



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Cliquez ici pour entrer du texte.

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 2016

4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies 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. Votre COP contient-elle une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous ?

Droits de l'Homme	Normes internationales 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. Votre COP contient-elle des indicateurs de mesure des résultats ?

- ☒ Oui
- ☐ Non

7. Comment votre organisation partage-t-elle sa 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 distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (ex : investisseurs, employés, clients, communauté locale, etc.)
- ☐ Options b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués 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 parties prenantes)
- ☒ 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 Global Compact).
- ☒ 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 normes nationales ou spécifiques 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 suivants ?

- ☐ 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.

10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?

- ☐ [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- ☐ [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- ☒ [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- ☒ [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- ☐ [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- ☒ [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- ☐ [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables
- ☒ [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- ☒ [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à

tous et encourager l'innovation

- ☒ [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre
- ☒ [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
- ☒ [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables
- ☒ [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
- ☐ [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
- ☒ [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
- ☒ [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
- ☒ [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :

- ☐ Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise
 - *Ex : nouvelles opportunités de croissance ; profils de risque ; amélioration de la confiance des parties prenantes ; renforcer l'acceptabilité de vos opérations ; réduction des risques de réputation, juridiques et d'autres risques pour l'entreprise ; anticipation des coûts et des obligations imposées par de futures législations.*
- ☒ Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD
 - *Mener une évaluation des impacts de vos activités sur les ODD dans la chaîne de valeur, que ces impacts soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, peut vous aider à définir les priorités de l'entreprise.*
- ☒ Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD
 - *La définition d'objectifs spécifiques, mesurables et dans un délai déterminé contribue à favoriser des priorités partagées tout en étant un facteur de performance. Concrètement : définition du périmètre des objectifs et sélection des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) ; définition d'une référence et sélection du type d'objectifs ; fixation du niveau d'ambition ; annonce de l'engagement envers les ODD ; choix des indicateurs et collecte de données.*
- ☐ Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD
 - *Ex : Mise en place par une entreprise d'une école de formation s'adressant en priorité aux personnes sorties du système scolaire. L'entreprise peut mesurer le nombre de personnes formées, c'est le résultat. La conséquence est le taux de formation parmi la population locale. L'impact est alors la contribution de l'entreprise à la cible 4.3. de l'ODD 4 : « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».*
- ☐ Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes
 - *Ex: Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises, etc.*
- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (expliquer dans le cadre dédié).

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, bonnes 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

- ☒ 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.

La Loi n°2014-872 du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire 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. **SNCF EPIC** a pour mission de « définir la stratégie et les politiques de développement durable du Groupe Public Ferroviaire ». **La Direction du Développement Durable**, rattachée au Secrétariat Général de SNCF EPIC, agit pour le compte des 3 EPIC et des filiales. Elle 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.

Le Conseil de Surveillance de SNCF EPIC est composé d'un « Comité de la Stratégie, de la Cohérence économique et de la Cohésion sociale », dont les compétences sont étendues à l'étude des problématiques de RSE. Il examine les sujets RSE du Groupe deux fois par an, en juin pour adopter le rapport RSE annuel du Groupe et en décembre pour examiner les grandes orientations de la politique RSE pour l'année suivante. Les Conseils d'Administration de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau peuvent être sollicités à titre informatif sur ce dernier rapport.

Les questions énergétiques sont pilotées par la **Direction de l'Énergie** de SNCF Mobilités, à vocation transverse pour tout le Groupe SNCF. Cette direction s'appuie sur un Comité Stratégique Énergie comprenant des représentants des 3 EPIC au niveau du COMEX ainsi que le directeur du Développement Durable. La gouvernance du Groupe SNCF sur l'Énergie s'est structurée autour de 3 points :

- La mise en place d'un Comité Stratégique Énergie où 6 membres des COMEX des 3 EPIC se réunissent chaque trimestre pour décider des orientations stratégiques et arbitrer sur les sujets clés qui leur sont remontés. Ce Comité est piloté et animé par le Directeur de l'Énergie, positionné au sein de SNCF Mobilités et agissant pour l'ensemble du Groupe.
- La nomination par le Comité Stratégique Énergie d'un Référent Énergie dans chacune des Activités du Groupe SNCF pour déployer la Politique Énergie au travers de 5 axes stratégiques, au sein de leurs entités respectives.
- L'élaboration et l'animation d'une feuille de route Énergie par chaque Référent Énergie (RéfEn) qui permet aux salariés de chaque Activité de contribuer au quotidien à l'atteinte des objectifs de performances. Le groupe

Rapport RSE
2016 page
28 et
suivantes

<p>des Référents Energie est animé par la Direction de l'Energie. Cette dernière est en charge des achats d'électricité et de gaz via sa filiale SNCF Énergie. SNCF Immobilier et ses filiales dont ICF Habitat pour la partie logement, sont en charge de la gestion patrimoniale du GPF. Une politique de transition énergétique est déployée tant pour son parc industriel, tertiaire que logement.</p> <p>La Direction de l'Éthique et de la Déontologie (DE&D) agit sur la promotion de l'éthique, le contrôle de sa mise en œuvre et la gestion des dispositifs d'alerte et de conseil. Elle conduit également des enquêtes internes (sur alerte interne ou externe), examine, en appui des RH, des dossiers de violence, harcèlement et discriminations au travail, dans tous les services du Groupe.</p> <p>Elle est positionnée au sein de l'EPIC de tête et compétente pour les trois EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. Le Comité Éthique Groupe est composé de 19 membres, permettant ainsi une représentation équilibrée de chacun des 3 EPIC et des deux filiales GEODIS et Keolis.</p> <p>La fonction Achats a un rôle clé dans la mise en œuvre de la démarche environnementale du Groupe, du fait de son volume annuel d'achats (13.61 milliards d'euros en 2016) et de son influence sur le tissu économique et social dans lequel elle s'inscrit. Une équipe de 12 personnes y est dédiée et anime un réseau de 25 Coordinateurs Achats Durables et Solidaires (CADES) en région et dans les filiales. Elle est chargée depuis 2008 de définir et de déployer la politique Achats responsables du Groupe.</p> <p>La Direction RH Groupe s'occupe de tous les sujets liés aux conditions de travail et au bien-être des salariés (politique diversité, SST, RPS, QVT, etc.).</p> <p>SNCF Réseau comprend une Direction de l'Environnement et du Développement Durable (DEDD) rattachée directement au Directeur général délégué. Elle établit sa politique RSE, dans le cadre de la politique RSE du Groupe, la met en valeur en interne comme à l'externe et accompagne les métiers et les fonctions transverses sur leurs enjeux. 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, par le biais de son Comité d'audit, des comptes et des risques.</p> <p>L'organisation de SNCF Mobilités en matière de RSE repose sur les branches et activités: Voyageurs et Logistics.</p>	
--	--

