



Engagement

Paris, le 14 juin 2013

Renouvellement de l'engagement aux 10 principes du Pacte Mondial

SNCF est signataire du Pacte Mondial depuis 2003. Cette adhésion concrétise depuis 10 ans l'engagement du Groupe. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre de notre RSE autour de quatre enjeux majeurs : permettre à tous une mobilité durable, réduire nos impacts environnementaux, moderniser notre pacte social et contribuer au développement des territoires.

Ainsi, je renouvelle l'engagement de SNCF au respect des 10 principes du Pacte Mondial.

Guillaume PEPY

Président de SNCF

Communication On Progress (COP) 2013

- **DROITS DE L'HOMME**

- Démarche Maîtrise des Risques et Performance RSE Fournisseurs** (page 4)

- SNCF s'engage à assumer sa responsabilité élargie en maîtrisant de façon responsable les impacts et risques liés à son activité sur un périmètre élargi à ses fournisseurs et sous-traitants. (Principe 1 et 2 du Pacte Mondial)

- **NORMES DU TRAVAIL**

- Dispositif d'Alerte Professionnelle contre les Discriminations** (page 7)

- SNCF condamne fermement toutes les formes de discriminations. Pour permettre à ses salariés de signaler tout comportement qui leur semblerait contraire à cet engagement, la Direction Cohésion et Ressources Humaines met à leur disposition une procédure d'alerte dédiée. (Principe 6 du Pacte Mondial)

- **ENVIRONNEMENT**

- Politique Énergie** (page 10)

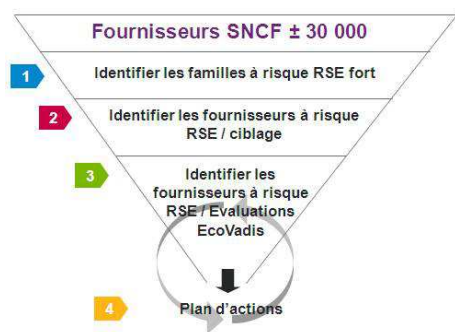
- En cohérence avec ses engagements environnementaux, SNCF doit, en 10 ans, réduire de 20% la consommation énergétique de ses bâtiments et de 15% la consommation d'électricité de traction. (Principe 9 du Pacte Mondial)

- **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

- Sensibilisation des managers de SNCF Infra à l'éthique d'entreprise** (page 13)

- Afin de sensibiliser ses Dirigeants de proximité, la branche SNCF Infra organise cette année des ateliers d'animation managériale dédiés à l'éthique d'entreprise. (Principe 10 du Pacte Mondial)

DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES ET PERFORMANCE RSE FOURNISSEURS



SNCF s'engage à assumer sa responsabilité élargie en maîtrisant de façon responsable les impacts et risques liés à son activité sur un périmètre élargi à ses fournisseurs et sous-traitants.



Description de l'action

Le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) fait partie des critères de sélection exigés auprès des entreprises candidates aux appels d'offres SNCF. Il est demandé à chaque candidat de fournir une attestation sur l'honneur par laquelle il s'engage à respecter et à faire respecter par les opérateurs travaillant pour son compte les dispositions des huit conventions fondamentales de l'OIT, notamment lorsque celles-ci ne sont pas intégrées dans les lois et règlements du pays où la production s'effectue. Le candidat doit être en mesure de justifier de ce respect en cours d'exécution du marché.

Les huit conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes :

- la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C87, 1948) ;
- la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C98, 1949) ;
- la convention sur le travail forcé (C29, 1930) ;
- la convention sur l'abolition du travail forcé (C105, 1957) ;
- la convention sur l'égalité de rémunération (C 100, 1951) ;
- la convention concernant la discrimination (emploi et profession, C 111, 1958) ;
- la convention sur l'âge minimum (C 138, 1973) ;
- la convention sur les pires formes de travail des enfants (C 182, 1999).

