



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



1. Veuillez indiquer le titre lors de la soumission de votre communication

COP SNCF 2016

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- ☒ Un document autonome
☒ Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
☐ Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP?

La COP de SNCF couvre l'année 2015

4. Est-ce que votre COP contient une déclaration de soutien continu au UN Global Compact et ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- ☒ Oui
☐ Non

5. Est-ce que votre COP contient une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous?

Droits de l'Homme	Droit du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

6. Est-ce que votre COP contient des indicateurs pour mesurer les résultats ? O/N

- ☒ Oui
☐ Non

7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage son COP avec ses parties prenantes?

- ☐ A travers le site web de UN Global Compact
☒ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
☐ La COP est distribué activement à toutes les parties prenantes clés (par exemple les investisseurs, les employés, les consommateurs, et la communauté locale)
☐ Option b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

- ☐ La COP décrit une action que l'entreprise planifie d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.
- ☐ Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de partie prenante)
- ☒ Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondial).
- ☐ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- ☒ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre norme nationale ou spécifique à une industrie)
- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivant:

- ☐ Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- ☐ Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- ☐ Être en conformité avec l'option «critères essentiels» du GRI G4
- ☐ Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
- ☒ Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
- ☐ Statut juridique, structure du groupe et de propriété; pays d'opération; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients); marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Critères, meilleures pratiques et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

<p>Suite à la loi n°2014-872 du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire, la composition et l'organisation du Groupe ont été modifiées à compter du 1er janvier 2015. Cette loi a créé un Groupe Public Ferroviaire (GPF) constitué de 3 ÉPIC (Établissement Public à caractère Industriel et Commercial) indissociables, disposant chacun de l'autonomie de gestion. Tous ces éléments se trouvent dans le rapport RSE 2015 en page 5 et suivantes. Selon l'article 2 du Décret n° 2015-137 du 10 février 2015 relatif aux missions et aux statuts de la SNCF et à la mission de contrôle économique et financier des transports, SNCF EPIC a pour mission de « définir la stratégie et les politiques de développement durable du Groupe Public Ferroviaire ». De ce fait, la Direction du Développement Durable du Groupe SNCF est rattachée au Secrétariat Général de SNCF EPIC. Elle agit pour le compte des 3 EPIC et des filiales. La Direction du Développement Durable a pour missions : •d'établir et de piloter la politique RSE du Groupe, •d'aider l'ensemble des acteurs du Groupe à la déclinaison et la mise en œuvre de cette politique, •de rendre compte de ses actions auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe et de mettre en valeur sa politique RSE en interne et à l'externe. En 2015, la COP 21 a été l'occasion de renforcer l'engagement au plus haut niveau de l'entreprise sur les questions de transition énergétique et écologique, et de développement durable. Deux réunions organisées courant 2015 et rassemblant la quasi-totalité des membres des COMEX, ainsi que cinq ateliers de travail ont permis d'identifier quinze actions prioritaires autour de cinq thèmes (page 14 rapport RSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - adaptation et résilience au changement climatique ; - immobilier, patrimoine bâti, gares ; - fret ; - mobilité Voyageurs ; - management. <p>Validées par le Directoire de SNCF (EPIC de tête), ces actions feront l'objet d'un suivi spécifique en 2016 et contribueront à nourrir la « vision » et la stratégie de l'entreprise en matière de responsabilité, au-delà de la seule année du climat à Paris en 2015.</p>	<p>Rapport RSE 2015 page 5 et suivantes, page 13 et suivantes</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

- ☒ **Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.**

<p>La stratégie RSE est portée au plus haut niveau du Groupe Public Ferroviaire (GPF). Au sein du Conseil de Surveillance de SNCF EPIC, le Comité de la Stratégie, de la Cohérence Economique et de la cohésion Sociale émet des avis sur la stratégie et la performance RSE. La Direction du Développement Durable est en charge de la définition et du déploiement de la politique RSE de l'entreprise. Des entités RSE sont définies dans de nombreuses branches du Groupe. - SNCF Réseau comprend une Direction de l'Environnement et du Développement Durable (DEDD). Elle établit sa politique RSE, dans le cadre de la politique RSE du Groupe. L'organisation de SNCF Mobilités en matière de RSE repose sur les branches et activités : Voyageurs et</p>	<p>Rapport RSE 2015 Pages 6, 13, 14, 15, 16, 17, 95</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Logistics qui ont leur propre équipe RSE. Les questions énergétiques sont pilotées par la Direction de l'Energie de SNCF Mobilités, à vocation transverse pour tout le Groupe SNCF. Par ailleurs, les réseaux régionaux de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau sont animés par la Direction du Développement Durable (CPEDD, COREN, CLES, MES). La Direction des achats dispose depuis 2008 d'un service de 12 personnes dédié aux achats responsables. Des correspondants régionaux (CADES) sont également chargés de déployer la politique d'achats responsables. La Direction de l'éthique et de la déontologie agit sur la promotion de l'éthique, le contrôle de sa mise en œuvre et la gestion des dispositifs d'alerte. Un réseau de référents éthique appuie l'action de la direction. Compte tenu de l'évolution des organisations en 2015, le réseau s'est étoffé passant de 28 à 46 membres.	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

- ☒ **Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.**

Des réunions sont organisées par la Direction du Développement Durable tous les deux mois (Ecomobilclub), regroupant les responsables RSE de chaque branche et filiale, afin de mettre en commun politiques et objectifs RSE. En novembre 2015, SNCF a initié la 1ère convention développement durable à l'échelle du groupe (EPIC+ Filiales), permettant ainsi de réunir et de faire travailler ensemble les acteurs du Groupe sur les orientations et améliorations à envisager en matière de RSE, tout en renforçant la communauté DD SNCF. Par ailleurs, la préparation du bilan RSE permet d'aligner les stratégies et certains objectifs avec les principales filiales du Groupe. La Direction du Développement Durable de SNCF est dotée depuis 2013 d'un Système d'Information Développement Durable (SIDD) qui permet de collecter et de consolider les indicateurs du rapport RSE. Cet outil est également une source d'information qui permet la fixation d'objectifs à différents niveaux de management.	Rapport RSE 2015 Pages 13, 14, 15, 16, 17 et pages 111 à 115.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

- ☒ **Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.**

Les branches majeures de l'entreprise disposent d'une entité en charge de sujets RSE ou d'une personne désignée. SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, La Direction de l'Immobilier, SNCF Logistics, ainsi que les principales filiales (GEODIS, KEOLIS, etc.) disposent de ces entités. Il existe par ailleurs des référents éthiques dans chacune des branches, activités et domaines du Groupe.	Rapport RSE 2015 Pages 13, 14, 15, 16 et 17
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

- ☐ **Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.**

--	--

- ☒ **S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.**

Les « Ecomobil'club » organisés par la Direction du Développement Durable tous les deux mois permettent de pérenniser les synergies entre les branches et domaines du Groupe, d'autant plus dans le cadre de la nouvelle organisation. Les conventions DD prévues chaque année et regroupant tous les acteurs DD du Groupe également.	Rapport RSE 2015 page 13
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

La Direction du développement durable a mis en place une Banque des preuves : plateforme en ligne, elle regroupe plus de 500 réalisations et bonnes pratiques sur les enjeux RSE du Groupe, dans tous les métiers. La plateforme a été mise en ligne en septembre 2013. Depuis, elle s'enrichit de nouvelles preuves proposées par les équipes des différents sites de production et des directions.	Rapport RSE 2015 page 15
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme «chaîne de valeur» se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis)

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Le groupe veille à l'application des 10 principes du pacte mondial dans sa chaîne de valeurs, par la mise en place depuis 2011 d'une démarche d'évaluation des performances RSE des fournisseurs afin d'en maîtriser les risques. SNCF s'appuie pour cela sur EcoVadis. Les entreprises évaluées les moins matures sont accompagnées dans une démarche d'amélioration continue au travers de plans de progrès et d'audits. Il en est de même pour GEODIS. Le GPF s'est fixé un objectif en matière de performance RSE de ses fournisseurs, celui d'atteindre une note moyenne de 50 sur 100 (EcoVadis) en 2017. En 2015, la note moyenne des fournisseurs était de 52 sur 100. La démarche concernait 340 fournisseurs en 2015 dont 60 nouveaux). Un total de 25 Coordinateurs Achats Durables Et Solidaires (CADES) oriente le choix des acheteurs vers les fournisseurs les plus engagés dans la RSE au sein de leur entité (SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités). Aussi, des modules «achats responsables» sont intégrés depuis 2009 aux formations métiers obligatoires pour les acheteurs. En 2014, un module spécifique a été mis en place pour les qualitiens (audits RSE). Plus de 600 collaborateurs ont été formés entre 2009 et 2015. Le Groupe dispose également d'un guide éthique de l'achat depuis 2008, ce dernier a été complété par des principes éthiques applicables à l'ensemble des acteurs achat du Groupe dans leurs relations avec les fournisseurs en 2014.	Pages 87, 88, 95, 96, 97, 98.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