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

<p>La Direction du Développement Durable anime les réseaux régionaux de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau, ainsi que le réseau des experts des directions nationales concernées. Un réseau spécifique national est dédié à la RSE (l'Ecomobil'club).</p> <p>Les directions territoriales de SNCF Réseau et les directions régionales de SNCF Mobilités assurent l'intégration du management environnemental sur les territoires et régions, en s'appuyant sur les Coordinateurs environnement régionaux (SNCF Mobilités) et les Chefs de pôle environnement et développement durable (SNCF Réseau).</p> <p>Des Managers de l'Engagement Sociétal (MES) portent quant à eux les plans d'action pour la prévention, l'insertion, la lutte contre l'exclusion, ils sont aussi dans la plupart des régions les correspondants de la Fondation SNCF dans les territoires.</p> <p>Les Correspondants Locaux Environnement (CLE), présents dans les établissements, s'assurent de la mise en œuvre des programmes nationaux environnement et animent les démarches locales.</p> <p>Les Chargés environnement travaillent quant à eux sur des projets spécifiques.</p> <p>En cohérence avec la politique Achats responsables et la politique fournisseurs du GPF, des Coordinateurs Achats Durables Et Solidaires (CADES), ils sont 25 au total) orientent le choix des acheteurs vers les fournisseurs les plus engagés dans la RSE.</p> <p>Keolis et GEODIS ont également développé dans leurs filiales des réseaux d'interlocuteurs sur les thèmes de la RSE.. La communauté RSE/environnement de</p>	<p>Rapport RSE 2016 page 29</p>
---	---------------------------------

SNCF comprend environ 500 personnes.	
--------------------------------------	--

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

Christian DUBOST : Directeur DD pour le GPF Bernard TORRIN : Directeur DD SNCF RESEAU Jean Luc-DUFOURNAUD : Directeur Ethique Groupe Jean-Marc AMBROSINI : DRH Groupe Geneviève BEDIN : Directrice Déléguée Achats durables Olivier MENUET : Directeur Energie GPF	Cf. site SNCF.com ou organigramme dans Rapport RSE 2016 pages 21-22
---	--

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

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

- ☒ 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. 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. Tous les ans des trophées sont organisés pour récompenser les équipes qui ont déposé la preuve la plus pertinente.	Rapport RSE 2016 pages 30 ;31
---	-------------------------------------

- ☐ 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 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).

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.

○ 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 dans ce domaine.

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

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

Une cartographie des risques par secteur est réactualisée tous les ans par la Directions des Audits et des Risques. Par ailleurs, la Direction des achats fait également sa propre cartographie des risques fournisseurs.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Depuis 2008, des critères développement durable sont systématiquement intégrés dans les appels d'offres passés par la Direction des Achats. Depuis 2011, ils sont également intégrés dans les appels d'offres de GEODIS. De plus, SNCF est membre fondateur de l'initiative « Railsponsible », lancée en 2015, aux côtés de 5 autres grandes entreprises de l'industrie ferroviaire. L'objectif de cette initiative est d'améliorer progressivement la performance RSE des membres tout au long de leur processus achat. Pour cela, Railsponsible entend favoriser le partage de bonnes pratiques et promouvoir une vision et des outils communs pour une plus grande efficacité au sein de l'industrie ferroviaire. Le site sncf.com comprend une partie dédiée aux fournisseurs qui reprend l'ensemble de ses exigences en matière environnementale et sociétale (cf. http://www.sncf.com/fr/fournisseurs/achats-responsables).	Rapport RSE pages 114 et 115
--	------------------------------

- ☒ 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 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). Pour veiller à l'application dans sa chaîne de valeurs des 10 principes du Pacte mondial, SNCF a mis en place depuis 2011 une démarche de maîtrise des risques RSE en identifiant les secteurs d'activités présentant les plus gros enjeux. Sur les secteurs les plus à risques, le Groupe a lancé un programme d'évaluation des performances RSE de ses fournisseurs en s'appuyant sur la plateforme EcoVadis afin d'accompagner les entreprises les moins matures dans une démarche d'amélioration continue au travers de plans de progrès et d'audits. 430 fournisseurs ont été évalués en 2016 (340 en 2015). Les résultats pour 2016 sont présentés dans le rapport RSE 2016 pages 114 et 115. Par ailleurs, Railsponsible veut parvenir à une industrie ferroviaire mondiale dans laquelle l'ensemble des fournisseurs auraient des pratiques sociales, éthiques, environnementales et économiques responsables. Fin 2016, dans le cadre de Railsponsible, 511 fournisseurs ont été évalués par Ecovadis, pour une note moyenne de 49,1/100 (la moyenne Ecovadis étant de 42/100).	Rapport RSE pages 114 et 115.
---	-------------------------------

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

Les plans de progrès des fournisseurs sont suivis par SNCF dans le cadre des	
--	--

évaluations EcoVadis, ceux-ci peuvent bénéficier de l'aide de SNCF pour améliorer leur performance RSE.	
---	--

- ☐ **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 "Protéger, Réparer et Corriger"](#) 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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.).

- Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.