Le cas échéant, une certification en matière de responsabilité sociale (norme SA 8000 ou tous les autres justificatifs regardés comme équivalents), attestant du respect de ces dispositions, peut être fournie par le candidat qui précise le périmètre se rapportant à cette certification (par exemple, le nombre et le pourcentage de sites certifiés).

Pour répondre aux engagements de SNCF concernant la RSE et en particulier la question des droits de l'Homme, la Direction des Achats du Groupe SNCF a mis en place depuis 2011 une démarche de maîtrise des risques RSE en identifiant les secteurs d'activités présentant les plus gros enjeux en matière d'environnement, de santé/sécurité et de respect des droits fondamentaux ou des conditions de travail. Sur les secteurs les plus à risques, SNCF a lancé un programme d'évaluation des performances RSE de ses fournisseurs au travers de la plateforme EcoVadis afin d'accompagner les moins matures dans une démarche d'amélioration continue au travers de plans de progrès et d'audits.

SNCF entend ainsi assumer sa responsabilité élargie de grand donneur d'ordres et jouer sur l'effet dominos en entraînant ses 550 principaux fournisseurs à améliorer leurs pratiques et ceux de leurs sous-traitants. La démarche est pilotée par des indicateurs et un tableau de bord portés mensuellement à l'appréciation du Comité de Direction Achats Groupe.

Étapes et moyens mis en place

Le pilotage de la démarche de maîtrise des risques et performance RSE fournisseurs s'organise en quatre temps :

- Identification des familles d'Achats à risques RSE forts

Le premier niveau d'évaluation se fait par famille d'Achats. La criticité du risque RSE est basée sur une note sociale, une note sécurité et une note environnement.

Le risque social pour les fournisseurs opérant en France est assimilé au travail dissimulé qui est non seulement une atteinte au droit du travail mais également des personnes (absence de couverture sociale, insécurité de la rémunération, population généralement en situation de précarité, etc.). Pour les fournisseurs travaillant à l'international, l'évaluation du risque social se fait au travers d'un indicateur composite comprenant cinq risques : le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association, le risque de corruption et les risques liés au développement humain.

- Évaluation EcoVadis de la performance RSE des fournisseurs

Les fournisseurs des familles à risques sont ensuite évalués par un cabinet indépendant : EcoVadis. Depuis sa création en 2007, ce cabinet expert a évalué l'engagement en matière de RSE de milliers de fournisseurs issus de 150 secteurs d'activités et de plus de 90 pays. L'évaluation s'effectue selon un référentiel conforme aux standards internationaux tels que le Pacte Mondial des Nations Unies, la norme ISO 26000 et la Global Reporting Initiative, incluant des critères environnementaux, sociaux et éthiques. Sur l'axe social, les fournisseurs sont évalués sur leurs pratiques en termes de : santé et sécurité, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières/formation, lutte contre le travail forcé, lutte contre le travail des enfants, lutte contre la discrimination, respect des droits humains fondamentaux.

Pour les fournisseurs dont le niveau de performance RSE est jugé insuffisant, des plans d'actions correctifs sont demandés et suivis. Des objectifs ont été fixés pour 2017 : que tous les fournisseurs évalués atteignent un niveau de performance garantissant leurs bonnes pratiques RSE et en particulier en matière de droits de l'homme. Un niveau de performance supérieur est exigé des fournisseurs stratégiques de l'entreprise.

Par ailleurs, pour certains appels d'offres portant sur des secteurs d'activités où le risque est très fort en matière de droit de l'homme (textile par exemple), un dispositif de maîtrise des risques est mis en place dès la phase de consultation et durant toute la vie du marché. Il comporte, en plus de l'exigence d'engagement à respecter les conventions de l'OIT, une exigence de traçabilité sur les sites de production des fournisseurs de rang 1, 2 et 3 ainsi qu'un dispositif d'audits sociaux renforcé. Tous les sites de production proposés par le titulaire du marché doivent avoir été audités par un tiers agréé dans les 24 mois précédant le démarrage du contrat et sont irrecevables s'ils présentent des non-conformités critiques. Tous les sites de production sont de nouveau audités lors de la première année du contrat et des plans d'actions correctifs doivent être mis en place et vérifiés par de nouveaux audits s'il y a des non-conformités. Une revue d'audit annuelle en présence du fournisseur permet à SNCF d'assurer un suivi effectif de ce dispositif.

