



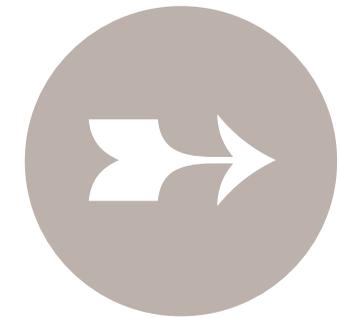
PANORAMA SOCIAL GROUPE Chiffres 2010

ÉDITORIAL

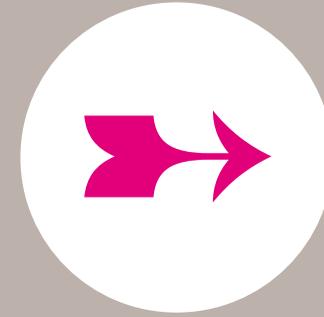
De constitution récente, le groupe SNCF affirme chaque jour davantage sa réalité. Industriellement bien sûr, avec l'intégration de ses branches, capables de proposer à leurs clients des solutions de bout en bout, d'articuler des offres multimodales pertinentes. Mais le groupe se charpente également au plan humain et social. Bien sûr, ses différentes sociétés ont chacune leur identité sociale propre, leurs spécificités, qu'il ne s'agit ni d'ignorer, ni de gommer. Mais les synergies, les coopérations, les échanges de pratiques, la solidarité se font progressivement jour et produisent des résultats. La carte d'identité sociale du groupe SNCF que nous sommes aujourd'hui en mesure de dessiner est riche de talents, de compétences et d'engagements. En matière d'emploi, le groupe ne cesse de grandir et d'inclure de nouveaux collaborateurs. Toutes les sociétés du groupe proposent des politiques de rémunération dynamiques et diversifiées. Le développement des compétences des salariés reste une valeur centrale et un poste d'investissement important. Plus globalement, la responsabilité sociale d'entreprise est fièrement assumée par tous. Plus que jamais, nous le savons, les enjeux sociaux et humains doivent demeurer au cœur de notre transformation.

François Nogué
Directeur général délégué Ressources humaines

SOMMAIRE



CARTE D'IDENTITÉ SOCIALE GROUPE	5	MÉMENTO ÉPIC	15
RESSOURCES	6	EMPLOI	16
PERFORMANCE	8	FORMATION	20
COMPÉTENCES	11	ÉGALITÉ DES CHANCES	22
MIXITÉ ET DIVERSITÉ	12	RÉMUNÉRATION	24
		CONDITIONS DE TRAVAIL	26
		RELATIONS PROFESSIONNELLES	28



CARTE D'IDENTITÉ SOCIALE GROUPE

Effectifs mondiaux (effectifs réels)

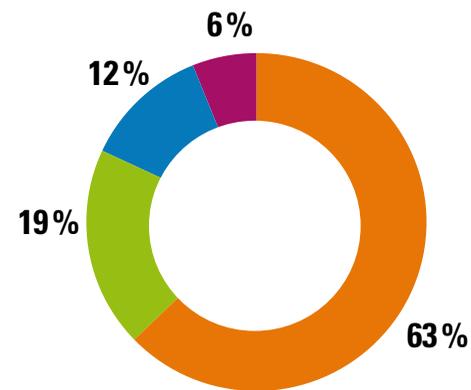
246 000*

PERSONNES DONT 215 000 EN FRANCE

* correspondant à 241 000 postes équivalent temps plein.

Les effectifs ont continué d'augmenter en 2010, surtout par croissance externe et gain de nouveaux marchés.

- Épic
- Keolis
- Geodis
- Autres sociétés du groupe



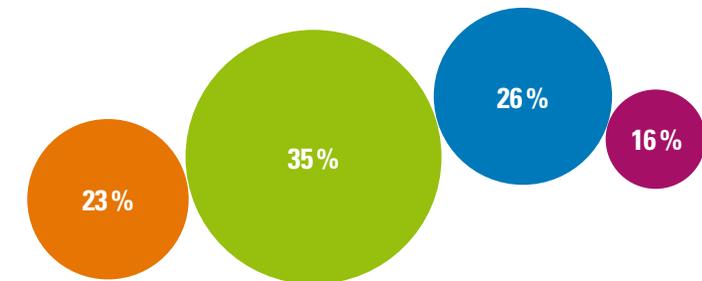
EN BREF

► **Groupe:** les salariés sont implantés dans 78 pays et développent de l'activité dans 120 pays. ► **Keolis** a recruté 2 000 personnes à l'étranger en 2010. ► **ICF** soutient les actions de la SNCF en faveur de la mobilité des agents de la province vers l'Île-de-France.