- ☒ **Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.**

Une cartographie des risques par secteur est réactualisée tous les ans par la Directions des Audits et des Risques	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

- ☒ **Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.**

Depuis 2008, des critères de développement durable sont systématiquement intégrés dans les appels d'offres passés par la Direction des achats de l'EPIC. Il en est de même pour sa filiale GEODIS. Pour l'activité fret, une lettre d'engagement QHSE&Sécurité sert de base pour des revues de sécurité avec les sous-traitants, notamment pour le transport de matières dangereuses.	Pages 23 et 24, 96, 97, 98
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

- ☒ **Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.**

Des audits sont effectués par la Direction des achats auprès des fournisseurs, rôle des qualitiens.	Page 97
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

- ☒ **Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.**

SNCF est membre fondateur, aux côtés de 5 autres grandes entreprises de l'industrie ferroviaire (Alstom Transport, Bombardier Transportation, Deutsche Bahn, Knorr Bremse, Nederlandse Spoorwegen) du programme «Railsponsible ». L'objectif de Railsponsible est d'améliorer progressivement la performance RSE des membres tout au long de leur processus achat. Cette démarche sectorielle entend favoriser le partage de bonnes pratiques, promouvoir une vision et des outils communs pour une plus grande efficacité au sein de l'industrie ferroviaire. SNCF a également contribué à l'élaboration de la norme NF X 50-135« Achats Responsables » qui propose des recommandations aux décideurs et acheteurs souhaitant maîtriser leurs coûts et anticiper dans le même temps les risques sociaux et environnementaux liés aux achats.	Pages 98 et 102
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protection, Respect et Correction"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme dans la COP](#).

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

En matière d'éthique et de transparence, le Groupe SNCF fonde, depuis la parution de son guide éthique en 2011, sa démarche éthique sur six 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 une confiance mutuelle), -le respect de la confidentialité. Les principes ainsi prônés par ce guide demeurent aujourd'hui incontestables. Pour autant, la création du nouveau Groupe Public Ferroviaire a amené la direction de l'Éthique à adopter, en 2016, un nouveau guide éthique. Il s'agit en effet de faire émerger, tout à la fois ;•les valeurs « ciments » sur lesquelles ce groupe public ferroviaire (y compris les filiales) entend développer ses activités au cours des prochaines années, •mais aussi les principes éthiques qu'il entend prendre, avec ses dirigeants et salariés, envers ses différentes parties prenantes, et sous ses différentes « casquettes » : i) d'entreprise de service public, ii) d'opérateur évoluant dans un environnement concurrentiel, iii) d'employeur ou encore iv) d'entreprise citoyenne responsable. Début 2016, une démarche de recherche des valeurs éthiques a été amorcée par la Direction de l'Éthique et de la Déontologie, par le biais d'une consultation réalisée par mail auprès de plus de 4000 collaborateurs. En parallèle, la direction de l'Éthique a lancé une réflexion sur les principes éthiques autour de 4 thèmes proposés (entreprise de service public, opérateur évoluant dans un environnement concurrentiel, employeur et entreprise citoyenne responsable) par le biais de groupes de travail qui auront lieu courant 2016. Le nouveau guide éthique devrait sortir en 2016.	Rapport RSE 2015 page 16 et suivantes 93 et suivantes.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

- ☒ **Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).**

SNCF est dotée d'une Direction de l'éthique et de la déontologie Groupe. Celle-ci est rattachée à la Direction de la stratégie.	Rapport RSE 2015 Pages 16, 17 et 93
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

- ☒ **Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.**

SNCF est signataire du Global Compact et s'engage par le biais de son rapport RSE, disponible sur le site sncf.com. Cet engagement est également rappelé dans les documents d'appels d'offres. SNCF est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2004.	Rapport RSE 2015 Pages 3, 110
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

- ☒ **Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.**

Le Groupe a mis au point un ensemble d'outils complet de sensibilisation, de promotion et de conformité aux principes d'éthique et de déontologie : guide éthique du Groupe, charte éthique de l'achat Groupe qui se trouve sur le site	Pages 16, 17 et 94, 95
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

snf.com à destination des fournisseurs, ensemble de documents présentés en pages 16 et 17 du rapport RSE 2015. Les filiales GEODIS et Keolis ont également des chartes et guides éthiques de conduite des affaires. Par ailleurs, SNCF a entamé en 2014 un partenariat avec Transparency International, pour une durée de 2 ans, afin de mettre en place une politique de transparence de ses données et d'accompagner la direction de l'éthique et de la déontologie sur son programme de prévention de la corruption. En outre, dans le cadre du partenariat conclu entre le Groupe et Transparency International France, une charte des affaires publiques a été rédigée par le Secrétariat Général de l'EPIC SNCF et diffusée au sein du Groupe en 2015.	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

- ☐ **Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Cliquez ici pour entrer du texte.
-----------------------------------	-----------------------------------

- ☒ **Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.**

SNCF est dotée d'une Direction de l'éthique et de la déontologie Groupe. Celle-ci conduit des enquêtes internes, sur alerte interne et externe, dans tous les services du Groupe. Elle agit également sur la promotion de l'éthique, le contrôle de sa mise en œuvre et la gestion des dispositifs d'alerte et de conseil. Elle appuie la Direction RH dans l'examen des dossiers de violence, harcèlement et discrimination au travail. Le Comité d'éthique Groupe, s'est recomposé en 2015 et est passé de 15 à 19 membres. Il agit en soutien de la Direction de l'éthique et de la déontologie. Il est présidé par Monique Sassier, Médiatrice de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur jusqu'en juin 2015. Le Comité éthique émet notamment des recommandations au Comité exécutif de SNCF en matière de politique éthique. Le réseau des référents éthique s'étend sur l'ensemble des domaines d'activité du Groupe et permet de relayer la politique, les outils, les messages portés au niveau national au plus près du terrain.	Pages 16 et 17 et 95
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

- ☐ **«Due diligence» continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.**

Le Groupe a mis au point un ensemble d'outils complet de sensibilisation, de promotion et de conformité aux principes d'éthique et de déontologie : Guide	Rapport RSE 2015 Pages
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

<p>éthique du Groupe, Charte éthique de l'achat Groupe. Trois nouveaux guides ont été diffusés en 2015 sur le dispositif d'alerte professionnelle, les conflits d'intérêts et le traitement des situations de harcèlement moral et sexuel. Les filiales GEODIS et Keolis ont également des chartes et guides éthiques de conduite des affaires. 6 principes de bonne conduite ont été développés sur des sujets comme le respect des personnes, le respect du droit, le respect des principes de concurrence, le respect de la confidentialité, les bonnes pratiques dans la conduite des affaires ou le comportement attendu de chacun. Ils vont être revus et approfondis en 2016 dans le cadre du nouveau guide éthique. Un catalogue de supports est mis à disposition des salariés pour les aider à construire et diffuser les meilleures pratiques (mémentos éthiques, guides pratiques pour les managers, etc.). Des matinées de l'éthique sont organisées pour tous les salariés afin d'ouvrir la réflexion et un débat sur des thèmes précis (harcèlement, lutte contre la corruption). Signataire de la charte de la diversité depuis 2004, SNCF mène de nombreuses actions en faveur de la diversité et pour lutter contre toute forme de discrimination. Ces actions visent à la qualification et à l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi, à l'emploi et la carrière des femmes, des seniors et des personnes en situation de handicap. SNCF a réalisé et mis à disposition des managers du GPF différents outils permettant d'animer les politiques Diversité & mixité et favoriser le bien vivre ensemble. Ces outils (vidéo du Président, affiches, présentations, e-learning,...) sont regroupés dans un Kit « manager la Diversité & la mixité », accessible sur l'Intranet depuis 2015. Ce kit a été récompensé par le Trophée de la diversité en novembre 2015 (organisé par le cabinet Diversity Conseil). Dans le cadre de la mise en place du GPF, un nouvel accord pour l'égalité professionnelle et la mixité a été signé en 2015 avec les organisations syndicales. Il en est de même pour un nouvel accord sur l'emploi des travailleurs handicapés signé en 2015. C'est le 7ème accord consécutif depuis 1992 avec 6 axes majeurs, dont le renforcement du recrutement, le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap et la contribution au changement de regard sur le handicap. Suite à un diagnostic diversité effectué en 2010, SNCF a élaboré un plan d'action de lutte contre les discriminations en 3 axes (objectivation des processus de gestion RH, actions pour prévenir et sanctionner les actes de discrimination avérés, promotion d'actions positives). Ce plan d'action a été renforcé par un dispositif d'alerte discrimination spécifique présenté en page 68 du rapport RSE 2015.</p>	16, 17 68 et 69
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

