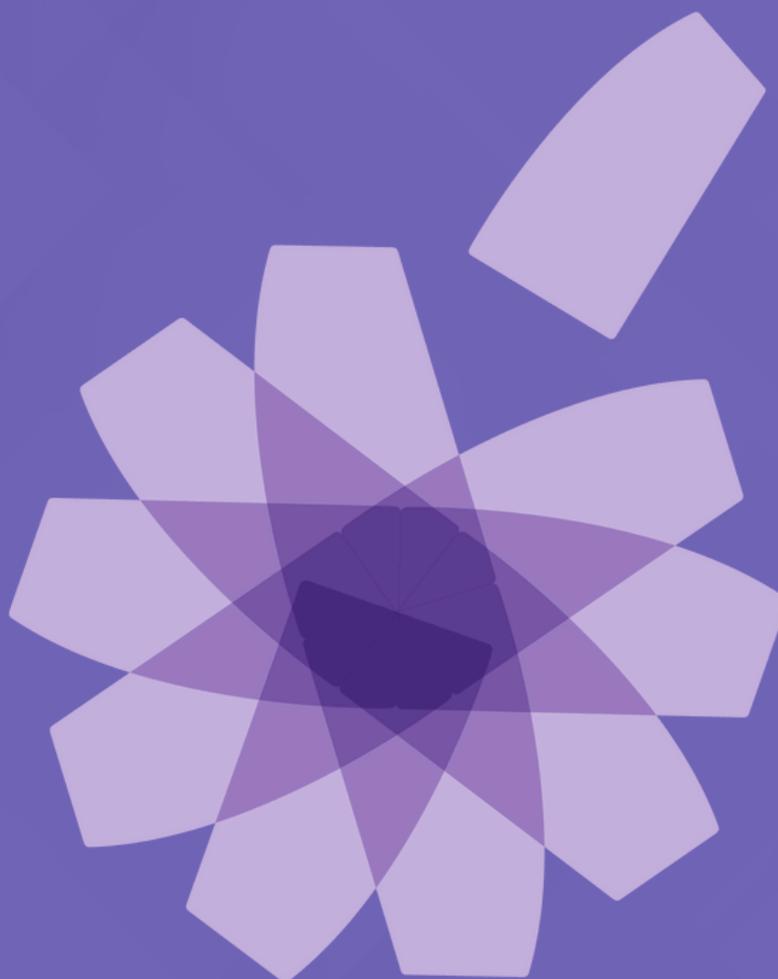


# BILAN

## Direction Éthique Groupe

### Faits marquants 2023



## 1. Une montée en puissance du dispositif d'alerte éthique

Le groupe SNCF s'est doté dès 2011 d'un dispositif d'alerte éthique permettant à tous les salariés de signaler des faits ou des comportements contraires à la loi, à la réglementation ou à la charte éthique ou de nature à affecter l'activité ou la réputation de l'entreprise.

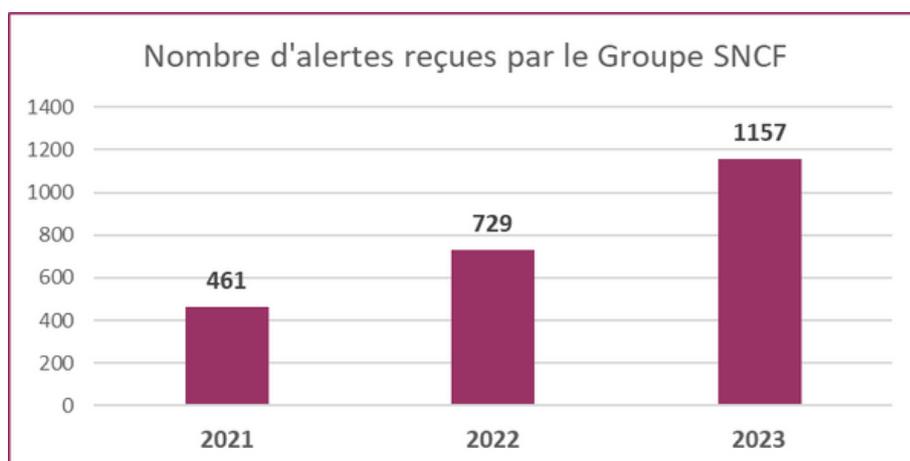
Ce dispositif a été complété en 2022 avec une plateforme numérique externalisée de recueil des alertes qui est venue renforcer les dispositifs existants. Elle est accessible 24h sur 24, 7 jours sur 7. Elle préserve la confidentialité des échanges avec les lanceurs d'alerte et renforce le niveau de sécurité et d'accessibilité. Cette plateforme couvre l'ensemble des entités du Groupe, y compris les entités à l'international. Depuis janvier 2023, elle est accessible en 12 langues sur [www.alerteethiquesncf.com](http://www.alerteethiquesncf.com).