Répartition des effectifs par collèges (France)

Des métiers de main-d'œuvre, avec un taux d'encadrement et de maîtrise renforcé.

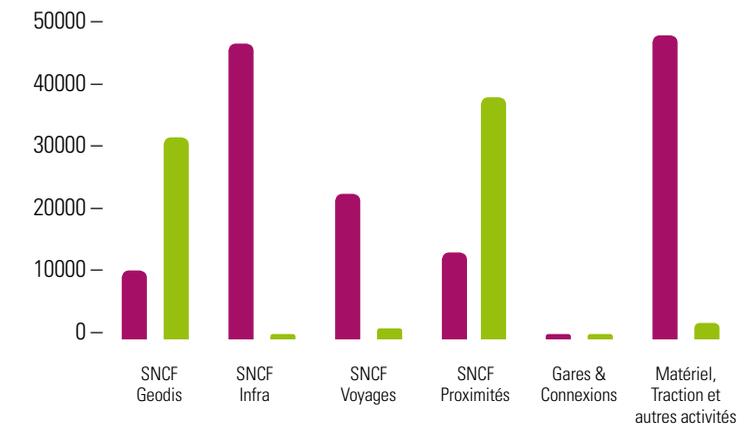
- Roulants (chauffeurs, conducteurs, contrôleurs)
- Exécution
- Maîtrise
- Cadres



Répartition des effectifs par branches

Une répartition des effectifs très différenciée selon les branches et les métiers.

- Épic
- Filiales



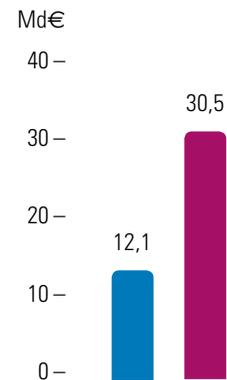
EN BREF

► **Groupe:** 500 cadres récemment embauchés à la SNCF et dans ses filiales sont réunis dans une session d'intégration commune. ► **La SNCF** réalise plus de 1 000 entretiens pour le compte des filiales (sélections de candidats à l'emploi, évaluation de salariés), dont 15% à l'étranger.

■ Charges de personnel

12,16 Md€
DE MASSE SALARIALE TOTALE GROUPE

Dans ce groupe de main-d'œuvre, les charges de personnel représentent un pourcentage non négligeable du chiffre d'affaires.



- Masse salariale 2010
- Chiffre d'affaires 2010

EN BREF

► **Keolis et ICF** lancent chacune une enquête auprès de leurs collaborateurs sur le « mieux-être au travail ». ► **La SNCF** intègre des indicateurs de performance managériale et sociale dans l'entretien individuel d'appréciation (EIA) et déploie les onze mesures du premier document de référence sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

■ Rémunération moyenne (France)

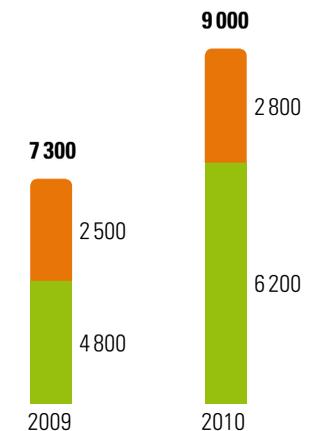
Au-delà d'une politique salariale classique, les différentes sociétés du groupe proposent des dispositifs complémentaires (part variable, Perco...).

2750 €
RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE PAR MOIS (1/12^e de la rémunération annuelle temps complet)

■ Recrutements (France)

En dépit des effets durables de la crise, l'année 2010 a connu un rythme soutenu d'embauches sur les différents métiers du groupe.