☒ **Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.**

<p>Plusieurs mécanismes de plainte existent au niveau opérationnel dont : 1) Le dispositif de médiation clients : ce service constitue un mode de règlement simple des litiges entre SNCF et ses clients. Le médiateur est une personnalité indépendante nommée par le Président. 6000 dossiers ont été déposés en 2015. 2) Le dispositif de médiation pour les PME : la Charte des bonnes pratiques entre les grands donneurs d'ordres et les PME a institué le Médiateur PME afin d'équilibrer les relations dans un souci de pérennité, de confiance et d'intégration. SNCF, l'une des premières entreprises signataires de cette Charte, a nommé en avril 2010, Stéphane Volant, secrétaire général SNCF, Médiateur PME afin de faire entendre le point de vue des PME, d'offrir une solution d'écoute à l'amiable aux PME, d'encourager le dialogue entre les interlocuteurs. 3) L'alerte professionnelle pour les salariés : ce dispositif permet à tout salarié du Groupe de signaler des faits ou des comportements qui sont contraires à la loi ou à la réglementation externe comme interne, ou encore qui sont de nature à affecter l'activité ou la réputation de l'entreprise. Après approbation par le Comité d'éthique Groupe, un « Guide sur l'alerte professionnelle au sein du Groupe Public Ferroviaire ». a été diffusé en février 2015. Ce dispositif a été complété par un «guide de traitement des réclamations des discriminations» diffusé en mars 2016.</p>	Rapport RSE 2015 Pages 30, 87, 68, 95
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

☒ **Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

cf. ci-dessus	Référence dans la COP
---------------	-----------------------

- ☒ **Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.**

cf. ci-dessus	Référence dans la COP
---------------	-----------------------

- ☐ **Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

Depuis 20 ans, la Fondation SNCF porte les valeurs de solidarité de l'entreprise. Sa vocation d'aider les personnes en difficultés et en particulier les jeunes, a porté sur trois axes durant le quinquennat 2011-2015 : prévenir l'illettrisme, vivre ensemble et entreprendre pour la mobilité. Par ailleurs, SNCF a noué plusieurs partenariats avec diverses ONG : 1)Partenariat avec Transparency International 2) Partenariat avec IMS Entreprendre pour la Cité"	Rapport RSE 2015 Pages 84, 85 et 110
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Afin de prendre en compte la nouvelle organisation du Groupe SNCF, le Comité Ethique Groupe, présidé par Monique Sassier (Présidente du Comité Éthique Groupe et responsable de la Médiation de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur) s'est recomposé en 2015. Il est passé de 15 à 19 membres, permettant ainsi une représentation équilibrée de chacun des 3 EPIC et des deux filiales Geodis et Keolis. Un nouveau règlement intérieur du Comité a été adopté à cette occasion.	Page 16
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

La Direction de l'éthique conduit des enquêtes internes, sur alerte interne ou externe, dans tous les services du Groupe. Pour cela, la Direction de l'éthique et de la déontologie a établi un protocole interne précis de gestion des dossiers. En 2015, une nouvelle édition de la Charte de déontologie dans la conduite d'enquêtes a été validée. Cette dernière est systématiquement remise à toute personne qui a un entretien avec les chargés d'enquête de la Direction de l'Éthique et de la Déontologie	Pages 16 et 17
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

- ☐ **Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.**

Plusieurs mécanismes de plainte existent au niveau opérationnel dont : 1) Le dispositif de médiation clients : ce service constitue un mode de règlement simple des litiges entre SNCF et ses clients. Le médiateur est une personnalité indépendante nommée par le Président. 2) Le dispositif de médiation pour les PME : la Charte des bonnes pratiques entre les grands donneurs d'ordres et les PME a institué le Médiateur PME afin d'équilibrer les relations dans un souci de pérennité, de confiance et d'intégration. SNCF, l'une des premières entreprises signataires de cette Charte, a nommé en avril 2010, Stéphane Volant, secrétaire général SNCF, Médiateur PME afin de faire entendre le point de vue des PME, d'offrir une solution d'écoute à l'amiable aux PME, d'encourager le dialogue entre les interlocuteurs. 3) L'alerte professionnelle pour les salariés : ce dispositif permet à tout salarié du Groupe de signaler des faits ou des comportements qui sont contraires à la loi ou à la réglementation externe comme interne, ou encore qui sont de nature à affecter l'activité ou la réputation de l'entreprise. Après approbation par le Comité d'éthique Groupe, un « Guide sur l'alerte professionnelle au sein du Groupe Public Ferroviaire » a été diffusé en février 2015. Ce dispositif a été complété par un « guide de traitement des réclamations des discriminations » diffusé en mars 2016.	Pages 30, 87, 68, 95
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

- ☐ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

☐ **Résultats de processus de « due diligence ».**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cf. Enjeu 3 du rapport RSE 2015 « favoriser le développement humain ». A titre d'exemple, le GPF se donne pour objectif de : - réduire de 10% le taux de fréquence des accidents du travail à échéance 2016 ; - Embaucher 500 personnes en situation de handicap entre 2012 et 2015 (dont 100 recrutements sur le dispositif d'alternance HANTRAIN)- Dans le cadre du nouvel accord, embaucher 300 personnes entre 2015 et 2017 ; - avoir 10% de salariés de 55 ans et plus dans les effectifs au 31/12/2015 ; réduire de 20 % le nombre d'agents de plus de 50 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de trois ans ; - Embaucher 3000 jeunes de moins de 26 ans par an en 2014 et 2015 ; - Passer à 20% de l'ensemble des personnes recrutées celles issues de zones urbaines sensibles (ZUS) et de zones de contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) en 2015.	Pages 64 à 79
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ☒ **Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.**

Référence au Global Compact dans les communications, dont le bilan RSE. Des références aux conventions fondamentales de l'OIT et aux principes du Global Compact sont inscrites dans les appels d'offres SNCF.	Pages 95, 96, 97
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

- ☒ **Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.**

L'année 2015 s'est caractérisée par la mise en place de l'unité sociale du Groupe Public Ferroviaire (GPF), suite à la loi du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire. La signature de 22 accords collectifs a permis de doter le GPF de politiques sociales communes. La liste des accords se trouve sur le site sncf.com (https://ressources.data.sncf.com/explore/dataset/accords-collectifs/?sort=date). Ils ont porté notamment sur : - le recrutement dans le GPF et la mobilité entre les EPIC, - le travail à temps partiel, - le compte épargne temps, - le maintien de salaire en cas de maladie, la prévoyance et les frais de santé. En 2016, l'agenda des négociations sociales est très dense car trois accords sont en préparation en même temps : - au niveau du gouvernement, un décret socle sur l'organisation du temps de travail des personnels ferroviaires doit être pris. - au niveau de la branche ferroviaire, une convention collective doit être signée par les partenaires sociaux. - au niveau de la SNCF, un accord sur le nouveau régime de travail est en négociations avec les organisations syndicales.	Rapport RSE 2015 Pages 64, 78
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

- ☒ **Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).**

Le projet d'entreprise "Excellence 2020" met le développement humain et le bien-être des salariés au cœur de sa réussite.	Cf. document Excellence 2020
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

- ☒ **Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

Comme présenté plus haut, SNCF évalue la performance RSE de ses fournisseurs à	Rapport RSE
--------------------------------------------------------------------------------	-------------

travers une évaluation extra-financière menée par EcoVadis. Par ailleurs, le respect des conventions de l'OIT fait partie des critères de sélection imposés aux entreprises candidates aux appels d'offres SNCF. Enfin, pour maîtriser le risque de travail dissimulé chez ses fournisseurs et répondre à ses obligations de donneur d'ordres, SNCF travaille depuis 2012 avec la plateforme e-Attestations, qui assure le suivi de la conformité des fournisseurs en phase d'exécution des marchés.	2015 Pages 96 et 97
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