### Amélioration du taux de connaissance et de confiance dans le dispositif SNCF

La connaissance du dispositif d'alerte s'est améliorée significativement en 2023: près de deux salariés sur trois connaissent désormais le dispositif (64% versus 52% en 2022). En outre, 84 % des répondants ont le sentiment que s'ils remontaient un traitement injuste lié à une discrimination, le signalement serait pris en considération par le Groupe (81% en 2022).

Source : Baromètre interne SNCF « C à Vous » 2023.

### Un accroissement significatif du nombre d'alertes reçues par le groupe depuis 2021

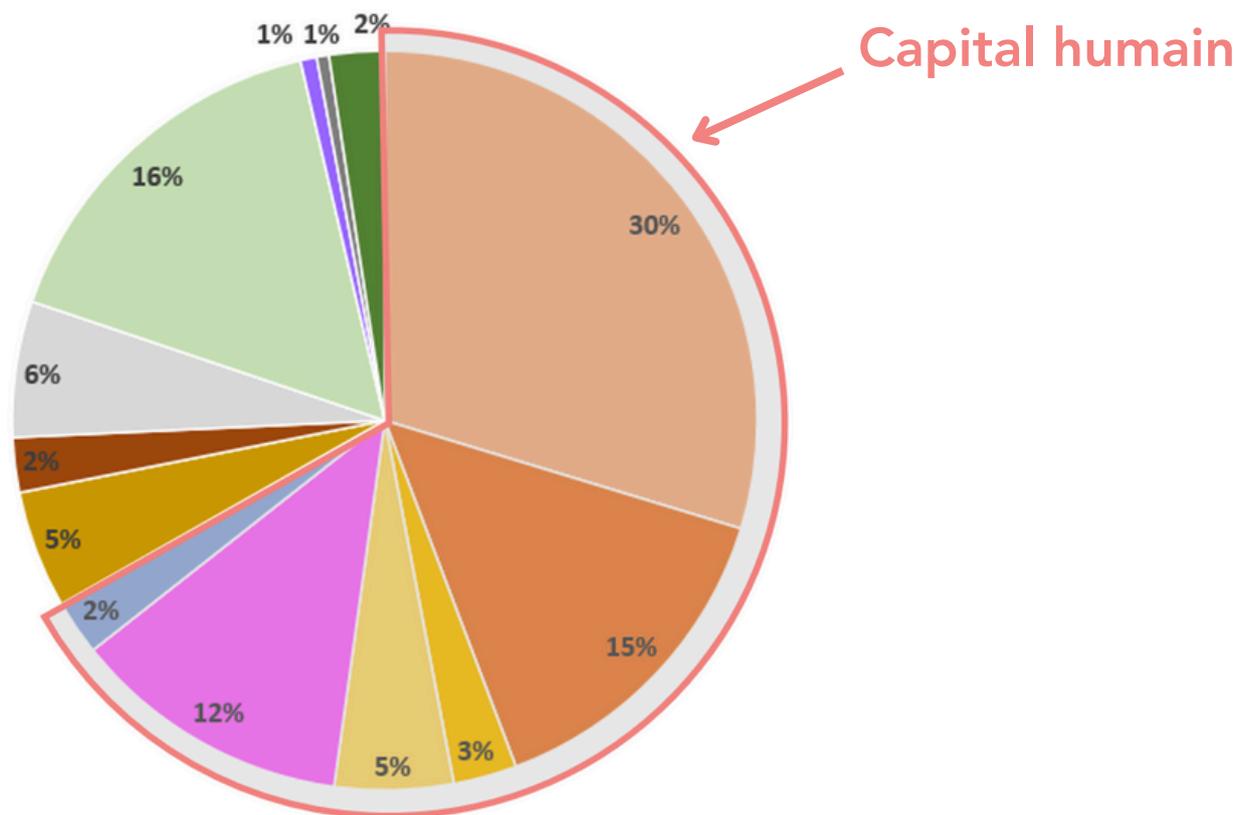


Si 2022 a permis une nouvelle consolidation plus précise des alertes aux bornes du Groupe, 2023 vient confirmer une tendance à la hausse des signalements.

Cette forte augmentation, comme anticipé en 2022, est le reflet de l'impact des formations et des sensibilisations réalisées en interne, de la meilleure connaissance de la plateforme d'alerte éthique grâce aux nombreuses communications sur le dispositif, et plus largement, d'une tendance sociétale de libération de la parole.

L'augmentation du nombre d'alertes est notamment portée par une intensification de l'utilisation de la plateforme d'alerte éthique qui a recueilli 58% des alertes SNCF en 2023 versus 50% des alertes SNCF en 2022.

### Répartition des alertes reçues par le Groupe en 2023 par nature d'alerte



- Harcèlement moral
- Discrimination
- Discrimination et harcèlement moral
- Atteinte au respect des personnes (conflits, insultes, propos, dégradations interpersonnelles ....)
- Harcèlement sexuel ou agissement sexuel et sexiste
- Laïcité - Neutralité
- Atteinte à la probité
- Ethique des Affaires (hors atteinte à la probité)
- Vigilance
- Autre pratique contraire à l'éthique
- Violation des règles applicables à la protection des données personnelles
- Non renseigné