La Direction Qualité Fournisseurs de SNCF peut par ailleurs être mandatée pour effectuer elle-même des contrôles supplémentaires.

Difficultés rencontrées et solutions apportées

Les PME ne sont, pour la plupart, pas habituées à des évaluations du type EcoVadis qui s'appuient sur une documentation et un reporting qu'elles n'ont pas l'habitude de produire contrairement aux

grandes entreprises qui publient chaque année un rapport RSE. Elles ont souvent besoin d'un accompagnement pour pouvoir fournir les éléments demandés par le cabinet et dont dépend leur note.

Évolutions / améliorations / perspectives

Résultats à fin 2012 :

- 161 fournisseurs ont été évalués par EcoVadis avec un objectif de 550 fournisseurs évalués pour 2015.
- la note moyenne des fournisseurs évalués est de 45/100. 51% d'entre eux ne contrôlent pas complètement les risques RSE et doivent établir un plan d'actions correctives. L'objectif pour 2017 est d'arriver à une note moyenne supérieure ou égale à 50/100 (ce qui correspond à un engagement RSE confirmé et à des risques sous contrôle) pour l'ensemble des fournisseurs évalués et à une note supérieure ou égale à 60/100 pour chacun des fournisseurs clés.
- Le taux de couverture de la démarche était de 37% du montant des Achats fin 2012. La cible est d'en couvrir 73% en 2013 et 100% à l'horizon 2017.

Perspectives :

- Valoriser les bonnes performances RSE des fournisseurs les plus engagés dans les marchés de droit public.
- Définir une politique globale de gestion des risques et performance RSE fournisseurs à l'échelle de tout le groupe SNCF dans la perspective de la réforme ferroviaire en cours et construire un reporting global intégré.

DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

SNCF condamne fermement toutes les formes de discriminations. Pour permettre à ses salariés de signaler tout comportement qui leur semblerait contraire à cet engagement, la Direction Cohésion et Ressources Humaines met à leur disposition une procédure d'alerte dédiée.



Description de l'action

Soucieuse de faire de la diversité un levier de sa performance et pour se conformer à ses obligations légales, SNCF s'est engagée à mener une politique active et volontariste de promotion de l'égalité des chances et de la diversité en signant en 2004 la Charte de la diversité. Dans le cadre de cette politique, l'entreprise condamne fermement toutes les formes de discriminations et s'engage à garantir l'égalité de traitement à tous ses salariés dans leur vie professionnelle. La Direction Cohésion & Ressources Humaines, au travers de son Pôle Diversité et Égalité des chances, conduit les actions de prévention et de lutte contre les discriminations.

En 2012, SNCF renforce sa lutte contre toutes les formes de discrimination en mettant à la disposition de l'ensemble de ses salariés une procédure d'alerte centralisée et dédiée, opérationnelle depuis le 15 novembre. Ouverte à tous les salariés s'estimant victime ou témoin de faits de discrimination, cette alerte professionnelle est accessible par trois moyens : la voie postale, le courrier électronique et le téléphone. Les personnes utilisant le dispositif bénéficient d'une confidentialité garantie par l'accord de la CNIL ; les droits des personnes mises en cause sont parallèlement respectés.

Cette alerte professionnelle facultative et complémentaire aux autres voies légales et usuelles de remontée des réclamations des salariés, ne substitue pas aux actions que doivent mener, en ce domaine, la ligne managériale, le Responsable Ressources Humaines (RRH), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les délégués du personnel. Elle a également pour vocation d'être un espace d'écoute, d'information et d'appui en matière de prévention des discriminations.