☒ **Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.**

Concernant la santé sécurité au travail: Les « Orientations Nationales Pluriannuelles de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail » (OPP) constituent le socle de référence de la politique générale de l'entreprise depuis 2013 jusqu'en 2016. Les risques psychosociaux sont formalisés dans un document unique et font l'objet d'un plan d'action commun sur la prévention des RPS présenté au CHSCT. Un programme de qualité de vie au travail « Mieux vivre au travail » a été lancé en juillet 2012. Concernant la politique de lutte contre les discriminations: les différentes sociétés du Groupe ont progressivement signé la Charte de la diversité à partir de 2004. Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : SNCF dispose d'un accord collectif sur l'égalité hommes/femmes et sur la mixité signé en juillet 2015. En juin 2015, les dirigeants se sont aussi engagés sur la féminisation de l'entreprise via un manifeste présenté lors d'un séminaire de SNCF au Féminin. Des accords en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ont été signés entre l'entreprise (GPF) et les syndicats en septembre 2015 pour la période 2015-2017.	Rapport RSE 2015 Pages 64 à 79
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

☒ **Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).**

Participation à la CER (Communauté Européenne du Rail), commission des DRH, comprenant une représentation des syndicats.	Page 102
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

☒ **Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

La Direction de SNCF et les représentants des salariés de 10 Etats d'Europe où SNCF est implanté ont signé le 6 décembre 2012 un accord créant un Comité d'Entreprise Européen (CEE) Groupe. Composé de 26 membres, le CEE est devenu en 2013 le lieu de dialogue et d'échanges transnationaux sur les orientations stratégiques et les évolutions du Groupe dans les domaines économique et social.	Rapport RSE 2015 page 78
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

<p>Dans un contexte de profonde transformation de la société et d'internationalisation, le Groupe s'appuie sur l'engagement et la motivation de ses collaborateurs et fait de leur accompagnement basé sur des méthodes agiles et innovantes, un axe prioritaire de sa politique des Ressources Humaines. L'année 2015 s'est caractérisée par la mise en place de l'unité sociale du Groupe Public Ferroviaire (GPF), suite à la loi du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire. La signature de 22 accords collectifs a permis de doter le GPF de politiques sociales communes. Considérant que la performance sociale est un levier de la performance économique, SNCF mise notamment sur le développement de ses collaborateurs. Cela passe par leur adaptation aux évolutions des métiers, des techniques et des organisations, par des mobilités professionnelles facilitées à l'échelle du Groupe, par des parcours professionnels construits et des formations adaptées. En 2015, le GPF a investi plus de 6% de sa masse salariale dans la formation de ses collaborateurs. L'université SNCF est au service de l'ambition du groupe SNCF : devenir la référence mondiale de mobilité durable avec une priorité aux fonctions d'excellence métier, le digital et l'innovation, la conduite des transformations. Le Groupe veille également à édifier un vivre ensemble de qualité. Il mène, pour cela une politique volontariste d'accompagnement de ses salariés dans la lutte contre les discriminations et le respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent de plein droit, dans toute entreprise assurant des missions de service public. En 2015, le Groupe (y compris filiales) a tenu son rôle d'employeur de premier plan en recrutant plus de 10 000 collaborateurs en Contrat à Durée Indéterminée en France. Les politiques menées par SNCF à l'égard de ses salariés ont été à nouveau saluées en 2015, par le prix Top employeur. Ce label identifie et certifie les bonnes conditions de travail proposées par les employeurs à leurs collaborateurs</p>	<p>Rapport RSE 2015 page 64</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

- ☒ **Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.**

<p>La Qualité de Vie au Travail (QVT) est l'un des axes majeurs de réflexion et d'action de la Direction des ressources humaines et est au cœur du projet d'entreprise "Excellence 2020". Un observatoire de la Qualité de Vie au Travail a été créé en 2009 et rassemble des représentants de l'entreprise, des organisations syndicales et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). L'observatoire a pour mission de veiller à la qualité de vie des salariés tout au long de leur carrière. En 2015, l'Observatoire a produit plusieurs recommandations sur les rythmes de travail et sur l'absentéisme.</p>	<p>Rapport RSE 2015 pages 66 et 67</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

- ☒ **Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.**

<p>Le dialogue social constitue la pierre angulaire du fonctionnement de l'entreprise, dont l'organisation est spécifiée dans le premier chapitre du statut des relations collectives entre SNCF et ses personnels (référentiel RH 0001). Celui-ci a été actualisé en 2015 afin d'englober l'ensemble des salariés du GPF. L'année 2015 s'est caractérisée par un intense dialogue social avec les organisations syndicales pour mettre en place l'unité sociale du Groupe public ferroviaire créé par la loi du 04 août 2014. Ce dialogue s'est traduit par la signature de 22 accords collectifs nationaux dont la moitié par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ces accords sont tous accessibles sur le site SNCF.com. Au sein du GPF il y a plus de 500 CHSCT. Les filiales du Groupe disposent également d'instances représentatives des salariés conformément aux législations locales en vigueur. Pour Keolis, toutes les filiales de plus de 50 salariés en France sont dotées d'un Comité d'entreprise et sont couvertes par des comités d'hygiène, de sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).</p>	<p>Rapport RSE 2015 page 78</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

☒ **Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.**

L'organigramme de la DRH montre l'attribution des responsabilités dans chaque domaine pour le GPF. Les EPIC SNCF Mobilités et SNCF Réseau déclinent eux-mêmes cette politique au sein de leur entité	Organigramme DRH GPF
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

☒ **Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.**

L'exercice du droit syndical, le rôle et les missions des différentes instances de représentation du personnel (IRP) sont portés à la connaissance des salariés au travers de l'information. A titre d'exemple, les EPIC SNCF fournissent un livret d'accueil à chaque nouvel embauché, dans lequel sont présentées les différentes organisations syndicales, les IRP ainsi que leur rôle. Au moment de chaque élection professionnelle, le GPF communique largement auprès des salariés sur l'importance qu'elle revêt, son déroulement, ses enjeux, notamment via les journaux internes et l'Intranet. Toutes les organisations syndicales ont leur site internet en "liste blanche". Cela signifie que n'importe quel salarié de l'entreprise qui n'a pas accès à internet peut néanmoins accéder aux sites internet des différents syndicats par le biais de l'intranet. Des formations concernant le rôle et le fonctionnement des organisations syndicales sont destinées aux salariés spécialisés dans les métiers RH.	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

☐ **Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.**

	Référence dans la COP
--	-----------------------

☒ **Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.**

Organisations syndicales, IRP, CHSCT, systèmes d'alerte professionnelle décrits plus haut, enquêtes de satisfaction auprès des salariés.	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

Tous les ans, SNCF édite son bilan social, incluant le suivi de ses indicateurs de performance. Une partie de ces indicateurs se trouvent dans le rapport RSE.	Rapport RSE 2015 page 114. Bilan social et panorama social 2014 (2015 pas encore édité)
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

- ☒ **Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.**

Afin de permettre au Groupe Public Ferroviaire de se doter d'une représentation du personnel en phase avec les nouvelles structures et organisations, l'année 2015 a été marquée par l'organisation simultanée, le 19 novembre, de 4 scrutins électoraux concernant les délégations du personnel, les membres des comités d'établissement, les représentants du personnel dans les deux conseils d'administration de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau et au conseil de surveillance de SNCF. Les IRP, prévues par le Statut, assurent la représentation et l'information des salariés dans le cadre général de la gestion de l'entreprise. Elles peuvent revendiquer de nouveaux droits (les délégués syndicaux), présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives d'agents (les délégués du personnel) ou veiller au bon respect des normes légales, statutaires ou conventionnelles (le CHSCT pour les domaines hygiène, sécurité). Il existe des IRP à tous les niveaux de l'entreprise (local, régional et national). Elles sont généralement formées de représentants élus par les salariés (sauf les délégués syndicaux, désignés par les OS, et les membres du CHSCT). SNCF a mis en place, conformément à la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, une Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Cette base constitue le support de la nouvelle consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.	Rapport RSE 2015 Page 78
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☐ **Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.**