<p>Au cours de l'année 2016, le Comité Ethique Groupe a examiné en particulier la nouvelle Charte éthique du groupe qui se substitue au Guide éthique de 2011. Un sondage a été effectué auprès de plusieurs milliers de collaborateurs afin de construire une liste de valeurs éthiques possibles. Le comité Ethique Groupe a ensuite validé cinq valeurs : intégrité, responsabilité, respect des personnes, confiance et courage, ainsi que les onze principes de comportement (les dix premiers concernent l'ensemble des salariés du groupe et le onzième les salariés du GPF et des filiales exerçant une mission de service public). Les principes sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. protéger le capital humain du groupe, 2. prévenir et lutter contre la corruption, 3. lutter contre la fraude, 4. respecter le droit de la concurrence, 5. éviter les conflits d'intérêts, 6. protéger les informations confidentielles et les données personnelles, 7. gérer et utiliser de manière rigoureuse et intègre les fonds et le patrimoine de SNCF, 8. réduire notre empreinte environnementale, 9. être un groupe responsable et solidaire, 10. s'assurer que nos prestataires, fournisseurs et partenaires appliquent des standards équivalents, 11. assumer nos devoirs spécifiques liés aux missions de service public (laïcité, égalité de traitement, loyauté et réserve). <p>Par ailleurs, SNCF s'appuie sur sa Charte des principes éthiques de l'achat, applicables à l'ensemble des acteurs achat du Groupe dans leurs relations avec les fournisseurs. Ce document met en avant 4 principaux engagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • agir dans le respect des lois et règlements en vigueur dans chaque pays ; • promouvoir des pratiques socialement responsables et respectueuses de l'environnement ; • avoir une approche de l'achat répondant à une logique de coûts complets ; • respecter des règles de bonne conduite avec les fournisseurs ; 	<p>Rapport RSE 2016 pages 32 et suivantes</p>
--	---

- ☒ 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 2016 pages 4, 130
--	-------------------------------

- ☒ **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 : nouvelle charte éthique du Groupe, charte éthique de l'achat Groupe qui se trouve sur le site sncf.com à destination des fournisseurs, ensemble d'actions présentées en page 32 du rapport RSE 2016. 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, 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.	Rapport RSE 2016 pages 32, 108
---	--------------------------------

- ☐ **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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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

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

<p>SNCF est doté d'une Direction de l'éthique et de la déontologie Groupe qui 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.</p> <p>Le Comité d'éthique Groupe agit en soutien de la Direction de l'éthique et de la déontologie. Il 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.</p>	<p>Cf. Rapport RSE Pages 32 ; 33 ; 110 ; 111</p>
---	--

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

Travail de cartographie des risques achat et d'évaluation EcoVadis. Chez GEODIS, une procédure de « Due Diligence » envers les sous-traitants a été lancée, pour s'assurer de leur conformité aux lois et règles internationales.	Référence dans la COP
---	-----------------------

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité
- Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques
- Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques

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

En 2016, les déontologues de la DE&D ont assuré 123 sensibilisations en présentiel, soit une hausse de 27 % par rapport à 2015, dont 44 sur l'éthique en général et 79 sur la prévention de la corruption (24 en 2015). En nombre de salariés, les sensibilisations ont concerné 3904 salariés, contre 3015 en 2015, soit +29%. La sensibilisation s'est aussi concrétisée par la publication de nouvelles fiches pratiques (collection « L'Éthique en pratique ») concernant « Les données personnelles » et « Les bonnes pratiques à l'égard des personnes Trans ».	Rapport RSE page 32
---	---------------------

- ☒ 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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Le dispositif de médiation clients</u> : mode de règlement simple des litiges entre SNCF et ses clients. Le médiateur est une personnalité indépendante nommée par le Président. 8500 dossiers ont été déposés en 2016. Depuis 2016 il intègre Eurostar et Thalys. 2) <u>Le dispositif de médiation pour les PME</u> : La médiation permet aux entreprises qui y ont recours de trouver une issue favorable à un litige sans passer par la voie judiciaire. À cette fin, SNCF met à leur disposition sur son site Internet une adresse mail spécifique, MediateurPME@sncf.fr, pour qu'elles puissent saisir leur demande. Elles ont aussi la possibilité de contacter les médiateurs régionaux avec lesquels SNCF est en contact 	<p>Rapport RSE page 45 ; 103 ; 110.</p>
---	---

<p>régulier pour l'examen et l'instruction des médiations en cours.</p> <p>Signataire de la Charte relations fournisseur responsables en 2010, SNCF était en 2012 l'une des 4 premières entreprises à obtenir le Label relations fournisseur responsables. En décembre 2015, le Groupe Public Ferroviaire faisait partie des premières entreprises à se voir confirmer son renouvellement pour une durée de 3 ans.</p> <p>3) <u>L'alerte professionnelle pour les salariés</u> : 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>	
---	--

☒ **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.**

<p>Depuis 21 ans, la Fondation SNCF porte les valeurs de solidarité de l'entreprise. Sa vocation est d'aider les personnes en difficulté. En 2016, elle est devenue la Fondation du groupe SNCF, présidée par Patrick JEANTET, président délégué du directoire SNCF, président directeur général de SNCF Réseau.</p> <p>Elle compte désormais 5 membres fondateurs représentant SNCF, SNCF Mobilités, SNCF Réseau, SNCF Logistics et Keolis. Elle s'ouvre à l'international et dispose d'un budget de 5 millions d'euros par an pour le quinquennat 2016-2020.</p> <p>« Pour mieux vivre ensemble » est la raison d'être de la Fondation SNCF. Ainsi, elle s'investit dans trois domaines (l'éducation, la culture et la solidarité) et s'appuie sur trois leviers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'engagement des salariés, • l'ancrage territorial en prise avec la réalité locale, • la co-construction inter associations et inter-entreprises <p><u>L'éducation</u> : la Fondation SNCF aide les personnes fragilisées dans leur parcours éducatif à acquérir les connaissances nécessaires pour prendre leur place dans la société. Pour cela, elle soutient des projets qui favorisent la maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture, calcul, numérique) ainsi que des projets de sensibilisation aux sciences et techniques.</p> <p><u>La culture</u> : la Fondation SNCF agit pour l'accès à la culture, la pratique d'une discipline et le soutien à la création de spectacles en faveur des personnes qui en sont éloignées.</p> <p><u>La solidarité</u> : la Fondation SNCF soutient des actions de mixité, de cohésion, de partage et de pratique de la citoyenneté permettant à chacun de bien vivre avec les autres.</p>	Cf. rapport RSE page 101
---	--------------------------