Étapes et moyens mis en place

En s'appuyant sur les résultats du diagnostic diversité réalisé entre novembre 2009 et février 2010 qui a mis en évidence un défaut d'accompagnement, de sensibilisation de la ligne managériale et de la ligne RH, l'entreprise a souhaité orienter sa politique diversité en direction des acteurs internes et a construit un plan d'actions dans lequel s'inscrit l'alerte professionnelle.

Cette alerte a fait l'objet d'une autorisation de la Commission Nationale Informatique et Liberté (délibération CNIL du 5 juillet 2012) et est habilitée à recevoir et à traiter tout signalement relatif à des cas de discriminations.

Elle a donné lieu à une information auprès des CCE et CER. Le déploiement de l'alerte s'est traduit par une action de communication vers tous les salariés.

- Procédure d'utilisation de l'alerte

Le salarié ayant exercé le dispositif d'alerte par l'un des trois moyens à sa disposition apporte des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. Les alertes réceptionnées donnent lieu à une information systématique du président et du secrétaire du CHSCT concerné.

La phase d'analyse des éléments et d'enquête auprès des entités concernées a pour but de qualifier, de manière neutre et objective, la situation rapportée afin de déterminer si la discrimination est avérée ou non.

Les conclusions de l'enquête sont présentées aux salariés à l'origine de l'alerte ainsi qu'aux entités concernées. Dans le cas où la discrimination est avérée, la posture est double : réparation et sanction. Des recommandations sont émises et des mesures disciplinaires sont mises en œuvre par la hiérarchie vis-à-vis des forfaitaires.

Outre ce dispositif national d'alerte et afin d'accompagner la ligne managériale dans la gestion des réclamations en matière de discrimination au plus près de leur signalement, la DRH en accord avec les recommandations du Comité d'éthique groupe SNCF met à leur disposition une démarche de recueil et de traitement des réclamations de discriminations.

- Professionalisation des lignes RH et managériale

Acteurs majeurs de la politique d'égalité des chances de l'entreprise, la ligne RH et la ligne managériale manquent parfois de repères et d'éléments pour gérer les situations au sein des équipes. Afin de les accompagner, la DRH organise des actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations. Différentes actions de formation ont été formalisées pour permettre l'appropriation des enjeux de la politique diversité, l'identification des mécanismes discriminatoires, la connaissance du cadre légal et les responsabilités des différents acteurs et enfin, une prise de recul sur leurs propres pratiques managériales.

Plusieurs modules de formation et de sensibilisation ont été déployés au sein de l'École des Directeurs d'établissement, de l'École des Dirigeants d'unité opérationnelle et du Campus RH. Un « Tour de France de la Diversité » a par ailleurs permis de sensibiliser environ 3000 acteurs de terrain depuis 2011.

Difficultés rencontrées et solutions apportées

- La première difficulté est la taille de l'entreprise et la forte mobilité de nos salariés :

Pour sensibiliser un maximum de salariés, et en parallèle à une large diffusion de nos supports de communication, il a été décidé de s'adosser sur les réunions d'équipes en s'appuyant sur les Dirigeants de Proximité (DPX).

- La faible appropriation des enjeux :

Élaboration d'une politique de formation et de sensibilisation pour faciliter l'appropriation des enjeux de la promotion de la diversité en direction des publics cibles.

Évolutions / améliorations / perspectives

- L'ambition est de réussir à sensibiliser et à former en priorité l'ensemble des lignes managériale et RH à la non discrimination. L'objectif annuel de professionnalisation concerne 150 acteurs RH et 1 500 managers.

- Le bilan annuel des saisines permettra à l'entreprise d'orienter et d'enrichir les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique de prévention et de lutte contre les discriminations.