Le panorama social Groupe ainsi que le bilan social de l'EPIC SNCF (du GPF pour 2015) présentent chaque année les résultats des politiques et actions RH menées par SNCF et ses filiales.	Rapport RSE 2015 page 114. Bilan social et
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------

	panorama social 2014 (2015 pas encore édité)
--	-------------------------------------------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Tous les éléments concernant les politiques du groupe SNCF et du GPF en matière de protection de l'environnement se trouvent dans le bilan RSE 2015 pages 41 à 63. Il est à noter pour 2015 dans le cadre de la COP21, les engagements pris lors de la conférence des Nations-Unies sur les changements climatiques : les entreprises ferroviaires ou gestionnaires d'infrastructures (UIC), dont SNCF par le biais du président Guillaume Pepy, ont signé les engagements du secteur ferroviaire au niveau mondial pour le climat. Les signataires s'engagent collectivement à réduire les émissions de CO2 de 50% en 2030 et 75% en 2050 par rapport à 1990. A cette occasion, SNCF a pris comme engagement individuel l'objectif de réduction de 20% de ses émissions entre 2014 et 2025.	Pages 19 et 41 à 63
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

- ☒ **Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).**

<ul style="list-style-type: none"> • Conférence des Nations-Unies sur les changements climatiques • Charte du développement durable de l'Union internationale des transports publics (UITP) • Charte de la mobilité durable de l'Union internationale des chemins de fer (UIC) 	Pages 18, 19, 49, 101 et 110
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

- ☒ **Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.**

SNCF a pour objectif de minimiser l'empreinte environnementale de ses activités. Pour le Groupe, cela passe par la réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre, de ses pollutions et nuisances, de ses consommations de matières, la maîtrise de ses risques et la mise en conformité de ses installations. Pour cela l'entreprise entend : -intégrer la gestion environnementale dans le management à tous les niveaux ; - mettre en place des démarches d'amélioration continue sur la base d'engagements ciblés, - alimenter et améliorer en permanence un système unifié d'indicateurs environnementaux destinés à mesurer ses progrès, -responsabiliser tous les acteurs des EPIC par l'information, la formation et la mise en valeur des bonnes pratiques. Elle compte fournir aux autorités, à la clientèle et plus largement au public, toutes les informations nécessaires à la connaissance des objectifs poursuivis et des résultats obtenus.	Rapport RSE 2015 page 41
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.**

Les éléments de la politique environnementale du Groupe se trouvent en pages 41 à 63 du rapport RSE 2015. Cela comprend la politique d'économie circulaire, le plan Papier Groupe SNCF lancé en 2015, les programmes d'efficacité énergétique (bâtiments et traction) et la directive RG 00033 qui fixe le cadre de référence relatif à l'organisation du management environnemental du Groupe Public Ferroviaire (GPF). Les orientations environnementales couvrant l'année 2016 ont été diffusées à l'automne 2015 à l'ensemble des acteurs de l'environnement du GPF (page 54). La politique de l'eau du GPF, dont le processus d'élaboration et de partage est en cours de finalisation, prévoit la mise en œuvre de plans d'action sur la période 2016 – 2020. Le plan papier a été lancé en 2015 et est également en cours de déploiement.	Pages 41 à 63
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ☒ **Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

Dans le cadre de son programme IMPULSIA, le Groupe veille à réduire son impact sur l'environnement via l'intégration de critères environnementaux tout au long du	Page 54
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

processus achats, c'est-à-dire de la définition du besoin à l'attribution du marché. Il travaille sur l'évolution du contenu des produits et services achetés en révisant les cahiers des charges, mais aussi en valorisant le choix de fournisseurs engagés dans une démarche environnementale. Un programme d'actions spécifique visant à prévenir les risques environnementaux dans les marchés de travaux a également été lancé. Objectif du GPF : 50 % des appels d'offres supérieurs à 400 000 euros devront comporter des critères développement durable éliminatoires en 2017.	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

☒ **Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.**

Le bilan RSE fait état de l'évolution des objectifs et indicateurs suivis. Objectif du GPF : 50 % des appels d'offres supérieurs à 400 000 euros devront comporter des critères développement durable éliminatoires en 2017 ; Réduire de 20% la consommation d'énergie de traction ferroviaire entre 2012 et 2022. Réduire de 20% la consommation d'énergie pour le fonctionnement des bâtiments du GPF entre 2012 et 2022. réduire de 5,8% ses émissions de gaz à effet de serre entre 2015 et 2017. Cet engagement est en adéquation avec l'objectif de réduire de 20% les émissions de gaz à effet de serre de SNCF entre 2014 et 2025 pris lors de la COP21 sur la plateforme de la CCNUCC. Réduire la quantité de produits phytosanitaires utilisés sur les voies entre 2010 et 2018 (dans le cadre du Plan Ecophyto). Réaliser 400 millions d'euros de produits issus de la valorisation de matières en fin de vie entre 2013 et 2017 (revente et réemploi).	Rapport RSE 2015 pages 40 à 60 et récapitulatif page 112
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

La directive RG 00033 fixe le cadre de référence relatif à l'organisation du management environnemental du Groupe Public Ferroviaire (GPF). Cette directive a été revue par le Direction du Développement Durable en 2015 et intègre la nouvelle organisation du GPF. SNCF Mobilités et SNCF Réseau ont entrepris de décliner ce référentiel à différents niveaux afin de définir les rôles et responsabilités de chacun, en fonction de leurs enjeux propres. Par ailleurs, un plan est en cours d'élaboration pour les D3E (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques). Il s'articulera autour d'une gestion pertinente de la fin de vie des produits en favorisant le réemploi et la valorisation matière selon les caractéristiques des matériels. Une démarche similaire sera déployée pour les DEA - Déchets d'Equipements et d'Ameublement. La politique de l'eau du GPF, dont le processus d'élaboration et de partage est en cours de finalisation, prévoit la mise en œuvre de plans d'action sur la période 2016 – 2020. Elle comprend des objectifs de réduction des impacts directs et indirects des activités du GPF sur la ressource en eau à l'horizon 2020. Les engagements portés par cette politique couvrent entre autres : -la caractérisation des flux polluants émis par les sites industriels, -leur maîtrise et leur réduction, -la mise en œuvre de mesures de protection adaptées aux enjeux et à la vulnérabilité des milieux aquatiques exposés, -l'amélioration de la connaissance du patrimoine 'réseaux'.	Rapport RSE 2015 pages 52, 55, 60
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

☒ **Evaluations des risques et impacts environnementaux.**

<p>SNCF réalise son Bilan d'émission de Gaz à Effet de Serre (BEGES). L'entreprise a élaboré en 2013 un référentiel d'appui (RA00342) qui présente l'organisation, les compétences et les outils liés aux GES. Il présente les enjeux réglementaires et les engagements de SNCF en matière de GES, précise le rôle des acteurs internes et externes, décrit les outils développés par SNCF pour aborder ce sujet, identifie les services qui gèrent la pérennité des bases de données. SNCF assure un suivi continu de ses installations et sites sensibles. Le Projet CUTE (Chantier d'Urgence Traction Economie d'Energie) concerne la rénovation du parc de stations-services se poursuit. Le programme CEPIA (conformité Eau Potable, Incendie et Assainissement) mis en œuvre en 2014 prévoit un investissement sur une période de 14 ans (2014-2028) sur 60 sites majeurs pour l'entreprise. SNCF travaille sur la réduction de ses rejets dans l'eau, dans l'air et dans le sol, sur la maîtrise des ambiances sonores ainsi que sur la protection de la biodiversité sur ses emprises ferroviaires. Les démarches de certification ISO 14001 et le déploiement de Systèmes de Management Environnemental (SME) constituent les soutiens au management de l'environnement de l'entreprise. Les processus de veille stratégique et applicative ont été refondus : L'application informatique ECL-R (de vérification de conformité réglementaire), commune au GPF et à Keolis continue ainsi de se déployer et une démarche a été lancée en 2015 pour faire évoluer l'outil.</p> <p>Les Systèmes d'information Groupe sont essentiels pour le partage de l'information et le management des données. Au sein du GPF, il existe notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'outil Impact, qui permet d'archiver les données, - le Système d'information géographique (Géoprism) qui permet de visualiser les données environnementales aisément. 	<p>Bilan RSE 2015 pages 40 à 63</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

☒ **Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

<p>Une démarche de formalisation de l'économie circulaire a été engagée en 2012. La politique a été validée par le Comité Exécutif en décembre 2013 et est articulée autour de 8 axes prioritaires décrits dans le bilan RSE.</p>	<p>Page 60 à 63</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