<p>Au-delà du simple soutien financier, la Fondation SNCF anime 2 dispositifs qui permettent d'aider les associations par l'engagement des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le mécénat de compétences : ce dispositif, mis en place avec le soutien des RH de l'entreprise, permet à chaque salarié, sur son temps de travail, d'apporter ses compétences à une association, de 1 à 10 jours par an ; • les « Coups de Cœur solidaires » : la Fondation SNCF soutient financièrement, et depuis 21 ans, des projets solidaires dans lesquelles les salariés SNCF sont bénévolement engagés (sur leur temps libre). 	
---	--

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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. Au niveau achats, les évaluations EcoVadis permettent de contrôler le niveau de maturité des fournisseurs en matière de respect des droits de l'Homme.	Rapport RSE
--	-------------

- ☐ 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 causé 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. Ils sont présentés dans le critère 4.	Rapport RSE 2016
--	------------------

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

○ **Résultats du processus de « due diligence » :**

Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR1](#) → Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point. [HR9](#) → Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts

○ **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**

○ **Divulgateion des principaux incidents impliquant l'entreprise**

○ **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**

Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ 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.

- 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 dans ce domaine.

Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Réduire de 10% le taux de fréquence des accidents du travail en 2017 pour le GPF - GPF : Recruter chaque année, au minimum le nombre de femmes reflétant la part des candidatures féminines reçues, ou pour les cadres, une part de femmes au minimum analogue à celle sortant du système éducatif, avec des formations correspondant aux besoins de l'entreprise. - Pour le GPF : dans le cadre du nouvel accord, embaucher 300 personnes entre 2015 et 2017. Pour l'année 2016, l'objectif était de 100 recrutements. - 20% de l'ensemble des personnes recrutées par SNCF devraient être issues des zones urbaines sensibles (ZUS) et des zones de contrats urbains de cohésion sociale (CUCS). - 	Rapport RSE 2016
---	------------------

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

- Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.

Référence au Global Compact et aux ODD 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	Cf. Rapport RSE 2016
--	----------------------

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

	Rapport RSE 2016 page 108
--	---------------------------

- ☒ 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).

<p>Suite à une année 2015 caractérisée par la mise en place du Groupe Public Ferroviaire (GPF), et à la signature de 22 accords collectifs, 4 nouveaux accords ont été signés en 2016. La liste des accords se trouve sur le site sncf.com (https://ressources.data.sncf.com/explore/dataset/accords-collectifs/?sort=date).</p> <p>Ils ont porté notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la mise en place au bénéfice des anciens apprentis et élèves de la SNCF, d'un dispositif destiné à favoriser le rachat des trimestres de retraite d'apprentissage non validés par la sécurité sociale; • la mise en place, pour une durée de 3 ans, d'un dispositif d'intéressement sur le périmètre de l'EPIC SNCF. • les règles d'organisation du travail au sein du Groupe Public Ferroviaire. En effet, le nouveau régime de travail est désormais défini par trois dispositifs (un décret socle pris par l'Etat qui pose les règles de travail communes à toutes les entreprises du secteur ferroviaire en termes de sécurité ferroviaire, de continuité de service, de santé et de sécurité du personnel ; l'accord de branche qui fixe l'organisation de travail de la branche ferroviaire et assure l'attractivité de ses métiers et l'accord d'entreprise) ; 	Rapport RSE 2016 page 94
--	--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • un accord fixant les conditions d'octroi des congés de formation économique, sociale et syndicale. <p>Un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (incluant la formation professionnelle) est en discussion et devrait aboutir en 2017.</p>	
--	--

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

<p>Le respect des conventions fondamentales de l'OIT fait partie des critères de sélection imposés aux entreprises candidates aux appels d'offres SNCF, que ce soit le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, ou encore l'abolition effective du travail des enfants.</p> <p>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. E-Attestations réalise auprès d'eux la collecte, la relance et la vérification des attestations de paiement des cotisations sociales (URSSAF, etc.), de la liste des salariés étrangers et de leur justificatif d'immatriculation.</p> <p>En 2016, Keolis a également mis en place une solution en ligne pour le suivi des fournisseurs permettant la récupération des documents et le suivi de leur mise à jour sur toute la durée des contrats (impôts, URSSAF, liste nominative des travailleurs étrangers, etc.).</p>	<p>Rapport RSE 2016 page 112</p>
--	----------------------------------

☒ **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.**

- *Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

<p><u>Santé sécurité au travail</u>: 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.</p> <p><u>Risques psychosociaux</u> : sont formalisés dans un document unique et font l'objet d'un plan d'action commun sur la prévention des RPS présenté au CHSCT.</p> <p><u>QVT</u> : Un programme de qualité de vie au travail « Mieux vivre au travail » a été lancé en juillet 2012.</p> <p><u>Lutte contre les discriminations</u>: les différentes sociétés du Groupe ont progressivement signé la Charte de la diversité à partir de 2004.</p> <p><u>Egalité femmes/hommes</u> : 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.</p> <p><u>TH</u> : 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.</p>	<p>Rapport RSE 2016 enjeu 3</p>
---	---------------------------------

☒ **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.	Référence dans la COP
--	-----------------------

☒ **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	<p>Rapport RSE 2016 page 94</p>
---	---------------------------------

évolutions du Groupe dans les domaines économique et social.	
--	--

- ☐ 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ 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.
- 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.

<p>La feuille de route SNCF 2017 est structurée autour de quatre priorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuer à faire de l'agilité le fil conducteur des actions RH en amplifiant la démarche AgilRH. - L'accompagnement des collaborateurs avec AgilRHPRO, un programme de professionnalisation de la ligne métier. AgilRHPRO se veut également un outil de valorisation et d'attractivité des métiers RH - Réduction des frais généraux (adoption d'une approche globale des processus pour trouver les gains de performance les plus pertinents, définition de nouvelles règles de gestion, renouvellement des outils). - Construction, à l'échelle du Groupe, d'un schéma directeur des ressources humaines donnant une vision anticipatrice de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à trois-cinq ans, alignée sur la stratégie de SNCF. Il doit permettre de répondre à la fois aux besoins de l'entreprise pour assurer sa compétitivité et à ceux des collaborateurs en termes de parcours professionnel et d'employabilité. 	
---	--