- Deux nouvelles actions de sensibilisation seront mises en place d'ici à 2014 :

La première, un programme de e-learning composé de 6 micromodules permettant aux Dirigeants de Proximité (DPX) de sensibiliser les salariés, notamment lors des réunions d'équipes.

Un kit de communication sur la non discrimination à destination de l'ensemble des salariés SNCF dans lequel sera intégré un jeu de cartes adapté à l'environnement SNCF présentant les 19 critères de discrimination (Les Différensemble).

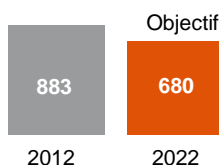
- En accord avec les recommandations du Comité d'éthique groupe SNCF, la Direction de l'Audit et des Risques (DAR) réalisera tous les deux ans une analyse de l'efficacité des actions conduites en matière de lutte contre les discriminations.

POLITIQUE ÉNERGIE

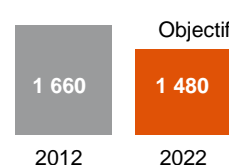
En cohérence avec ses engagements environnementaux, SNCF doit, en 10 ans, réduire de 20% la consommation énergétique de ses bâtiments et de 15% la consommation d'électricité de traction.



Consommation d'énergie des trains (milliers de TEP)



Consommation d'énergie des bâtiments : électricité et gaz (en millions de kWh)



1 million de tonnes de CO₂ : c'est ce que représente l'énergie traction de SNCF. À ce chiffre, il faut ajouter celui d'1/2 million de tonnes, correspondant à son outil de production. Si dans l'ensemble cela ne représente que 1% du total des émissions transports en France (127 millions de tonnes), SNCF doit aussi réduire son empreinte carbone et son impact environnemental. Face au changement climatique et au renchérissement des énergies fossiles, le défi est double pour le groupe : rechercher une meilleure efficacité énergétique pour diminuer consommations et émissions, et développer des équipements et procédés fondés sur les énergies renouvelables. Dans sa contribution au facteur 4 et en lien avec les principes définis lors du Grenelle Environnement, SNCF s'est engagée avec la Communauté Européenne du Rail (CER), à réduire ses émissions de GES de 30% pour le trafic de voyageurs et de 40% pour le trafic de marchandises d'ici à 2020.

SNCF consomme environ 7,5 TWh d'électricité et 200 000 tonnes de gazole par an. Selon la Commission de la régulation de l'énergie, le coût de l'énergie devrait augmenter à raison de 3,7% par an et ce jusqu'en 2025. Dans le cadre du plan d'action à 2020 et en cohérence avec ses engagements environnementaux, SNCF doit, en 10 ans, réduire de 20% la consommation énergétique de ses bâtiments et de 15% la consommation d'électricité de traction. Une démarche qui s'appuie, sur une plus grande efficacité de ses moyens de traction et de ses multiples bâtiments mais aussi sur la recherche et l'innovation.

Étapes et moyens mis en place

- Un directeur de l'énergie, pour une plus grande efficacité

Un directeur de l'Énergie vient d'être nommé auprès du directeur Finances, Achats, Systèmes d'Information. Sa mission sera de piloter et de fédérer les actions des différents acteurs et notamment de mutualiser les efforts entre SNCF et RFF qui se sont engagés à renforcer leur collaboration sur les sujets communs relatifs à l'énergie.

- Réduire les consommations d'énergie des véhicules

Pour atteindre l'objectif de réduction de 15 % d'ici 10 ans, SNCF pilote une politique qui s'appuie sur quatre leviers : véhicule, carburant, conducteur et organisation.

Des véhicules moins polluants : Le groupe SNCF développe des tests d'utilisation de véhicules aux motorisations « propres » (électriques, gaz naturel, etc.) par exemple dans le cadre du concept de logistiques urbaine Distripolis. D'ici à la fin de l'année 2013, près de 200 bus hybrides seront déployés au sein des réseaux SNCF Keolis, en France et à l'étranger, faisant de la filiale le premier exploitant de bus hybrides en France. De son côté Geodis BM, service de transport routier européen de SNCF Geodis, utilise le bridage des moteurs de ses véhicules depuis 2006 ; ce dispositif permet une économie de carburant de 1,2 litre/100 km en moyenne chaque année.