☒ **Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

<p>L'organisation de SNCF pour prendre en compte les questions environnementales est décrite dans le référentiel interne "RG 00033". Celui-ci a été retravaillé en 2015, il fixe le cadre de référence pour l'organisation du management environnemental du GPF et décrit les missions des différentes entités des trois EPIC du GPF en la matière. Il couvre à la fois les activités de l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Réseau et de l'EPIC SNCF Mobilités. Le Pôle Environnement de la Direction du développement durable anime un réseau de COordinateurs Régionaux ENvironnement (COREN) et de Chefs de Pôle Environnement et Développement Durable (CPEDD), chargés d'animer et de coordonner le management de l'environnement dans leur région. Eux-mêmes animent les réseaux de Coordinateurs Locaux Environnement (CLE), présents dans chaque établissement et en charge d'assurer la mise en œuvre des programmes nationaux environnement. Le pôle environnement de SNCF Réseau anime le réseau des chefs de pôles environnement territoriaux, avec l'appui de la direction du développement durable du Groupe</p>	<p>Rapport RSE 2015 pages 51 à 53, pages 13 et 14</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

☒ **Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.**

<p>La filiale EFFIA Synergie devenue Kisio assure les formations à l'environnement dans des domaines ciblés tels que l'environnement industriel, les déchets, les SME, les audits environnementaux, les ICPE, les outils informatiques dédiés à l'environnement. Par ailleurs des modules de formation sont prévus pour les cadres supérieurs sur les enjeux du développement durable. Une attention particulière est portée à la formation des nouveaux embauchés. La RH 00647 portant sur la «</p>	<p>Rapport RSE 2015 pages 15, 52, 53 et 75</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

sensibilisation aux risques pour les nouveaux embauchés » a été remise à jour en mars 2015 et fait une place plus importante à l'environnement avec deux pages permettant de donner des repères à l'ensemble des nouveaux embauchés sur la gestion des déchets, le bruit, les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement...	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

- ☒ **Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.**

Des dispositifs permettent aux différentes parties prenantes de faire remonter des attentes ou plaintes. En ce qui concerne la gestion des plaintes en lien avec le bruit, la procédure est confortée depuis 2012. Les COREN (Correspondant Environnement en région) et CPEDD en assurent la traçabilité via l'outil IMPACT. L'outil permet de suivre les différentes étapes du traitement et de stocker toute information ou document intéressant le dossier de plainte.	Rapport RSE 2015 pages 14, 52, 53 et 57
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Depuis avril 2013, SNCF adhère à l'association Orée et siège au Conseil d'Administration. Le représentant de SNCF (Réfèrent Economie circulaire Groupe SNCF) est vice-président « Clubs Métiers Recyclage » et anime des clubs métiers spécifiques : -Valorisation des Mousses & Textiles, -Gestion des déchets dans les Etablissements Recevant du Public (ERP), - Démantèlement (avions, trains, bateaux, véhicules hors d'usage...), -Déconstruction BTP et grandes structures (copilotage avec un représentant d'EDF).	Rapport RSE 2015 page 62
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

SNCF dispose de différents outils pour tracer et mesurer la performance : le bilan des émissions de gaz à effet de serre décrit plus haut en est un. Par ailleurs le Système d'Information Développement Durable (SI DD) permet de collecter et de consolider pour le Groupe une grande variété d'indicateurs dont les indicateurs environnementaux. La banque des preuves permet de connaître les bonnes pratiques et leur déploiement dans les régions et établissements. D'autres outils spécifiques comme Geoprism (système d'information géographique) et IMPACT. IMPACT est un outil qui permet de collecter des informations concernant les déchets (leur nature et leur quantité produites, traçabilité réglementaire), les ICPE (responsabilités, niveau de conformité administrative et technique, etc.), l'eau et les incidents environnementaux. SNCF est également engagé dans une démarche d'autoévaluation environnementale. Elle dispose d'un outil (anciennement OASYS, mais qui va être remplacé pour des raisons d'obsolescence) qui permet de donner aux directeurs d'établissements une visibilité sur la performance environnementale de leur entité à partir d'un référentiel propre à SNCF et à leur activité.	Pages 40 à 63, 109
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

- ☒ **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Le rapport RSE ainsi que les différents indicateurs sont revus en COMEX et présentés au Conseil de Surveillance.	Pages 13 à 15
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ☒ **Processus pour gérer les incidents.**

L'outil IMPACT permet d'identifier et de gérer les incidents environnementaux	Pages 51 à 53
-------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ☒ **Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.**

Cf. Evaluation EcoVadis décrite plus haut	Pages 96 et 97
-------------------------------------------	----------------

- ☒ **Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.**

Les résultats sont présentés chaque année dans le bilan RSE, aux paragraphes "évolution des indicateurs"	Page 112
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Un projet d'élaboration d'un nouveau guide éthique du GPF sera engagé en 2016 et permettra de faire émerger les valeurs éthiques du groupe public ferroviaire et de ses filiales et les principes de comportement associés.	Rapport RSE 2015 page 16
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.**

Une « Note aux dirigeants » co-signée par le Président et le Président délégué du Directoire, ainsi que le programme de prévention de la corruption adopté par le Comité d'Éthique du Groupe SNCF ont été envoyés en mars 2015 à l'ensemble du top management du Groupe. Cette note appelle l'attention des destinataires sur l'importance de ce programme en termes d'exemplarité du groupe SNCF et sollicite leur contribution active à sa mise en œuvre.	Rapport RSE 2015 pages 16 et 17, page 94
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

- ☒ **Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.**

Adopté en décembre 2014, le programme de prévention de la corruption comporte 6 grandes lignes directrices et 15 actions impliquant la mise au point de programmes de sensibilisation et de formation, l'établissement de principes directeurs sur les situations les plus fréquemment rencontrées en matière de corruption (relations avec les intermédiaires et agents commerciaux, le mécénat d'entreprise et partenariat associatif et enfin les cadeaux, invitations et voyages techniques) et l'adoption de procédures précises d'audit, d'évaluation, de traitement des situations d'urgence, d'alerte et de prise de sanctions. En 2015, GEODIS a publié une nouvelle version de sa Charte éthique ainsi qu'un Code de Conduite Fournisseurs. Une procédure de conformité au devoir de vigilance (« Due Diligence ») a également été lancée. Keolis a intégré le programme « Konformité » dans son projet d'entreprise. Ce programme vise à faire de l'éthique une valeur partagée et un élément de la culture d'entreprise.	Rapport RSE 2014 page 72. Rapport RSE 2015 pages 16 et 17 et pages 94 à 98. Programme prévention de la corruption février 2015
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- ☒ **Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.**

Signature du Pacte Mondial	Rapport RSE pages 3, 110
----------------------------	--------------------------

- ☐ **Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence
-----------------------------------	-----------

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.**

Diffusion, en mars 2015, d'un document visant à permettre aux entités du GPF d'évaluer leur «risque corruption» et d'identifier les personnels qui doivent participer en priorité à une session de sensibilisation, voire à une formation sur le sujet.	Rapport RSE 2015 page 94
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti- corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.**

Procédures portées par la Direction de l'éthique avec l'appui de la DRH.	
--------------------------------------------------------------------------	--

- ☐ **Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti- corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti- corruption.**

La charte éthique et le guide éthique de l'achat rappellent les droits et les devoirs des acteurs de l'achat. Evaluation EcoVadis des fournisseurs.	Rapport RSE 2015 pages 16, 17 et 93 à 98
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

- ☒ **Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.**

la Direction de l'Éthique et de la Déontologie a pris différentes initiatives :-Diffusion, en mars 2015, d'un document visant à permettre aux entités du GPF d'évaluer leur «risque corruption» et d'identifier les personnels qui doivent participer en priorité à une session de sensibilisation, voire à une formation sur le sujet ;-diffusion en juin 2015, de 3 nouveaux documents : •le premier visant à préciser la nature des Due-Diligences à accomplir à l'égard d'un nouveau partenaire, •une fiche de la collection « L'Éthique en pratique » sur la problématique des cadeaux, invitations et voyages techniques, • des propositions de clauses anticorruption (accompagnées d'une notice d'utilisation) à insérer dans les contrats. Par ailleurs, un guide à destination des cadres dirigeants sur les conflits d'intérêts a été approuvé, afin de les sensibiliser et de proposer une marche à suivre quand une situation de cette nature se présente pour eux comme pour leurs collaborateurs.	Rapport RSE 2015 pages 16, 17, 94
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