- Infraction aux normes sociales et au code du travail / Emploi illégal ou fictif

## L'analyse des données consolidées pour l'année 2023 permet de constater :

- La répartition des alertes par catégorie reste stable par rapport à 2022 avec notamment :
  - 2/3 d'alertes portant sur le domaine capital humain (harcèlement moral, discrimination, harcèlement sexuel...)
  - Agissements sexistes : 12% des alertes reçues (idem 2022)
  - Ethique des affaires (dont probité) : 8% : idem 2022
- Une 1ère année de « détournement » des alertes pour « Discrimination »
- Plus d'un tiers des alertes est effectué de manière anonyme
- 8% des alertes sont effectuées par des personnes externes

La moitié des alertes reçues et closes est recevable (51%). Parmi celles-ci, plus de la moitié sont avérées totalement ou partiellement, un quart sont non avérées et 16% sont non conclusives.

### Les alertes avérées donnent lieu à des actions de remédiation :

- Des suites disciplinaires ont été prises, notamment des licenciements et radiations.
- En complément ou non des suites disciplinaires, des actions de remédiations peuvent être prises, notamment des sensibilisations / formations, coaching, revue de process...

Les alertes qui sont hors champ de l'alerte éthique sont réadressées pour traitement vers les services compétents.

### Procédure d'alerte révisée en 2023

La procédure d'alerte éthique de la SNCF a été mise à jour en 2023 pour intégrer les évolutions législatives et réglementaires récentes, mais également expliciter les évolutions internes de gouvernance et de management des alertes, liées au déploiement de la nouvelle plateforme d'alerte en ligne.

La procédure est commune aux cinq sociétés ferroviaires et à leurs filiales ou entités contrôlées. Keolis et GEODIS ont chacune pour leur périmètre mis en place une procédure spécifique à leurs filiales ou entités contrôlées.