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

Créé en 2009, l'Observatoire Qualité de Vie au Travail (Observer et Agir pour la QVT), lieu d'échange et de dialogue paritaire et pluridisciplinaire, expérimente et veille à traduire de manière opérationnelle le programme « Mieux Vivre au Travail ». En 2016, les différents groupes de travail ont formulé des recommandations sur les thèmes « le digital et la QVT », « l'absentéisme et le présentisme ».	Rapport RSE page 83
--	---------------------

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

<p>L'organisation du dialogue social de l'entreprise est spécifiée dans le premier chapitre du statut des relations collectives entre SNCF et ses personnels (référentiel RH 0001). L'année 2016 a débuté par la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel légales ou statutaires issues du scrutin CE/DP de novembre 2015. Au-delà des 31 CE et des 304 délégations du personnel, 604 CHSCT du GPF ont été renouvelés en 2016.</p> <p>Par ailleurs, 4 accords collectifs nationaux ont été signés (cf. critère 6). Ces accords sont tous accessibles sur le site SNCF.com.</p> <p>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>	Rapport RSE 2016 page 94
--	--------------------------

- ☒ 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	
--	--

☒ **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.**

Cliquez ici pour entrer du texte.

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.**

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- *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.*

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 2016.
--	-------------------

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

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 2016 page 94 et suivantes.
---	--

- ☐ 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.

- *Divulgarion des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée.*
Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-11](#) ; [G4-HR3](#) ; [G4-HR4](#) ; [G4-HR5](#) ; [G4-HR6](#)

Le panorama social Groupe ainsi que le bilan social de l'EPIC SNCF (du GPF pour 2016) présentent chaque année les résultats des politiques et actions RH menées par SNCF et ses filiales. Le rapport RSE reprend également de nombreux indicateurs	; Rapport RSE 2016
--	--------------------

- ☐ 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ 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.
- 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 dans ce domaine.

<p>A partir de 2017, le groupe SNCF s'est fixé les 2 objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer sa performance énergétique de 20% sur 10 ans (période 2015/2025). A activité équivalente de transport de voyageurs ou de marchandises l'ambition est de consommer 20% d'énergie en moins. • améliorer sa performance carbone de 25% sur la même période, du fait de l'amélioration de la performance énergétique, mais nécessitant en plus une décarbonation et un verdissement du mix énergétique. <p>Chacune des branches de l'entreprise doit bâtir son plan d'action pour décliner ces objectifs.</p>	Rapport RSE 2016 page 55
--	--------------------------

- ☒ 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"> • Conférences 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) 	Rapport RSE 2016 page 130
--	---------------------------

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

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

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

<p>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 2016 pages 54 à 79. Dans le cadre de notre COP nous faisons cette année un focus sur l'énergie :</p> <p>En 2016, le groupe SNCF s'est doté d'une nouvelle politique énergie intitulée « Notre énergie : levier de création de valeur(s) pour le groupe SNCF », qui s'applique à l'ensemble des activités et des filiales. Cette politique s'articule autour de 5 axes stratégiques et de 20 leviers d'actions clés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • renforcer la performance économique (professionnaliser les achats, maîtriser les risques économiques sur des marchés volatils, faire des économies d'énergie en partant du principe que le meilleur achat est le non achat, donc la non consommation), • s'engager dans la transition énergétique (décarboner et verdir le mix énergétique du Groupe par les achats verts, la production d'EnR sur le patrimoine foncier et immobilier, l'hybridation des actifs consommant de l'énergie thermique, etc.), • faire du Groupe un acteur influent sur le secteur de l'énergie au service de ses intérêts et de l'intérêt général, • innover et saisir les opportunités de nouveaux business (TER Hybride, Hydrogène stationnaire, etc.), • structurer et se mettre en mouvement. 	Rapport RSE 2016 pages 54 et suivantes
--	--

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

<p>Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, SNCF veille à réduire son impact sur l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Par l'intégration de critères environnementaux tout au long du processus achats (de la définition du besoin à l'attribution du marché). 50% des appels d'offres supérieurs à 400 K€ devront comporter des critères développement durable éliminatoires en 2017 ;• Par l'évolution du contenu des produits et services achetés en révisant les cahiers des charges ;• En valorisant le choix de fournisseurs engagés dans une démarche environnementale. <p>Un programme d'actions spécifiques visant à prévenir les risques environnementaux dans les marchés de travaux a également été lancé. Plusieurs dispositifs contractuels sont prévus en fonction du niveau de risque, allant de la signature par les entreprises de travaux d'une charte « chantier vert » jusqu'à la mise en place d'un Système de Management de l'Environnement sur les chantiers les plus à risque.</p>	Rapport RSE 2016 page 68.
---	---------------------------

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

<ul style="list-style-type: none">• Améliorer sa performance énergétique de 20% sur 10 ans (période 2015/2025). A activité équivalente de transport de voyageurs ou de marchandises l'ambition est de consommer 20% d'énergie en moins.• Améliorer la performance énergétique des bâtiments de 20% entre 2015 et 2025.• Améliorer sa performance carbone de 25% sur la même période, du fait de l'amélioration de la performance énergétique, mais nécessitant en plus une décarbonation et un verdissement du mix énergétique.• 50% des appels d'offres supérieurs à 400 K€ devront comporter des critères développement durable éliminatoires en 2017.• Réduire la quantité de produits phytosanitaires utilisés sur les voies entre 2010 et 2018 (dans le cadre du Plan Ecophyto).• Pour le Groupe SNCF : Réaliser 400 millions d'euros de valorisation des matières premières en fin de vie sur la période 2013-2017 (revente et réemploi).	Rapport RSE 2016
--	------------------

☐ **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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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.