- Recrutement Épic
- Recrutement filiales



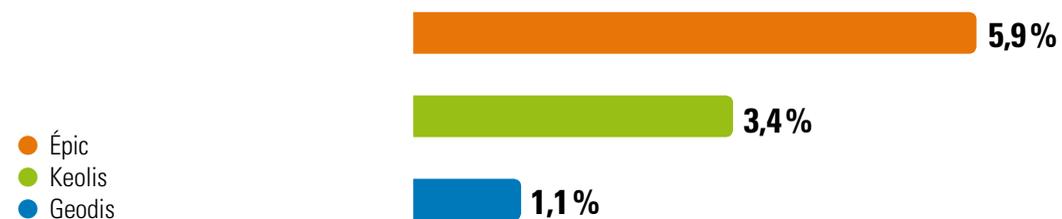
EN BREF

► **ICF** lance des entretiens professionnels de 2^e partie de carrière et propose un nouvel outil à ses cadres pour mener les entretiens annuels. ► **Keolis** et ses représentants syndicaux européens signent un accord constituant le comité de groupe européen pour échanger sur les orientations stratégiques et partager les pratiques professionnelles et sociales.

Investissement formation (France)

5,3 %
DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE
À LA FORMATION

Un investissement formation conséquent, notamment sur le cœur des métiers.



EN BREF

► **Groupe** : première rencontre des acteurs RH sur le thème la mobilité des cadres, avec des représentants de l'Épic et des filiales. ► **Geodis** crée un « master Geodis » pour ses cadres à haut potentiel avec l'école de management ESCP Europe et met en place un programme international de formation à distance, appelé G-Campus.

Nombre de contrats d'alternance (France)

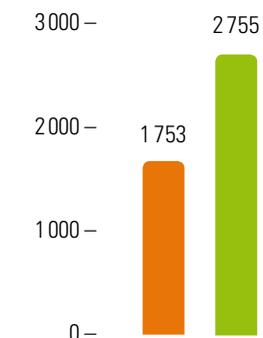
Le groupe développe son recours à l'alternance, dispositif de formation efficace et outil d'insertion dans la vie professionnelle.

PLUS DE 4500
NOUVEAUX CONTRATS
SIGNÉS EN 2010

Apprentissage et professionnalisation (France)

Parmi les dispositifs d'alternance, les contrats de professionnalisation sont les plus utilisés.

● Professionnalisation
● Apprentissage



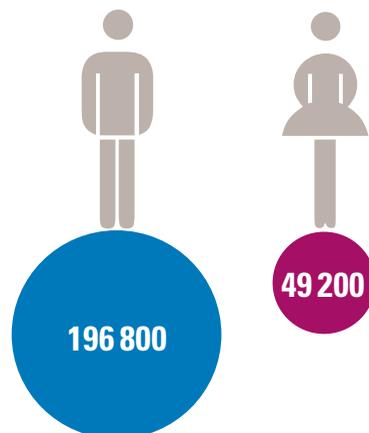
EN BREF

► **Keolis** met pour la première fois des simulateurs de conduite à la disposition de son personnel. Son organisme de formation interne, l'Institut Keolis, a lancé une formation pour ses cadres sur le management interculturel, et a créé l'Institut Keolis des transports guidés urbains. ► **Groupe** : 3200 managers sont passés par Universités SNCF en 2010.

■ Taux de féminisation des effectifs

20 % DE FEMMES
PARMI LES 246 000 SALARIÉS DU GROUPE

La féminisation des effectifs progresse, notamment au sein du collège cadre. Les efforts dans ce domaine se poursuivent.