La procédure précise notamment les conditions de recevabilité des alertes et de protection renforcée des lanceurs d'alertes. Elle a fait l'objet d'une information et consultation des CSE centraux, de la holding et des sociétés du périmètre ferroviaire et est annexée aux règlements intérieurs des sociétés susvisées.

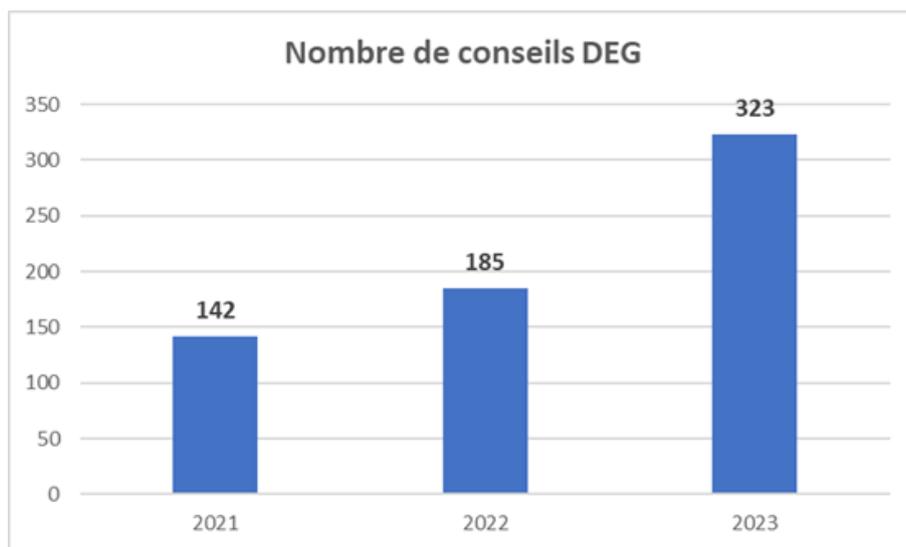
## Évolution du management des alertes et du réseau des acteurs éthiques

En 2023, la multiplication des alertes et l'encadrement légal renforcé des alertes éthiques ont nécessité une adaptation de l'organisation au sein de chaque société du Groupe pour le recueil et le traitement efficace des signalements.

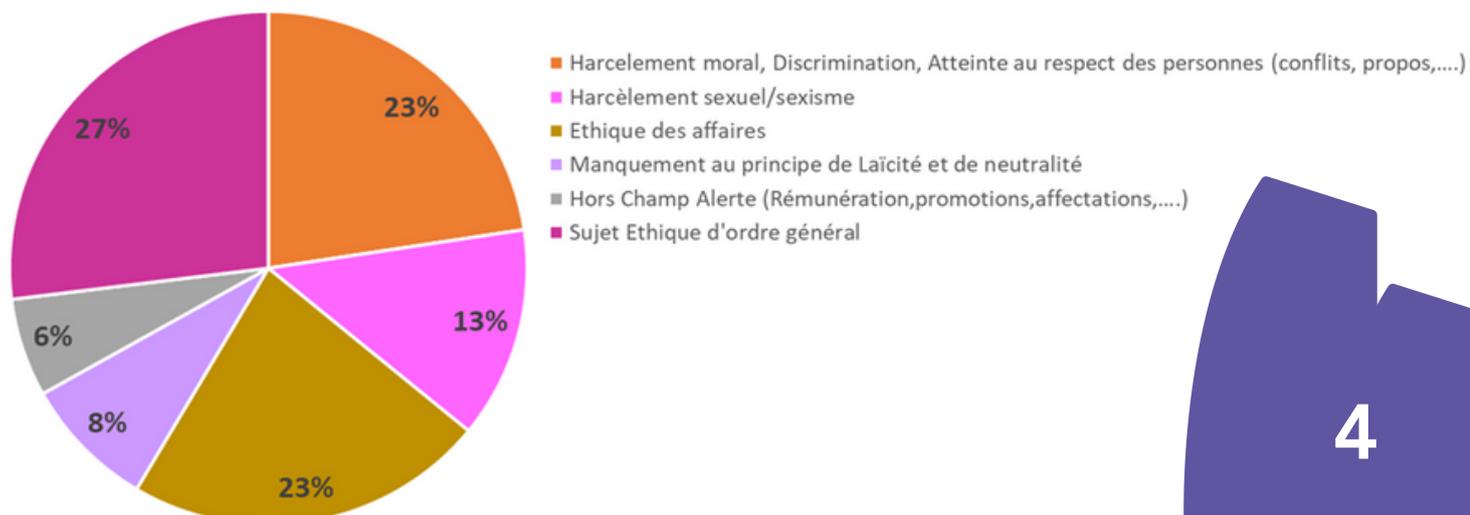
La direction de l'éthique Groupe assure le pilotage et l'animation de réseaux de référents éthiques et de référents alertes, notamment l'organisation de plusieurs réunions, de formations, sensibilisations et conférences, par an, l'accompagnement dans la gestion d'alertes et enquêtes, le partage de ressources documentaires, de boîtes à outils, etc.