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

- ☒ **Évaluations des risques et impacts environnementaux.**

<p>Début 2016, une nouvelle version simplifiée de la RG 00033 (référentiel général relatif au management de l'environnement) a été adoptée à l'ensemble du GPF afin de l'adapter au nouveau contexte issu de la réforme ferroviaire. Cette directive renforce les liens entre le management des risques dont celui de l'environnement et la démarche de Management de la Sécurité ferroviaire. Le nouveau texte a actualisé les enjeux relatifs au management environnemental, tant sur les sites opérationnels que pour l'ensemble des projets déployés au sein du GPF.</p> <p>Chaque entité du groupe décline progressivement ce référentiel au sein de ses équipes afin de définir les rôles et responsabilités de chacun, en fonction de ses enjeux propres. Ces adaptations portent sur l'organisation du métier, les enjeux relatifs à l'environnement, la stratégie et l'articulation avec le management des projets ou celui de la sécurité.</p> <p>Pour SNCF, le management environnemental concerne, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gestion des conformités des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) ; • le tri et l'amélioration du tri des déchets dangereux ou non dangereux dans les chantiers exploités, notamment via un suivi rigoureux de la maintenance ; • la formation du personnel aux mesures d'urgence ainsi qu'aux gestes métiers ; • la gestion de l'eau ; • la lutte contre les nuisances sonores ; • l'économie des ressources. <p>L'un des piliers des systèmes de management est la vérification de la conformité, qui s'appuie sur une veille réglementaire stratégique dont les processus ont été refondus. L'application informatique ECL-R (vérification de conformité réglementaire), commune au GPF et à Keolis a été déployée à partir de 2015. Elle permet d'assurer la vérification de conformité légale des sites et le pilotage de leur mise en conformité.</p> <p>Par ailleurs, les Systèmes d'information Groupe sont essentiels au partage de l'information et au management des données. Au sein du GPF, il existe notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'outil Impact, qui centralise les données sur les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), les Installations « loi sur l'eau » (IOTA), la gestion des déchets, l'auto surveillance et les Événements Environnementaux, dans le cadre de la maîtrise opérationnelle des sites ; - le Système d'information géographique (Géoprism) qui visualise les données environnementales. 	Rapport RSE 2016 page 65 et suivantes
---	---------------------------------------

- ☐ **Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

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

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

<p>Focus NRJ : Les questions énergétiques sont pilotées par la Direction de l'Énergie de SNCF Mobilités, à vocation transverse pour tout le Groupe SNCF. Cette direction s'appuie sur un Comité Stratégique Énergie comprenant des représentants des 3 EPIC au niveau du COMEX ainsi que le directeur du Développement Durable.</p>	Rapport RSE 2016 page 28
--	--------------------------

<p>La gouvernance du Groupe SNCF sur l'Energie s'est structurée autour de 3 points :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place d'un Comité Stratégique Energie où 6 membres des COMEX des 3 EPIC se réunissent chaque trimestre pour décider des orientations stratégiques et arbitrer sur les sujets clés qui leur sont remontés. Ce Comité est piloté et animé par le Directeur de l'Energie, positionné au sein de SNCF Mobilités et agissant pour l'ensemble du Groupe. • La nomination par le Comité Stratégique Energie d'un Référent Energie dans chacune des Activités du Groupe SNCF pour déployer la Politique Energie au travers de 5 axes stratégiques, au sein de leurs entités respectives. • L'élaboration et l'animation d'une feuille de route Energie par chaque Référent Energie (RéfEn) qui permet aux salariés de chaque Activité de contribuer au quotidien à l'atteinte des objectifs de performances. Le groupe des Référents Energie est animé par la Direction de l'Energie. Cette dernière est en charge des achats d'électricité et de gaz via sa filiale SNCF Énergie. <p>SNCF Immobilier et ses filiales dont ICF Habitat pour la partie logement, sont en charge de la gestion patrimoniale du GPF. Une politique de transition énergétique est déployée tant pour son parc industriel, tertiaire que logement.</p>	
---	--

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

<p>Management de l'environnement : En 2016, 419 agents des 3 EPIC ont bénéficié d'une cinquantaine de sessions.</p> <p>Les thèmes des sessions proposées couvrent les domaines liés à l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les bases du droit de l'environnement et Actualités; - les déchets ; - les produits dangereux ; <p>les SME Systèmes de Management de l'Environnement et SME adaptés aux Activités ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les audits environnementaux (selon la norme ISO 14001) ; - les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) ; - les outils informatiques internes dédiés à l'environnement, Impact et ECL-R. 	<p>Rapport RSE 2016 page 67</p>
---	---------------------------------

- ☒ **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.**

<p>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</p>	<p>Rapport RSE 2016</p>
---	-------------------------

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

<p>Cliquez ici pour entrer du texte.</p>	<p>Référence dans la COP</p>
--	------------------------------

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.	Rapport RSE 2016
--	------------------

- ☒ **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.	Rapport RSE 2016
--	------------------

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

L'outil IMPACT permet d'identifier et de gérer les incidents environnementaux	Rapport RSE 2016
---	------------------

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

Cf. évaluation EcoVadis décrite plus haut	Rapport RSE 2016
---	------------------

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

- *Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4 - EN 1-3 ; 5 ; 7 ; 8 ; 10 ; 13 ; 15-16 ; 19-21 ; 27-28](#)*

Les résultats sont présentés chaque année dans le bilan RSE, aux paragraphes "évolution des indicateurs"	Rapport RSE 2016
--	------------------

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

SNCF Réseau émetteur de Green Bonds SNCF Réseau a décidé de financer la modernisation durable de son réseau par la toute première émission publique de « Green Bonds », en novembre 2016, pour un montant de 900 M € à 15 ans. Cette transaction a été très positivement accueillie par le marché et a permis à SNCF Réseau de se diversifier auprès d'Investisseurs Socialement Responsables (qui ont représenté 62 % des acquéreurs). SNCF Réseau est ainsi devenu le 1er gestionnaire d'infrastructures ferroviaires au monde à émettre un Green Bond et la 1ère entreprise du secteur des transports en Europe. L'émission obligataire de SNCF Réseau bénéficie de l'accréditation Green Bond Principles	Rapport RSE 2016 page 10. Site de sncf Réseau
---	---

délivrée par l'agence de notation extra-financière Oekom Research et de la certification Climate Bond Initiative. SNCF Réseau devient ainsi l'un des tout premiers émetteurs à bénéficier de cette double certification.

Les fonds levés grâce à cette opération sont affectés à un compte spécifique et permettent de financer en priorité la rénovation du réseau structurant, le développement de nouveaux projets et le renforcement de la stratégie de SNCF Réseau en faveur de la biodiversité et de la protection des ressources naturelles.