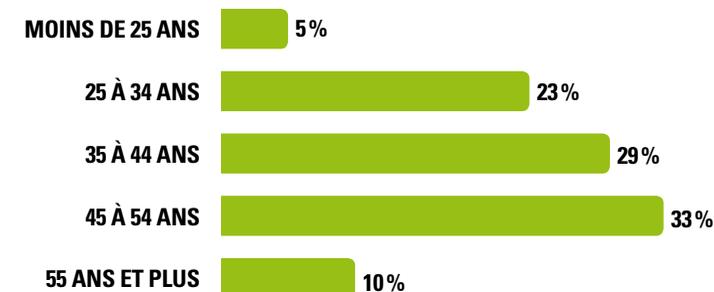


EN BREF

► **Keolis SA** est le premier groupe de transport public à obtenir le « label égalité professionnelle » de l'Afnor. ► **Keolis Bordeaux** adopte la « charte de la diversité en entreprise », portant à une trentaine le nombre de sociétés signataires au sein du groupe. ► **Geodis** signe un accord sur la diversité au sein de la division Messagerie et met en place un observatoire de la diversité.

■ Répartition des effectifs par tranches d'âge (France)

Le groupe bénéficie d'une pyramide des âges assez équilibrée, et d'une moyenne d'âge de 41,8 ans.



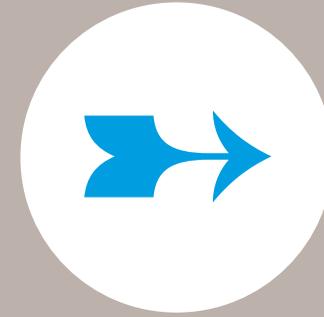
■ Nombre de salariés en situation de handicap (France)

Le groupe investit plus de 13 millions d'euros par an en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

PLUS DE 6 000
PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP TRAVAILLENT
DANS LE GROUPE

EN BREF

► **La SNCF** organise l'opération interne Handi+ pour valoriser les initiatives en faveur des salariés handicapés. ► **Geodis et la Fondation SNCF** sont distingués lors des trophées du groupe 2010 pour leurs « coups de cœur solidaires » en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.



**MÉMENTO
ÉPIC**

1 EMPLOI

“Malgré la crise, les recrutements ont rebondi en 2010. Bien sûr, l’entreprise a progressé en productivité, mais ses efforts à l’embauche ont permis, entre autres, d’éviter une dérive de la moyenne d’âge, qui s’est fixée à 41 ans et 8 mois.”



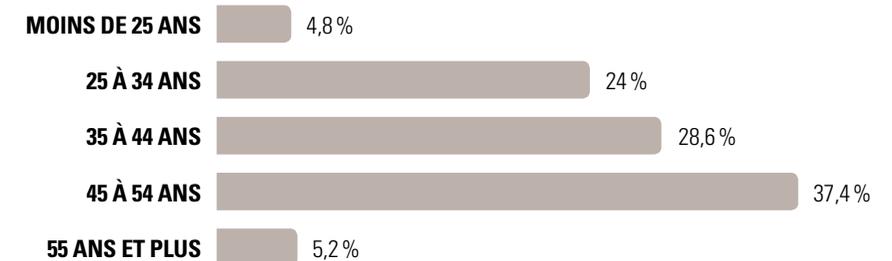
■ Nombre de salariés au 31 décembre (effectif réel)