## 2. Une année marquée par un niveau soutenu de saisine de la Direction de l'Éthique Groupe dans ses missions de conseils :

### Évolution du nombre de conseils DEG 2021/2022/2023



Avec 323 conseils délivrés en 2023, cette activité augmente de + de 75 %



- 36% des demandes de conseil concernent la protection du capital humain du Groupe : discrimination, harcèlement sexuel ou moral, atteintes au respect des personnes : cela révèle de la part des salariés une forte attente de prise en compte de leurs préoccupations dans ces domaines
- ¼ des conseils en 2023 porte sur l'éthique des affaires notamment sur les conflits d'intérêts.
- 8% des conseils en 2023 portent sur la thématique laïcité-neutralité.
- 50 % des demandes émanent des salariés et 50% des acteurs RH, management, référents éthiques.

### 3. Poursuite des actions de diffusion des principes et valeurs éthiques

#### Le développement et la professionnalisation du réseau de référents éthique :

Le référent éthique est un acteur indispensable de promotion d'une culture d'entreprise éthique au sein du Groupe.

Créé en 2012, le réseau des référents éthique, animé par la Direction de l'Éthique Groupe compte aujourd'hui plus de 80 référents répartis au sein du Groupe. Ce nombre est en constante évolution pour un maillage optimal des entités et territoires.

- 5 sessions de formation aux enquêtes internes ont été proposées au profit de 48 référents éthique ou acteurs contributeurs aux enquêtes internes. Un document méthodologique visant à harmoniser les bonnes pratiques des enquêtes internes a été élaboré.
- Les référents éthiques ont pu bénéficier d'une matinée de formation sur la loi Wasserman (dispositif d'alerte et protection des lanceurs d'alerte) au mois de juin 2023 dispensée par l'ancien député Wasserman.

#### Actions de sensibilisation sur les principes et valeurs éthiques :

En 2023, 57 interventions ont réuni un total de 1 959 participants. Pour les salariés du périmètre ferroviaire, deux dispositifs participent à la diffusion des principes et valeurs éthiques : L'application numérique « MyEtic » déployée à grande échelle sur les tablettes et téléphones professionnels et permettant un accès rapide et dématérialisé aux thématiques éthiques et à la plateforme d'alerte. L'année 2023 a enregistré près de 41 000 utilisations. L'intranet dédié à l'éthique est accessible à tous.