- ☒ **Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.**

Cf : Système d'alerte professionnelle décrit plus haut qui comprend un dispositif de protection des salariés à l'origine d'alertes professionnelles. Un Guide sur l'alerte professionnelle a été diffusé en février 2015 au sein du Groupe Public Ferroviaire. Par ailleurs, un réseau de référents éthique est disponible pour demander conseil ou rapporter des préoccupations. Une action de communication visant à faire connaître le dispositif a également été menée en 2015 (distribution de 40 000 « cartes de visite » indiquant les coordonnées utiles telles que les adresses e-mail et postales dédiées ainsi qu' un numéro de téléphone spécifique) pour saisir la Direction de l'éthique et de la déontologie.	Rapport RSE 2015 pages 16 et 95
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

- ☐ **Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

	Référence dans la COP
--	--------------------------

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Créé en 2006, le Comité d'Éthique agit en soutien de la Direction de l'Éthique et de la Déontologie. À ce titre, il émet des recommandations au Comité Exécutif de SNCF en matière de politique éthique, notamment en matière de prévention et de lutte contre la corruption, s'assure que les politiques et actions adéquates sont mises en œuvre pour déclencher la connaissance, l'appropriation et le respect, par les salariés, des principes contenus dans le Guide éthique du groupe SNCF, soutient la déclinaison du Guide éthique par l'adoption de codes de déontologie ou de bonne conduite propres aux différentes branches, domaines, fonctions ou filiales de SNCF. Le Comité d'Éthique se réunit au moins trois fois par an, sur proposition du directeur de l'Éthique et de la Déontologie ou à la demande du Président de SNCF, de trois de ses membres, d'un membre du Comité Exécutif ou d'un président de filiale. Il peut entendre toute personne préalablement invitée, appartenant ou non au groupe, en qualité de connaisseur, de spécialiste, d'expert ou de témoin. Il réunit des cadres dirigeants désignés par le Président et représentatifs des différentes composantes du Groupe.	Rapport RSE 2014 page 89. Rapport RSE 2015 pages 15 et 16
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

- ☒ **Processus pour gérer les incidents.**

Système d'alerte professionnelle et enquêtes internes de la Direction de l'éthique.	Pages 16, 17, 93 et 95
-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

- ☐ **Cas judiciaires publics concernant la corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption.**

Un partenariat a été signé avec Transparency International en 2014 pour accompagner le Groupe pendant 2 ans dans la mise en œuvre de sa politique de transparence. Cette ONG est libre de publier des avis, y compris négatifs, sur la concrétisation de la politique du Groupe.	Pages 93 et 94
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

- ☐ **Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Le programme de prévention porté par le Comité d'éthique Groupe comprend la mise en place d'audits réguliers sur la mise en œuvre du programme de prévention et de lutte contre la corruption. Ce programme prévoit également que les diligences spécifiques soient conduites par chaque entité du groupe SNCF en cas de fusion et/ou d'acquisitions afin de s'assurer que l'entité visée applique des standards adéquates en matière de politique anticorruption. Il est prévu que la Direction des Audits et Risques Groupe de l'EPIC SNCF inclut dans son programme d'audit - défini tous les deux ans - une évaluation sur la mise en œuvre du programme anticorruption: impact des actions de sensibilisation, quantité et qualité des formations, qualité du corpus documentaire, etc..., tant au sein du Groupe Public	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs du Millénaire pour le Développement
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des problèmes globaux, consultez www.business.un.org

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

En 2016, SNCF va mettre à jour sa matrice de matérialité en sollicitant à nouveau ses parties prenantes.	Rapport RSE 2015 page 100
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

- ☒ **Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.**

Engagement dans le cadre de la COP 21 : Les entreprises ferroviaires ou gestionnaires d'infrastructures, dont SNCF par le biais du président Guillaume Pepy, ont signé les engagements du secteur ferroviaire au niveau mondial pour le climat. Les signataires s'engagent collectivement à réduire les émissions de CO2 de 50% en 2030 et 75% en 2050 par rapport à 1990. A cette occasion, SNCF a pris comme engagement individuel l'objectif de réduction de 20% de ses émissions entre 2014 et 2025.	Rapport RSE 2015 page 19
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

Pour les parties prenantes comme pour l'entreprise (cf. matrice de matérialité établie en 2014) l'un des enjeux majeurs "cœur de métier", pour SNCF est une mobilité durable pour tous. Cela fait également partie du projet excellence 2020 de l'entreprise. Cet enjeu est développé en pages 22 à 39 du bilan RSE 2015. SNCF travaille notamment sur l'accessibilité tarifaire des offres de transports, la mise en accessibilité physique des gares et des trains. SNCF développe également son offre de services en porte-à-porte en favorisant les nouvelles mobilités à moindre impact, comme l'auto-partage, le covoiturage, la location de vélos. Pour le transport de marchandises, l'objectif de l'entreprise est de favoriser les offres globales multimodales moins émettrices de Gaz à Effet de Serre et de polluants atmosphériques, par le biais du report modal, du transport combiné rail-route, des autoroutes ferroviaires, l'utilisation de véhicules plus propres, etc.	Bilan RSE 2015 pages 22 à 39
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

- ☐ **Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

	Référence dans la COP
--	--------------------------

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Depuis la réforme ferroviaire, la gouvernance, l'envergure et les missions de la Fondation SNCF ont changé, devenant une fondation à l'échelle du Groupe. Elle en compte désormais 5 membres fondateurs : SNCF, SNCF Mobilité, SNCF Réseau, le Groupe Keolis, SNCF Logistics. Acteur majeur de la mobilité, SNCF brasse les populations et fait se rencontrer toutes les diversités. Pour faire de ces diversités une richesse partagée, la Fondation SNCF a choisi pour 2016-2020 d'agir dans 3 domaines : l'éducation, la culture et la solidarité, socles d'un meilleur vivre ensemble.	Rapport RSE 2015 pages 84 et 85
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

- ☒ **Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.**

SNCF se trouve confronté à différents problèmes de cohésion sociale au sein des territoires. Le Groupe agit à son niveau pour contribuer à renforcer ce lien social. La mise en place de chantiers d'insertion favorise l'insertion des chômeurs de longue durée ou des jeunes non qualifiés (pages 81, 82). SNCF agit contre l'exclusion et la grande pauvreté dans les gares (pages 83, 84). Elle accueille des personnes pour effectuer des Travaux d'Intérêt Général (TIG) et des mesures de réparation pénale (pages 84). L'entreprise participe à l'économie sociale et solidaire en développant les achats solidaires en partenariat avec des associations spécialisées ou des entreprises d'insertion (page 81). Elle est un partenaire économique majeur des territoires au travers de sa politique d'achats, notamment auprès de 22 000 PME, générant près de 100 000 emplois indirects (page 87). Aux côtés des collectivités locales et des entreprises de service public, SNCF s'investit dans la création de Point Information Médiation Multi Services (PIMMS - page 82), agit pour les jeunes avec les emplois d'avenir (pages 73), incite à l'entrepreneuriat avec SNCF Développement. Comme employeur mais aussi comme acheteur, SNCF joue ainsi son rôle majeur dans le soutien aux personnes les plus fragiles dans le périmètre de ses activités, et dans le développement des territoires sur lesquels l'entreprise est présente.	Rapport RSE 2015 pages 73, 81 à 87
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

- ☒ **Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.**

SNCF et sa Fondation travaillent avec de nombreuses associations et partenaires (exemple des PIMMS, de la charte « Gare européenne et Solidarité, de Pacte PME, etc.)	Rapport RSE 2015
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

- ☒ **Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.**

SNCF Développement est la filiale de développement économique et de soutien à l'entrepreneuriat de SNCF. Elle accompagne les mutations industrielles des activités et territoires à fort ancrage ferroviaire comme le Nord-Pas de Calais, la Lorraine, ou la Haute Marne. Elle œuvre pour la redynamisation de leur tissu économique et social, en tenant compte des spécificités des écosystèmes où elle intervient, par le soutien des entrepreneurs porteurs de projets, la promotion d'initiatives locales innovantes, l'accompagnement des territoires par des programmes de mécénat notamment. En 2015, SNCF Développement a accompagné 112 entrepreneurs pour un total de 661 créations d'emplois programmées sur l'ensemble du territoire français et 2,22 M€ engagés.	Rapport RSE 2015 page 88
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence
-----------------------------------	-----------