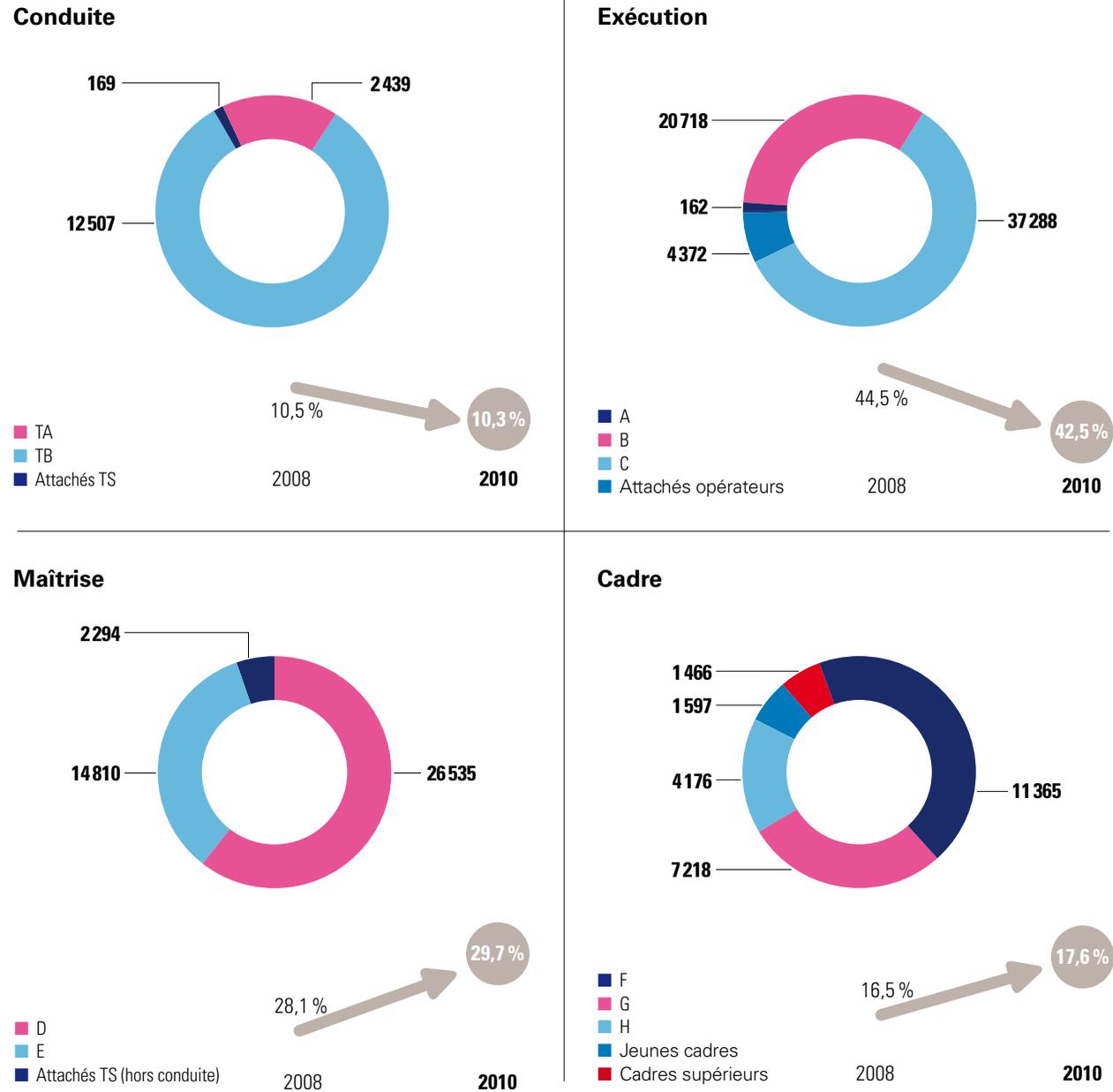
■ Âge moyen au cadre permanent



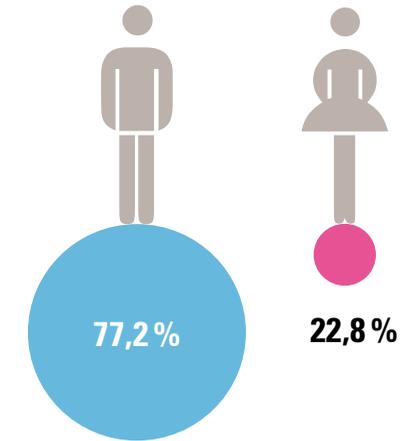
■ Répartition par tranches d’âge



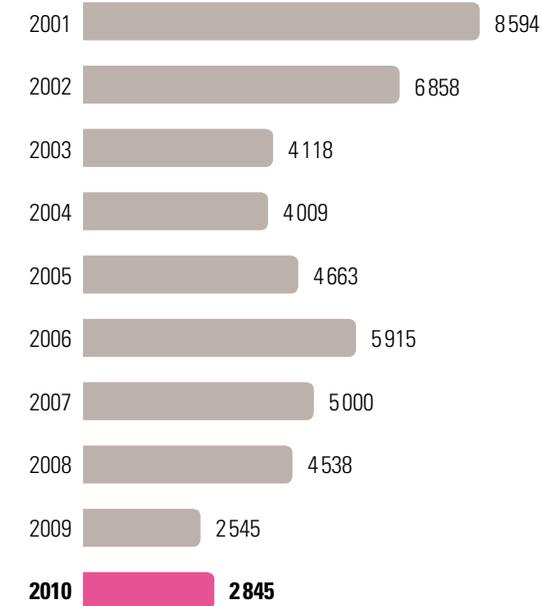
■ Répartition par qualifications et par collèges