Les référents éthiques contribuent de plus en plus à la réalisation de sensibilisations sur les valeurs et principes de la Charte Ethique Groupe, sur le dispositif d'alerte éthique mais aussi en matière de prévention des situations de harcèlement sexuel/agissements sexistes, laïcité – neutralité mais également en matière de prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

### Déploiement d'un autodiagnostic éthique pour les managers

la DEG a élaboré, en co-construction avec des référents éthiques, des RH et des managers, un questionnaire incitatif d'autodiagnostic éthique à l'attention des managers, et ce dans le cadre du projet d'entreprise TOUS SNCF. Sous support digital, cet autodiagnostic a pour ambition d'aider les managers à mieux autoévaluer leur propre maturité éthique et celle de leur entité sur différents sujets et, à leur proposer des pistes d'améliorations. Depuis sa diffusion au mois de mars 2023, ce sont plus de 980 managers qui ont réalisé leur autodiagnostic, ce qui démontre tout leur intérêt sur le sujet.

### Création ou refondation de documents en propre ou en contribution de supports porteurs de la politique éthique du Groupe :

- Charte Éthique Groupe et un mémo associé,
- Référentiel d'appui sur la procédure d'alerte éthique,
- Un nouveau guide sur la laïcité/neutralité à usage des managers ainsi qu'un mémo associé,
- Une procédure sur les opérations de mécénat/parrainage,
- Un guide à l'usage de tous les salariés sur la prévention, le signalement et le traitement des agissements sexistes et sexuels,
- Contribution à la refondation du « guide du bon usage des réseaux sociaux »,
- Contribution à l'élaboration de la DPEF & à l'élaboration du plan de vigilance.

## 4. Programme de prévention & lutte contre la corruption : remise du rapport définitif de l'AFA en novembre 2023

### La DEG a poursuivi le pilotage du programme Sapin 2

(notamment en organisant les réunions du Copil anticorruption présidé par le directeur général délégué et en animant le comité opérationnel anticorruption) et le pilotage du contrôle de suite de l'AFA (Agence Française Anticorruption), qui a eu pour objet de s'assurer de l'effectivité et de la pertinence du dispositif anti-corruption suite aux recommandations initialement émises.

## Remise du rapport définitif de l'AFA : des recommandations et aucun manquement retenu

En juin 2021, l'AFA avait notifié la SNCF d'un contrôle d'avertissement, à la suite d'un contrôle initial de 2018. Son rapport définitif de contrôle de suivi, notifié en novembre 2023, contient des recommandations et aucun manquement sur le programme de prévention de la corruption et de trafic d'influence déployé au sein du Groupe SNCF. L'AFA reconnaît ainsi l'engagement du Groupe en la matière. L'entreprise doit donc continuer à parachever son programme de mise en conformité aux dites recommandations.

A l'occasion de la journée mondiale de la prévention contre la corruption, du 04 au 08 décembre 2023, 5 vidéos de sensibilisation faisant s'exprimer des managers opérationnels sur leur appropriation de la déclinaison du programme Sapin 2, ont été successivement diffusées sur une semaine auprès des salariés. Une vidéo du Président Jean-Pierre Farandou a clôturé cette semaine dédiée à la prévention de la corruption.

**Politique cadeaux et Invitations :** la DEG a assuré le suivi du déploiement au sein du Groupe des procédures cadeaux & invitations avec un objectif de cohérence dans les avis rendus au sein des grandes SA/SAS.

Des lignes directrices pour les invitations à des grands événements sportifs ont été élaborées spécifiquement, en complément de la politique cadeaux et invitations, pour présenter le contexte et les enjeux en matière d'éthique de la coupe du monde de rugby 2023 et des JOP 2024, événements dont la SNCF est partenaire.

Une fiche informative générale de vigilance sur les cadeaux et invitations de la part de fournisseurs « en fin d'année », a été diffusée en décembre 2023.

**Conflits d'intérêts :** La Direction Performance Managériale & Leadership a déployé un modèle proposé par la DEG d'avenant au contrat de travail de déclaration de non- conflit d'intérêts pour signature par les cadres dirigeants et les cadres supérieurs.

**Le code de conduite de prévention et lutte contre la corruption** a été mis à jour en incluant notamment la thématique des représentants d'intérêts et en mettant à jour le volet sur le dispositif d'alerte.