Amélioration des performances des matériels : Le nouveau matériel roulant d'Alstom, Régiolis, un TER de troisième génération dont plusieurs Régions ont fait l'acquisition, participe grandement à l'optimisation de la consommation d'énergie. Il devrait permettre une consommation de 10 à 20% inférieure à celle des TER actuels. Même chose du côté des nouvelles rames REGIO 2N, du constructeur Bombardier, dont le gain devrait être de l'ordre de 15%.

De l'énergie à reprendre : L'énergie produite lors du freinage est réinjectée dans le réseau d'électricité. Utilisée sur une partie du réseau ferroviaire, cette technique est à l'étude pour être étendue à d'autres lignes. Le métro du réseau STAR de Rennes, de SNCF Keolis réalise 12%, d'économies d'énergies en utilisant l'énergie de freinage d'une rame pour le redémarrage d'une autre.

Une conduite plus responsable : Pour limiter la consommation de gazole et de rejets associés, SNCF entraîne ses conducteurs dans une démarche plus responsable. Dans la formation initiale de l'ensemble des conducteurs, un module d'éco-conduite est dispensé. Le Technicentre Midi-Pyrénées a établi un inventaire des bonnes pratiques pour conduire les locotracteurs Y8000 de manière plus écologique et réduire de moitié la consommation de gazole. Depuis 10 ans, SNCF Keolis forme ses conducteurs (2 900 en 2011) à une conduite plus souple, afin de réaliser des économies mais aussi pour un plus grand confort des voyageurs. Grâce aux outils informatiques embarqués équipant les camions, SNCF Geodis fait bénéficier ses conducteurs, en cas d'écart aux principes de l'éco-conduite, d'un complément de formation destiné à leur faire acquérir durablement les bons réflexes.

Une consommation scrutée à la loupe : Enfin, le principal moyen pour agir sur la consommation d'électricité de traction est de la mesurer et de piloter sa réduction. Pour cela, en novembre, le COMEX a décidé d'équiper les motrices de SNCF en compteurs, pour un investissement chiffré à 150 millions d'euros. La mise en œuvre de ce plan, qui s'échelonne jusqu'en 2020, permettra de mesurer les actions d'économies mises en place, comme la réduction des consommations à l'arrêt ou le management de l'éco-conduite.

- Réduire la consommation d'énergie des bâtiments

Avec 10 millions de mètres carrés et quelques 17 000 bâtiments, SNCF dispose du 3^{ème} plus grand patrimoine immobilier de France. Le groupe poursuit ses recherches et actions pour l'optimiser et réduire sa consommation d'énergie.

Les Smart grid : Aux côtés d'autres entreprises, de laboratoires spécialisés et de l'ADEME, SNCF participe activement aux travaux de recherche autour des technologies « smart grid » qui sont capables à partir de capteurs, d'optimiser en temps réel la quantité et le type d'énergie en fonction de la fréquentation, la température ou l'heure de la journée. Le but est d'améliorer la performance énergétique des gares. Dans le cadre de la Chaire Econoving créée par SNCF, Alstom Grid, GDF Suez, Saur et Italcementi, la gare de Versailles-Chantiers, appelée à devenir un démonstrateur grandeur nature pour expérimenter ces innovations, commence à délivrer les premiers résultats de mesures de sa performance énergétique.