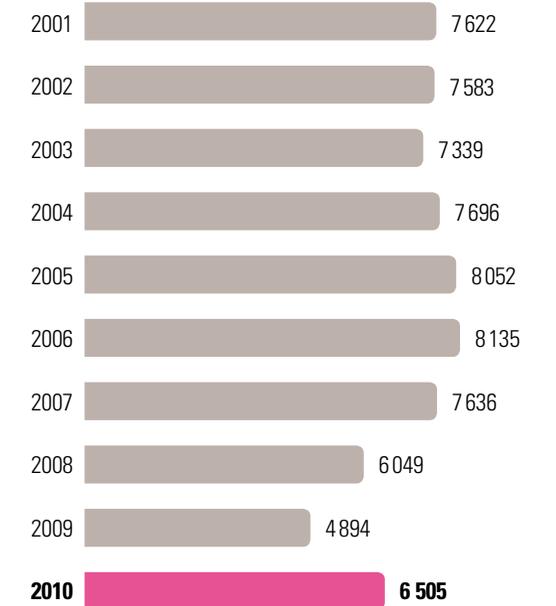
■ Répartition des embauches par sexes



■ Nombre de recrutements au cadre permanent et en CDI



■ Cessations de fonction au cadre permanent



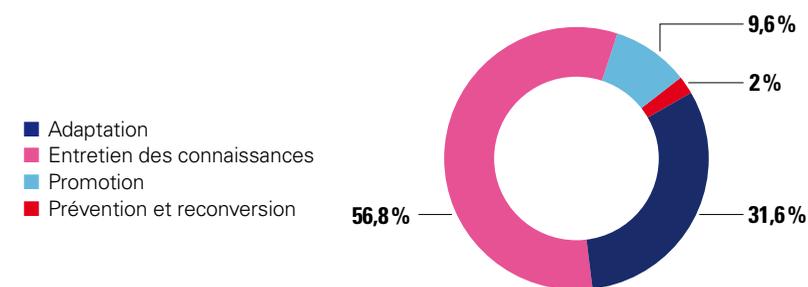


“Élément essentiel de l’insertion professionnelle, du développement des compétences tout au long des carrières et, finalement, de l’ascenseur social interne, la formation est restée en 2010 un poste important d’investissement.”

■ Nombre de contrats d’alternance



■ Répartition du nombre d’heures par types de stage



■ Pourcentage d’agents ayant bénéficié d’une formation



ÉGALITÉ DES CHANCES

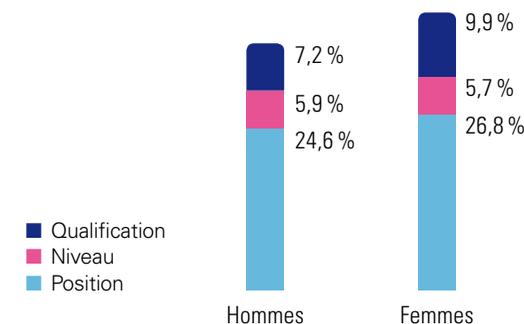


“ Mixité et égalité professionnelle, emploi des seniors, insertion des jeunes, recrutement dans les quartiers populaires, personnes en situation de handicap, les politiques en faveur de toutes les diversités ont poursuivi leur déploiement en 2010. ”