**Formation :** En complément du e-learning de formation développé en interne et déployé en 2022 sur le périmètre ferroviaire, la DEG a continué à participer à la poursuite de la formation régulière des cadres et personnels du Groupe exposés au risque de corruption, en tenant compte des spécificités des différentes entités avec de nombreux cas pratiques dédiés. À fin 2023, 82% des cadres et des salariés exposés ont été formés

En outre, un e-learning de sensibilisation à la prévention et la lutte contre la corruption, ouvert à tous les salariés, a enregistré depuis son lancement en 2021 et jusqu'à fin 2023 plus de 15 300 utilisateurs.

Enfin, la DEG a étroitement contribué au nouveau guide des règles du contrôle interne Groupe qui reprend en synthèse les principes clefs des différentes procédures du programme anticorruption

## 5. Reporting et partage d'informations avec les instances dirigeantes et les partenaires sociaux et contributions éthiques diverses

Les enjeux de l'éthique sont également régulièrement intégrés dans les agendas des instances de gouvernance du Groupe. Le directeur de l'Éthique Groupe est intervenu notamment auprès du Comité des Nominations, Rémunérations et de la Gouvernance et RSE (CNRG & RSE) du Conseil d'Administration, du Comité Exécutif Groupe et des comités exécutifs des cinq sociétés ferroviaires et enfin de comités de direction de filiales ou entités opérationnelles.



**Dialogue avec les partenaires sociaux** : des concertations bilatérales annuelles sont organisées chaque année avec les organisations sociales représentatives sur les alertes dans le cadre du plan de vigilance et la thématique des alertes fait aussi l'objet de présentations annuelles au Comité de Groupe et Comité d'entreprise européen.

Le directeur de l'Éthique Groupe siège dans diverses instances de gouvernance (notamment Comité d'Éthique Groupe, Comité de pilotage anticorruption, Comité de pilotage vigilance, comité de contrôle interne groupe).

La DEG apporte également des contributions éthiques par son directeur, en sa qualité de membre du bureau du conseil d'administration du CEA (cercle éthique des affaires) et de membre du comité conformité et déontologie international du MEDEF.

## 6. Comité d'Éthique Groupe (CEG)

**Le Comité Éthique Groupe s'est réuni quatre fois en 2023.** Plusieurs thématiques ont ainsi été abordées dans l'année, notamment :

- L'évolution de la gouvernance du recueil et traitement des alertes
- L'état d'avancement du programme de prévention et de lutte contre la corruption
- Le projet de nouvelle charte des affaires publiques

- L'état d'avancement des alertes et plans d'actions mixité sur la thématique de la prévention des agissements sexistes et sexuels
- Retour sur la politique diversité et inclusion
- La présentation du plan de vigilance
- La présentation du bilan des alertes en 2022 et des tendances à mi-année pour 2023
- Les enjeux éthiques des Jeux de Paris 2024
- Le retour d'expérience sur la Coupe du monde de Rugby.

Depuis 2023, une cellule ad hoc d'analyse collégiale et d'aide à la décision est chargée, au sein de ce comité, des alertes ou avis jugés sensibles et des suites à y donner.

## 7. Prévention harcèlement sexuel/agissements sexistes

**Depuis 2021**, sous pilotage de la DEG, un référent prévention harcèlement sexuel d'entreprise a été désigné au sein de chacune des sept sociétés du Groupe. Ces référents animent un réseau d'interlocuteurs et échangent sur les bonnes pratiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel en entreprise. Deux référents prévention harcèlement sexuel siègent également dans chacun des 33 comités sociaux économiques (CSE), soit 66 référents au lieu des 33 prévus par la loi française. En 2023, la DEG a réalisé 10 interventions et forums spécifiques sur la prévention des agissements sexuels et sexistes ainsi qu'un webinaire. Quatre sessions de formation ont été proposées aux référents des 33 CSE.

Au mois de mai 2023, a été déployé un nouveau guide à l'usage de tous les salariés sur la prévention, le signalement et le traitement des agissements sexistes et sexuels.