Les bâtiments à énergie positive : Depuis 2011, le groupe SNCF poursuit ses recherches pour répondre aux deux échéances majeures issues du « Grenelle de l'environnement » : l'obligation, à partir de 2012, de construire tout bâtiment neuf selon les critères de basse consommation avant de passer, à partir de 2020, aux bâtiments à énergie positive. ICF Habitat Atlantique a ouvert, début 2013, une résidence constituée de logements sociaux labellisés Bâtiment Basse Consommation Effinergie et de logements labellisés Énergie Positive. Ils ont la particularité de produire plus d'énergie qu'ils n'en consomment, à savoir 22 à 31 kWh/m² par an.

Halte éco-durable : La gare de Gragny-Balizy est la première en Île-de-France à accueillir une halte éco-durable. Cette halte est intégrée à son environnement et réalisée à partir de critères HQE et

d'éco-construction, en utilisant des **matériaux renouvelables et recyclables**. SNCF souhaite **implanter ce modèle un peu partout en France**. En matière de gares durables, SNCF a déjà à son actif des gares telles que Belfort-Montbéliard TGV et Besançon Franche-Comté TGV, certifiées Haute Qualité Environnementale NF / HQE® et basse consommation énergétique.

Difficultés rencontrées et solutions apportées

Les économies d'énergies reposent à la fois sur des évolutions technologiques et de comportement aussi, de nombreux acteurs doivent être mobilisés. Il faut donc investir, non seulement, au plan financier pour acheter des compteurs des matériels plus économes en énergie, mais également former les utilisateurs pour qu'ils adaptent leur comportement.

Le module d'éco-conduite est en cours de déploiement pour être utilisé en formation initiale comme en formation continue.

Évolutions / améliorations / perspectives

L'installation de compteurs sur les trains va permettre de manager au niveau de chaque conducteur la performance d'éco-conduite.

Un comité de pilotage transition énergétique vient d'être installé, il rendra compte au Comité Exécutif de l'avancée du plan d'action.

Évolution des indicateurs :

Poste	2010	2011	2012	Objectif 2022
Consommation d'énergie des trains (milliers de TEP)	833	821	797	680
Consommation d'énergie des bâtiments Électricité et gaz (en millions de kWh)	1 660	1 746	1 856	1 480

SENSIBILISATION DES MANAGERS DE SNCF INFRA À L'ÉTHIQUE D'ENTREPRISE



Afin de sensibiliser ses Dirigeants de Proximité, la branche SNCF Infra organise cette année des ateliers d'animation managériale dédiés à l'éthique d'entreprise.

Nombre de Dirigeants de proximité
SNCF Infra de la Production Industrielle (DPI)
sensibilisés à l'éthique

425

Mai

Objectif

736

Décembre

Description de l'action

Soucieux de veiller au bon respect de l'éthique dans tous ses métiers et dans toutes ses activités, SNCF a mis en place dès 2008 un dispositif dédié aux problématiques d'éthique des affaires et des comportements des achats. La posture du groupe en la matière prend appui sur 6 grands principes :

- Les bonnes pratiques dans la conduite des affaires ;
- Le respect du droit ;
- Le respect des principes de la concurrence ;
- Le respect des personnes ;
- Le comportement attendu : agir de bonne foi, être constructif et développer la confiance mutuelle ;
- Le respect de la confidentialité.

La Direction de l'Éthique, appuyée par le Comité Éthique, a repris et formalisé ces principes dans le « Guide Éthique » afin qu'ils soient partagés par l'ensemble des personnels du groupe. Depuis 2011, ce guide est largement diffusé en interne et a, par ailleurs, fait l'objet d'une présentation aux Organisations Syndicales et au Conseil d'Administration. En parallèle, des interventions de sensibilisation sont organisées dans les directions et sur le terrain. Un réseau de référents éthiques a également été mis en place pour accompagner et animer l'appropriation du sujet. Le référent éthique est chargé de relayer, renforcer et au besoin adapter la démarche aux caractéristiques des missions et métiers assurés par son entité.