SNCF Réseau a développé une méthodologie spécifique de mesure des impacts de sa politique de rénovation du réseau ferré, en termes d'émissions de GES et de préservation des ressources.

Les critères des climate bond pour le transport bas-carbone ont été finalisés en 2016 :

Les projets éligibles sont :

- + Transport public de voyageurs,
- + Des lignes dédiées au transport de fret et l'infrastructure.

L'allocation des fonds concerne : projets d'efficacité énergétique et de réduction des émissions GES du transport, les systèmes, l'infrastructure, les matériaux et services (tels que l'électricité, le rail, le transport multimodal, les infrastructures de véhicules « propres » et la réduction des pollutions, etc.).

Critères pris en compte et suivis tous les ans :

INDICATEURS D'IMPACTS PAR CATÉGORIE

CATÉGORIES	INDICATEURS
LES INVESTMENTS DANS DES PROJETS DE MAINTENANCE, DE MODERNISATION ET D'EFFICACITÉ ÉNERGETIQUE DU SYSTÈME FERROVIAIRE	<p>Emissions émises et évitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Emissions GES des travaux de renouvellement (t CO₂ eq) + Report modal + Emissions GES évitées à la suite des travaux de renouvellement (t CO₂ eq) <p>Fréquence et cadencement</p> <p>Préservation de la ressource :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Part de rails réemployés (tonne) + Part de rails recyclés (tonne) + Parts de ballast réemployé (tonne) + Volume de traverses bois valorisées énergétiquement (tonnes) + Nombre de kilomètres de fil caténaire remplacé
INVESTMENTS DANS LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES LIGNES ET EXTENSIONS DE LIGNES	<p>Emissions émises et évitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Emissions GES du projet (t CO₂ eq) + Report modal + Emissions évitées par le projet (t CO₂ eq) <p>Préservation de la ressource :</p> <ul style="list-style-type: none"> + KWh produits / évités et volume d'eau réutilisé pour créer de l'énergie + Nombre d'hectares compensés et coûts associés + Volume de terres réemployées
AUTRES INVESTMENTS LIÉS À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, LA PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES RESSOURCES NATURELLES	<p>Cette catégorie est amenée à se développer car elle regroupe plusieurs projets moins significatifs en termes de montants mais importants pour la stratégie de l'entreprise.</p>

Tous les éléments se trouvent sur le site : <http://www.sncf-reseau.fr/fr/finance-durable>

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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 appelait l'attention des destinataires sur l'importance de ce programme en termes d'exemplarité du groupe SNCF et sollicitait leur contribution active à sa mise en œuvre.	Rapport RSE 2015 page 87 site sncf.com ; rapport RSE 2016 page 109
--	--

- ☒ 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 : <ul style="list-style-type: none"> - une obligation de mise en œuvre : les différentes branches de SNCF, ainsi que ses filiales, sont tenues d'appliquer les lignes directrices du programme - un engagement effectif des managers : les instances de direction et d'administration soutiennent activement la mise en œuvre du programme - des actions de sensibilisation : des rendez-vous sont mis en place pour évoquer auprès des collaborateurs les risques de la corruption pour l'entreprise - un dispositif de formation : des formations sur la prévention de la corruption seront mises en œuvre auprès des populations les plus exposées - des procédures d'audit : elles seront mises en place pour vérifier de la mise en œuvre du programme auprès des équipes - un système d'alerte professionnelle : ce dispositif fera l'objet d'une large communication auprès des collaborateurs du Groupe L'ensemble de la politique anti-corruption de SNCF se trouve sur le site : http://www.sncf.com/fr/portrait-du-groupe/prevention-corruption	Rapport RSE 2016 pages 109 et suivantes
---	---

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

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ 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.
- 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 dans ce domaine.

Après l'adoption en décembre 2014 par le Comité d'Éthique Groupe du programme de prévention de la corruption et sa diffusion à tous les cadres dirigeants du Groupe, l'année 2016 a été celle de la mise en œuvre de ce programme.	Rapport RSE 2016
--	------------------

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

Le risque corruption a été repris comme risque majeur chez SNCF Mobilités. Dans ce cadre, et en lien direct avec les obligations de la loi du 9 décembre 2016 dite « loi SAPIN II », les travaux de cartographie ont été initiés au sein de Keolis, GEODIS et l'activité SNCF Voyages. Pour les travaux à réaliser au sein de SNCF et SNCF Réseau, une méthodologie succincte a été établie de manière à permettre une première description des situations à risques et une détermination des salariés les plus exposés.	Rapport RSE 2016 page 109
---	---------------------------

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

En 2016, les déontologues de la DE&D ont assuré 123 sensibilisations en présentiel, 79 sur la prévention de la corruption (24 en 2015). Par ailleurs, la direction des achats Groupe a adopté les règles concrètes d'application du programme de prévention de la corruption sur les thèmes des cadeaux, invitations et risques de conflits d'intérêts. Une note interne Cadeaux/Invitations/Conflits d'intérêt a été diffusée, en mai 2016, à cette fin, auprès de l'ensemble des collaborateurs achats du Groupe Public Ferroviaire, en mai 2016. Un groupe de travail a également été lancé sur le renforcement et l'homogénéisation des exigences du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de RSE et de lutte anti-corruption. Une charte « fournisseurs » a été finalisée. Elle sera déployée en 2017. La direction de l'Immobilier a organisé cinq sessions de sensibilisation au risque corruption. Plus de 100 salariés ont pu ainsi être sensibilisés. En 2016, le Groupe Keolis a également développé un programme de e-learning sur la prévention de la corruption.	Rapport RSE 2016
--	------------------

- ☐ 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.