La DEG a également fortement contribué à l'élaboration du e-learning « prévenir et agir face aux agissements sexistes et sexuels » ainsi qu'aux différentes journées organisées dans l'Entreprise sur la prévention des agissements sexistes et sexuels.

Si le nombre d'alertes pour les thématiques harcèlements sexuels et agissements sexistes a augmenté de manière significative en 2023, la part des alertes sur cette thématique reste stable en proportion des alertes « toutes natures » reçues (12%).

Les référents éthiques sont également de plus en plus sollicités pour des conseils éthiques en matière de harcèlement sexuel/agissements sexistes et constituent un réseau fortement impliqué dans les actions de communication préventive mises en œuvre tant lors de journées nationales que lors d'événements locaux.

**Tolérance zéro : depuis 2021, 66 conseils de discipline ont été tenus en lien avec ces comportements et 30 radiations/licenciements ont été prononcés.**

## 8. Neutralité/Laïcité

**En 2023, un nouveau guide très pratique sur la laïcité/neutralité à usage des managers ainsi qu'un mémo associé et une affiche dédiée, ont été diffusés. Un tchat de déclinaison a été suivi par plus de 330 acteurs RH et managers.**

La DEG a conforté son appui aux managers et acteurs RH confrontés à des manquements aux principes de laïcité et de neutralité applicables au sein de l'Entreprise. 8% des conseils apportés par la DEG en 2023 concernent en effet des sujets en lien avec la neutralité/laïcité, tandis que les alertes représentent 2% du nombre total des alertes Groupe.

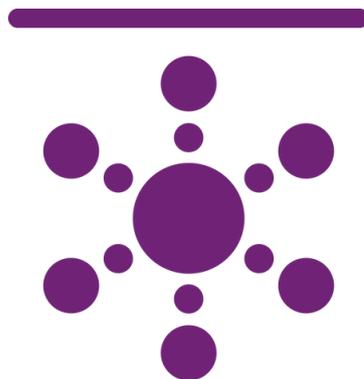
La DEG a notamment sensibilisé tous les acteurs des agences de recrutement aux fins qu'il soit rappelé à tous les candidats ce point spécifique à une entreprise exerçant des missions de service public et repris dans les règlements intérieurs des SA.

Les référents éthiques ont également fait part de la croissance des conseils prodigués par leurs soins sur cette thématique.

## 9. Ethique et intelligence artificielle

En 2023 La Direction de l’Ethique Groupe a poursuivi ses travaux initiés dès 2018 sur l’Ethique de l’IA.

- ➔ La DEG a organisé une matinée de l’Ethique de l’IA avec des intervenants internes et externes, et plusieurs sensibilisations à l’attention des collaborateurs des métiers du numérique du Groupe ont été réalisées.
- ➔ La DEG a continué ses évaluations éthiques de plusieurs cas d’usage intragroupe, notamment concernant l’insertion de l’IA générative sur des chabots du Groupe. Ces évaluations sont menées avec les chefs de projets, les opérationnels et les prestataires externes s’il y en a. Elles sont toujours effectuées à ce jour à partir de la liste d’évaluation de l’intelligence artificielle de confiance du groupe d’experts de haut niveau sur l’intelligence artificielle mis en place par la Commission européenne.
- ➔ La DEG a proposé fin 2023 la mise en place d’une co-gouvernance de l’Ethique de l’IA avec la Direction numérique groupe qui a fait l’objet d’une validation par le Directeur Général Adjoint au numérique et le DRH Groupe, et ce avec l’aval du Président du Groupe. Cette gouvernance permettra de développer une approche de l’IA responsable mais aussi de se préparer à respecter les dispositions de l’IA Act (Artificial Intelligence Act), qui vise à encadrer l’intelligence artificielle de façon à la rendre digne de confiance, centrée sur l’humain, éthique, durable et inclusive.





# Direction de l'Éthique Groupe

## Bilan 2023

[Cliquer ici pour accéder à la plateforme d'alerte Groupe](#)