Cette nouvelle démarche éthique d'entreprise est développée et démultipliée dans les branches, domaines et filiales du groupe SNCF. C'est le cas de la branche SNCF Infra, gestionnaire délégué du réseau, en charge de son exploitation et de sa maintenance, qui mène cette année une action de sensibilisation à destination des Dirigeants de proximité. Ainsi, La Direction de l'Infra organise des ateliers d'animation managériale autour de l'éthique afin de leur donner les bons réflexes pour s'assurer d'adopter des comportements et des pratiques en accord avec la politique éthique de SNCF.

Étapes et moyens mis en œuvre

Le manager a un rôle essentiel, il doit à la fois porter les valeurs du groupe et veiller à ce que les comportements individuels de ses collaborateurs soient en adéquation avec celles-ci. C'est pourquoi la Direction de l'Éthique le cible en priorité ; des actions de sensibilisation ont ainsi été menées vers les Directeurs d'Établissement et les Directeurs d'Unité Opérationnelle. Dotée d'un référent éthique depuis 2012, la Direction de l'Infra vise cette année l'échelon suivant, celui des managers de proximité, au travers d'ateliers d'animation.

- Des ateliers d'animation managériale dédiés à l'éthique

Dans le cadre de sa politique d'animation des métiers et des Dirigeants de proximité, la Direction de l'Infra organise, chaque année, pour ses 920 Dirigeants de proximité de DPI, une journée de rencontre dédiée aux politiques, évolutions et perspectives de l'entreprise. A chaque édition, un nouvel atelier d'animation managérial leur est proposé. L'atelier 2013 est consacré à l'éthique, il s'appuie sur le Guide Éthique du groupe et a été conçu en collaboration avec une société spécialiste de la formation à l'éthique, Nicomak.

Les premiers ateliers ont été lancés au mois de janvier et se poursuivront tout au long de l'année. La branche compte 920 Dirigeants de proximité pour la Direction Infra de la production Industrielle, l'objectif est d'en sensibiliser 80% d'ici la fin de l'année.

- Des dilemmes pour mettre en situation

Pour cet atelier, l'approche concrète a été privilégiée. Ainsi, après une présentation introductive de l'éthique et à l'exposition des 6 principes établis par le groupe SNCF en la matière, un ensemble de cas pratiques est proposé aux participants. Ils se présentent sous la forme de 4 mises en situation, des « dilemmes » pour lesquels les Dirigeants de proximité devront sélectionner le comportement qu'ils jugent le plus éthique. A partir de ces dilemmes et au travers d'échanges, il s'agit de définir la bonne attitude à avoir devant une situation particulière dans laquelle le jugement est rendu plus difficile ou incertain.

Les dilemmes ont été définis en collaboration avec Nicomak, ils sont adaptés aux problématiques de la branche Infra et illustrent l'ensemble des grands principes éthiques du groupe :

- 1 dilemme traitant de conflit d'intérêts et de la lutte contre la corruption
- 1 dilemme traitant de la consommation d'alcool et de comportement attendu
- 1 dilemme traitant de harcèlement et de respect des personnes
- 1 dilemme traitant de vol et de respect du droit

Des exemples d'irrégularités relevés ainsi que les sanctions encourues leur sont également exposés.

Difficultés rencontrées et solutions apportées

- Appropriation des principes éthiques :

L'équipe en charge du projet s'est faite accompagner par un cabinet de formation spécialisé dans le domaine de l'éthique pour concevoir et animer cet atelier.

- L'éthique est souvent perçue comme un sujet flou :

Pour ne pas se limiter à une approche conceptuelle et s'assurer l'adhésion des participants, l'équipe s'est attachée à définir des exemples concrets et évocateurs en rapports avec les métiers et les problématiques de la branche.

Évolutions / améliorations / perspectives

- Réflexion autour de la mise en place d'animations dans les établissements et à leur demande.
- Pour des actions en établissement : optimisation du temps d'animation en s'appuyant sur une plateforme informatique pour présenter aux participants les dilemmes et les différentes propositions de comportements en amont de l'atelier.