Deux thèmes du programme de prévention et de lutte contre la corruption ont été particulièrement suivis par le Comité d'Éthique Groupe : <ul style="list-style-type: none"> • la rédaction d'un recueil des clauses anti-corruption à intégrer dans les contrats fournisseurs, qui devrait être finalisé en 2017, • la création d'un questionnaire de probité afin de s'assurer de la conformité des prestataires et fournisseurs en matière de prévention de la corruption. 	Rapport RSE 2016 page 109
--	---------------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☒ 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 questionnaire de due diligence permettra en 2017 d'évaluer le niveau de maturité de nos fournisseurs sur ce sujet.	Rapport RSE 2016
---	------------------

- ☒ 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. 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, 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	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Système d'alerte professionnelle et enquêtes internes de la Direction de l'éthique.	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☐ 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.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

- Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée.*

Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-SO3](#) ; [G4-SO4](#) ; [G4-SO5](#)

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
-----------------------------------	-----------------------

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 de Développement Durable (ODD)
- 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 enjeux 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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. Ces engagements ont été renforcés en 2016 avec les nouveaux objectifs portés par la Direction de l'énergie.	Rapport RSE 2015 sur le site sncf.com et rapport 2016
--	---

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

L'enjeu cœur de métier pour SNCF est une mobilité durable pour tous. Cet enjeu est développé en pages 36 à 53 du bilan RSE 2016. SNCF travaille notamment sur l'accessibilité tarifaire des offres de transport, 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.	Rapport RSE pages 36 à 53
--	---------------------------

- ☐ 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.

Le train du climat :	Rapport RSE
----------------------	-------------

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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 98, 99). SNCF agit contre l'exclusion et la grande pauvreté dans les gares (pages 99, 100). Elle accueille des personnes pour effectuer des Travaux d'Intérêt Général (TIG) et des mesures de réparation pénale (pages 100, 101). 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 97, 98). Elle est un partenaire économique majeur des territoires au travers de sa politique d'achats, notamment auprès de 20 000 PME, générant près de 100 000 emplois indirects (page 96). 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 99), agit pour les jeunes avec les emplois d'avenir (pages 89, 90), 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 2016
--	------------------

- ☒ 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.)	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☒ 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, filiale de développement économique et de soutien à l'entrepreneuriat de SNCF, 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. Dans le cadre de la convention signée pour 3 ans par SNCF avec l'Etat et les collectivités locales du bassin de vie de Romilly-sur-Seine, à la suite de la fermeture du technicentre industriel, SNCF Développement s'engage à financer 150 emplois à l'aide d'une enveloppe de 1,5 million d'euros (sous forme de prêts) et à soutenir 200 emplois aux côtés des collectivités locales à l'aide d'une enveloppe de 500 000 euros (sous forme de subventions). Face à ces objectifs, l'année 2016 a permis notamment d'engager la construction d'une importante usine de fabrication de sandwiches surgelés, grâce au financement par SNCF Développement de la création de 90 emplois.	Rapport RSE 2016 page 104
--	---------------------------

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

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- ☐ 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 dans ce domaine.

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 130 du rapport RSE 2016	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☒ 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 s'est engagé auprès de l'ONCF lors de la COP 22.	Rapport RSE 2016 pages 9 et 10
---	--------------------------------

- ☐ 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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 118 du bilan RSE 2016	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☒ 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 114). 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. • 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. • La Fondation SNCF soutient par le mécénat l'action de nombreux réseaux pour l'aide à l'insertion des jeunes en particuliers 	Cf. Rapport RSE 2016 pages 118/119
---	------------------------------------

- ☐ 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 RSE

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.

o 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 dans ce domaine.

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 Global Compact.

Guillaume Pepy signe l'édito du rapport RSE.	Rapport RSE 2016 page 4
--	-------------------------

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

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

- ☐ 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.

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

- ☐ 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- 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 dans ce domaine.

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 2016 gouvernance
--	------------------------------

- ☒ 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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- ☐ 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.
- *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 dans ce domaine.*

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

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

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

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

- *Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des droits de l'Homme, des Normes du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.*

<p>En 2016, SNCF a donné une nouvelle dynamique à ses démarches de dialogue avec ses parties prenantes en réalisant, via un outil digital innovant et puissant, une grande enquête développement durable auprès de ses parties prenantes internes et externes. L'ensemble des salariés du groupe public ferroviaire et près de 25 000 externes (collectivités, partenaires, fournisseurs, clients) ont reçu le questionnaire en mars 2017. Près de 9000 personnes ont exprimé leur opinion sur l'importance des différents enjeux RSE pour le Groupe et sur sa performance dans ces différents domaines. Un tiers des répondants a déclaré son intérêt à poursuivre le dialogue sur les enjeux RSE du Groupe.</p> <p>Le questionnaire a été établi en se basant sur les principaux enjeux et référentiels RSE (ISO 26 000, Global Compact, Objectifs du Développement Durable de l'ONU, GRI...) en intégrant les résultats d'une enquête quantitative (interviews face à face) et d'ateliers de travail ayant réunis plusieurs dizaines de collaborateurs d'horizon divers, et un groupe de représentants d'utilisateurs.</p> <p>Le questionnaire a proposé une vision dynamique de la démarche RSE du Groupe, en quatre étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Devenir un acteur clé de la mobilité de demain (mode de transports propres, services innovants aux utilisateurs, porte à porte et multi-modalité), etc., - ... en étant attentif à ceux et ce qui nous entourent (cadre de vie et santé des personnes, ressources, biodiversité, changement climatique, inégalité et sécurité) ... - ... via un dialogue permanent avec l'ensemble de nos parties prenantes (dialogue avec toutes les parties prenantes, liens contractuels responsables, développement économique des territoires, gouvernance responsable et transparente, promotion de la RSE et exemplarité de la conduite des affaires) ... - ... afin d'atteindre les objectifs pour un futur éco-responsable et solidaire (lutte contre le changement climatique, employeur attractif, innovation responsable, réduction de l'empreinte écologique de ses activités, lutte contre la pauvreté et les inégalités et la création de valeur partagée). <p>Principaux résultats</p> <p>Les attentes prioritaires des parties prenantes externes concernent surtout des engagements forts en matière de mobilité durable (services porte à porte et multimodaux) et mobilité inclusive (accessible à tous financièrement et physiquement sur tout le territoire, la lutte contre les inégalités et discriminations, la biodiversité et plus globalement la création de valeur partagée).</p>	<p>Rapport RSE 2016 pages 11 à 13</p>
---	---------------------------------------

L'analyse des résultats quantitatifs et qualitatifs est en cours et sera poursuivie dans les mois à venir.	
--	--

- ☐ 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.

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

- ☐ 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».

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
-----------------------------------	-----------------------