



Montreuil, le 19 novembre 2020

Monsieur François NOGUÉ
 Directeur des Ressources humaines du Groupe SNCF
 2, place aux Etoiles
 CS 70001
 93633 La Plaine Saint-Denis Cedex

Objet : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Monsieur le Directeur,

L'engagement de la Fédération CGT des cheminots dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales est total. Comme nous avons déjà eu l'occasion de vous l'écrire et comme en attestent les propositions de la CGT dans le cadre des négociations en cours de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

À ce jour, les réponses de la direction sur ces points ne sont pas à la hauteur des attentes et des revendications des cheminot·e·s.

Nous vous rappelons, Monsieur le Directeur, que l'employeur a pour obligation d'assurer la santé et sécurité de tou·te·s les travailleur·euse·s.

En effet, les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l'employeur, qui s'appliquent aussi bien au secteur privé qu'à la Fonction publique : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé.

Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail :

- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Ce cadre général est doublé d'une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel. Selon l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les « faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». L'employeur peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge civil :

- S'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité ;
- Et/ou s'il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été averti des faits.

Ces obligations légales sont aussi énumérées dans la convention 190 et la recommandation 206 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui prévoient en outre la nécessité de prévenir et limiter l'impact des violences conjugales sur le travail. Pour rappel, la ministre du travail s'était engagée à entamer sans tarder le processus de ratification de la convention (1).

En présentiel comme en télétravail, vous avez donc l'obligation de protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s. Pour cela, vous devez notamment identifier et prévenir les risques auxquels sont exposé·e·s les travailleur·euse·s et mettre en place une organisation du travail adaptée.



Avec le confinement, l'isolement des travailleur·euse·s est renforcé, ce qui est un facteur de risque supplémentaire pour les victimes, que les violences aient lieu dans le cadre professionnel ou privé. Lors du premier confinement, les signalements pour violences conjugales ont été multipliés par trois. La CGT vous avait d'ailleurs alerté, Monsieur le Directeur, afin que tous les moyens et dispositifs de signalement soient mis en place dans le cadre de la protection contre les violences conjugales et intrafamiliales.

En plus d'exposer davantage aux violences intrafamiliales, le télétravail peut s'accompagner de harcèlement sexuel en ligne, difficilement repérable par les managers. Nous demandons donc à ce que le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) soit complété pour intégrer ces risques particuliers.

L'urgence reste aujourd'hui de protéger la santé de toutes et tous et d'assurer la satisfaction des besoins essentiels de la population.

À cet effet, et pour respecter vos obligations, nous vous sollicitons afin de prendre immédiatement des mesures pour protéger les travailleur·euse·s contre les violences sexistes et sexuelles, particulièrement pendant cette période de confinement :

- Davantage de moyens doivent être attribués pour maintenir le contact avec les travailleur·euse·s isolé·e·s parce que le travail au domicile peut être synonyme de violences conjugales ;
- Les représentant·e·s du personnel doivent pouvoir communiquer, auprès de tou·te·s les travailleur·euse·s, sur les mesures face aux violences sexistes et sexuelles, et notamment conjugales ou intrafamiliales. Rappelons que tou·te·s les membres du CSE, référent·e·s ou non, et autres représentant·e·s du personnel (membres des CSSCT) bénéficient individuellement de prérogatives nécessaires pour intervenir en cas de violences, exiger des mesures de prévention et déclencher une enquête en cas de signalement ;
- L'ensemble des travailleur·euse·s, en télétravail comme en présentiel, doit être informé des coordonnées des référent·e·s et représentant·e·s du personnel et de l'employeur, et de leurs rôles et prérogatives en matière de violences sexistes et sexuelles ;
- Des moyens téléphoniques doivent notamment être débloqués pour que les référent·e·s violence et les représentant·e·s du personnel soient joignable par tou·te·s les travailleur·euse·s ;
- Une procédure de signalement et d'intervention (par mail ou téléphone) doit être mise en place pour permettre à tout·e travailleur·euse en danger d'être mis·e immédiatement en contact en fonction de leurs souhaits, avec des professionnel·le·s (police, associations spécialisées...) ainsi que les référent·e·s violence RH, les élu·e·s CSE et membres des CSSCT ;
- Si la·le travailleur·euse est en télétravail, ce sont les mêmes obligations qui s'appliquent que si les violences avaient lieu au travail : vous êtes donc tenu de prendre immédiatement toutes les mesures pour faire cesser les violences et protéger les travailleur·euse·s, notamment en leur proposant de mettre immédiatement fin au télétravail à domicile en mettant à leur disposition un tiers lieu ou une possibilité de retour sur site ;
- Nous demandons la création de nouveaux droits pour protéger les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Sur présentation d'un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'une assistant·e sociale ou association spécialisée) nous souhaitons que la victime ait droit, à sa demande, à :
 - 15 jours d'absence rémunérés pour mener ses démarches ;
 - Mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
 - Réduction de son temps de travail ;
 - Accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant de l'entreprise.
- Nous souhaitons également la mise en place d'une politique de prévention du harcèlement sexuel en ligne, entre travailleur·euse·s mais aussi de la part d'usagers/clients.

La mobilisation de la Fédération CGT des cheminots a permis que soit intégrées dans les négociations de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.



Nous souhaitons que les négociations en cours, indépendamment des circonstances exceptionnelles que nous vivons sur ces sujets, intègrent l'ensemble de nos propositions pour un accord de haut niveau et un véritable engagement de la direction décliné au plus bas.

Il n'est pas acceptable que les signalements de violences sexistes et sexuelles ne soient pas pris au sérieux et la parole des victimes niée, quand certaines ne sont même pas entendues !

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération distinguée.

Maryse THAERON
Pôle Égalité professionnelle

Dominique FALLACARA
Pôle Égalité professionnelle

(1) Dans un communiqué en date du 25 juin 2019, la ministre du travail, Mme Muriel Pénicaud a annoncé que « le ministère du travail entamera sans tarder le processus de ratification de la convention, étape nécessaire pour sa mise en œuvre en France. Il engagera, à cet effet, la concertation avec l'ensemble des acteurs concernés ».

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041842500/>