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.**

SNCF a signé en 2013 la Charte « Entreprendre dans les quartiers » avec le ministère de la Ville, en 2014 les Chartes départementales, en déclinaison de la charte « Entreprendre dans les quartiers ». En 2015 l'engagement collectif avec l'UIC de réduire de 50% les GES spécifiques émis d'ici 2030 et de 75% d'ici 2050 par rapport à 1990, présenté sur la plateforme NAZCA . Tous les autres engagements se trouvent en page 110 du rapport RSE 2015	Rapport RSE 2015 page 110
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

- ☒ **Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.**

SNCF a activement participé à la 21ème conférence des Nations-Unies sur les changements climatiques organisée en décembre 2015 à Paris. SNCF s'est engagé pour la COP 21 à double titre : en tant que transporteur officiel pour l'événement, mais aussi en tant qu'acteur engagé à promouvoir une mobilité moins émettrice de gaz à effet de serre. Le Groupe a notamment organisé au Ministère des Affaires Étrangères un forum international des mobilités durables. SNCF a voulu proposer une réflexion prospective basée sur l'échange en réunissant des élus et membres de gouvernements, des représentants du monde économique mais aussi des experts et universitaires français et internationaux.	Rapport RSE pages 18 et 19
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou «advocacy».**

Les partenariats développés par l'entreprise sont présentés à la page 101 du bilan RSE.	Rapport RSE 2015 PARTENARIATS page 101
-----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

- ☒ **Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2)..**

<ul style="list-style-type: none"> • La Charte Gare Européenne & Solidarité est une coopération européenne autour de 13 entreprises ferroviaires pour répondre au défi commun de la prise en charge des personnes en errance dans les gares. • SNCF est également engagé dans le programme Railsponsible qui regroupe plusieurs grandes entreprises de l'industrie ferroviaire (page 98). Ce programme a pour objectif de parvenir à une industrie ferroviaire mondiale dans laquelle l'ensemble des fournisseurs aurait des pratiques responsables. • Une valorisation optimale des déchets non dangereux et des matières qui les composent est recherchée en utilisant les filières existantes ou en s'engageant dans des partenariats industriels pour en créer de nouvelles. En ce sens, SNCF est engagé au sein de l'association Orée qui permet de rechercher collectivement des solutions avec différents industriels. • Outre l'engagement collectif avec l'UIC de réduire de 50% les GES émis d'ici 2030 et de 75% d'ici 2050 par rapport à 1990, présenté sur la plateforme NAZCA, le programme d'Innovation et Recherche comporte un chantier majeur autour de l'efficacité énergétique du système de mobilité, dont deux « clusters » alimentent les travaux de recherche, en partenariat avec des industriels et universitaires du monde entier (cf. partie « Valeurs et Principes – innovation » de ce rapport). • SNCF est par ailleurs membre d'EpE (entreprises pour l'Environnement), Comité 21 et Orée, qui agissent dans les domaines de l'environnement et du sociétal avec les entreprises, les institutions et les ONG. • SNCF est signataire de la charte de la communication responsable de l'Union des Annonceurs. • SNCF est par ailleurs partenaire de France Nature Environnement, ainsi que de la LPO, en leur action et en agissant avec leur aide pour réduire ses impacts. • SNCF soutient, en tant que mécène, l'action de la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme et travaille avec elle pour le développement des solutions de mobilité à moindre impact. • Enfin, la Fondation SNCF soutient par le mécénat l'action de nombreux réseaux pour l'aide à l'insertion des jeunes en particuliers. 	Rapport RSE 2015 page 62, 83, 98, 101
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Pacte Mondial.**

Guillaume Pépy signe l'édito du rapport RSE.	Rapport RSE 2015 pages 3
----------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.**

Le Groupe a organisé le 1er forum international de la mobilité durable comprenant l'intervention de Guillaume Pépy. Lors du Business and Climate Summit du 20 et 21 mai 2015, le Président Guillaume Pépy est intervenu à la table ronde "Cities" et a publiquement soutenu l'intérêt écologique et social des modes de transport partagés pour les voyageurs et multimodaux pour les marchandises.	Rapport RSE 2015 page 18
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.**

Le président a participé à la démarche d'identification d'actions prioritaires en matière de RSE	Rapport RSE 2015 page 14
--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☐ **Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

- ☐ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☒ **Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.**

Les membres du Conseil de Surveillance de SNCF EPIC valident le bilan RSE. Il est composé de comités spécifiques, dont le Comité de la Stratégie, de la Cohérence économique et de la Cohésion sociale (CSCECS), dont les compétences sont étendues à l'étude des problématiques de RSE. Celui-ci examine les sujets RSE du Groupe deux fois par an : en février à l'occasion de l'adoption du rapport de gestion intégrant le reporting RSE, et en juin pour adopter le rapport RSE annuel du Groupe. Les Conseils d'Administration de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau peuvent être sollicités à titre informatif sur ce dernier rapport. Le Conseil d'Administration de SNCF Réseau examine les sujets RSE en mars à l'occasion de l'adoption du rapport de gestion intégrant le reporting RSE de SNCF Réseau, par le biais de son Comité d'audit, des comptes et des risques.	Rapport RSE 2015 GOUVERNANCE RSE page13
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

- ☒ **Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.**

Le Comité de Cohérence Economique et Social est chargé plus spécifiquement d'émettre un avis sur la stratégie, les politiques et la performance RSE.	Référence dans la COP
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

- ☒ **Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).**

Oui	Référence dans la COP
-----	-----------------------

- ☐ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

En 2016 SNCF et SNCF Réseau vont renouveler l'exercice de construction de leur matrice de matérialité, dans le cadre de la nouvelle organisation du GPF.	Rapport RSE 2015 page 100
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

- ☒ **Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.**

Une infographie synthétise les principaux modes et instantes de dialogue entre l'entreprise et ses parties prenantes en page 99.	Rapport RSE 2015 page 99
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

- ☒ **Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.**

Afin d'identifier les enjeux les plus pertinents pour SNCF, une consultation des parties prenantes a été organisée en 2014. Les priorités pour le groupe et pour ses parties prenantes sont formalisées dans la matrice de matérialité présentée en page 100 de la COP. En 2016 SNCF et SNCF Réseau vont renouveler cet exercice de construction de leur matrice de matérialité, dans le cadre de la nouvelle organisation du GPF.	Rapport RSE 2015 page 100
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

- ☒ **Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.**

SNCF a de multiples parties prenantes avec lesquelles elle a organisé, au cours du temps, un dialogue à différents niveaux : enquêtes, panels, baromètres, chaires, conseils consultatifs, protocoles de concertation avec associations de personnes handicapées pour travailler sur l'accessibilité dans les gares et dans les trains, etc.	Rapport RSE 2015 pages 30, 31, 33
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

- ☒ **Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».**

Plusieurs procédures existent pour permettre aux diverses parties prenantes de s'exprimer : dispositif d'alerte professionnelle, enquêtes, sondage d'opinion, partenariat ONG, dialogue sur Internet, médiation, etc.	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

<p>En 2014, le Groupe a décidé de mettre en place une politique ambitieuse de transparence de ses données afin de mieux répondre aux questions, sans éviter les sujets sensibles. L'objectif est d'ouvrir un accès public au plus grand nombre possible de ses documents d'entreprise (rapports, chiffres et données de toutes natures). Les données personnelles restent bien entendu protégées, ainsi que celles qui peuvent mettre en cause la sécurité, et les données commerciales qui peuvent compromettre les marchés en concurrence.</p> <p>Le nombre de jeux de données ouverts est passé de 50 en 2014 à 80 fin 2015. En 2015, SNCF a accéléré son ouverture aux développeurs en lançant son API (Application Programming Interface). Proposée tout d'abord en bêta à la communauté des développeurs, elle sera améliorée grâce à leurs retours, puis ouverte à tous les ré-utilisateurs dont les grandes entreprises, avec une tarification "freemium", basée sur les volumes de données utilisés. L'objectif est de proposer davantage de services à valeur ajoutée. Un partenariat a été signé avec Transparency International en 2014 pour accompagner le Groupe pendant 2 ans dans la mise en œuvre de sa politique de transparence. Cette ONG est libre de publier des avis, y compris négatifs, sur la concrétisation de la politique du Groupe.</p>	Rapport RSE 2015 page 93
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