■ Répartition des effectifs par sexes



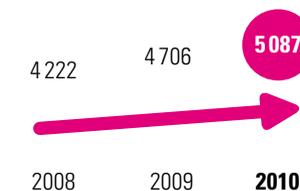
■ Taux de promotion



■ Pourcentage de femmes au sein du collège cadre



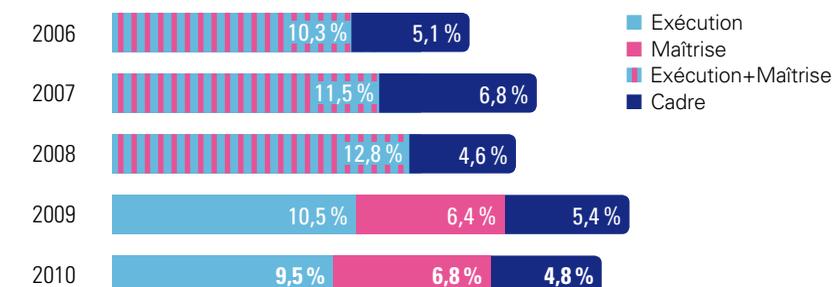
■ Nombre de travailleurs handicapés en service



■ Taux de seniors parmi les salariés

5,2%
des effectifs avaient 55 ans et plus en 2010.

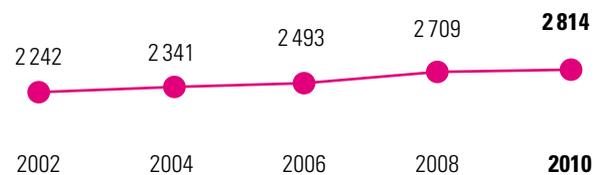
■ Proportion de personnes recrutées dans les zones urbaines sensibles, par collèges





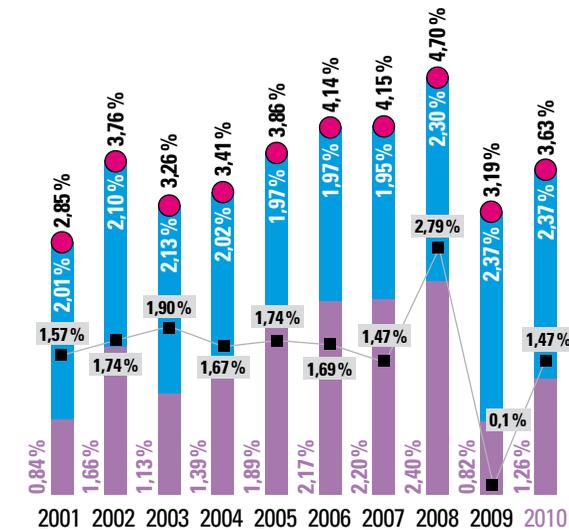
“ La rémunération moyenne des cheminots a continué de croître en 2010, grâce à des mesures de hausse générale, des mesures catégorielles et des mesures individuelles (positions de rémunération, niveaux, qualifications) significatives. ”

Évolution du salaire moyen brut (en euros)

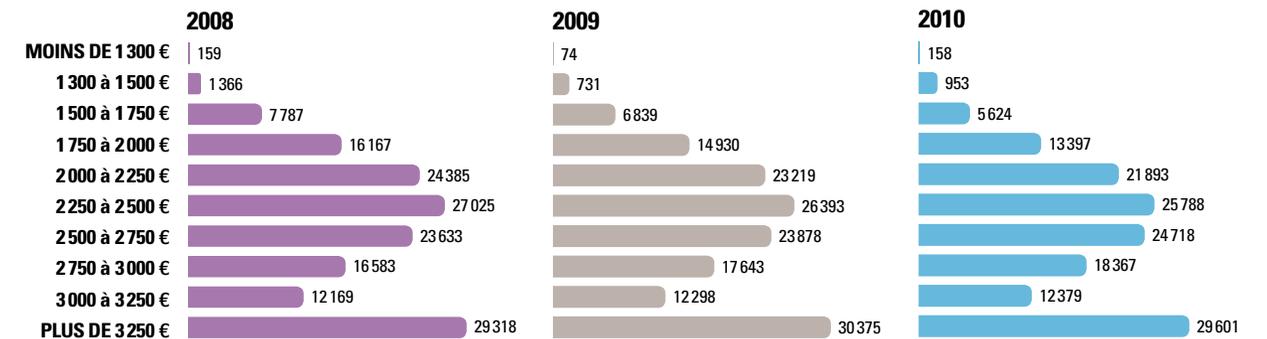


Évolution de la rémunération moyenne du personnel en place (RMPP)

- Mesures générales
- Mesures individuelles
- Évolution de la RMPP
- Inflation



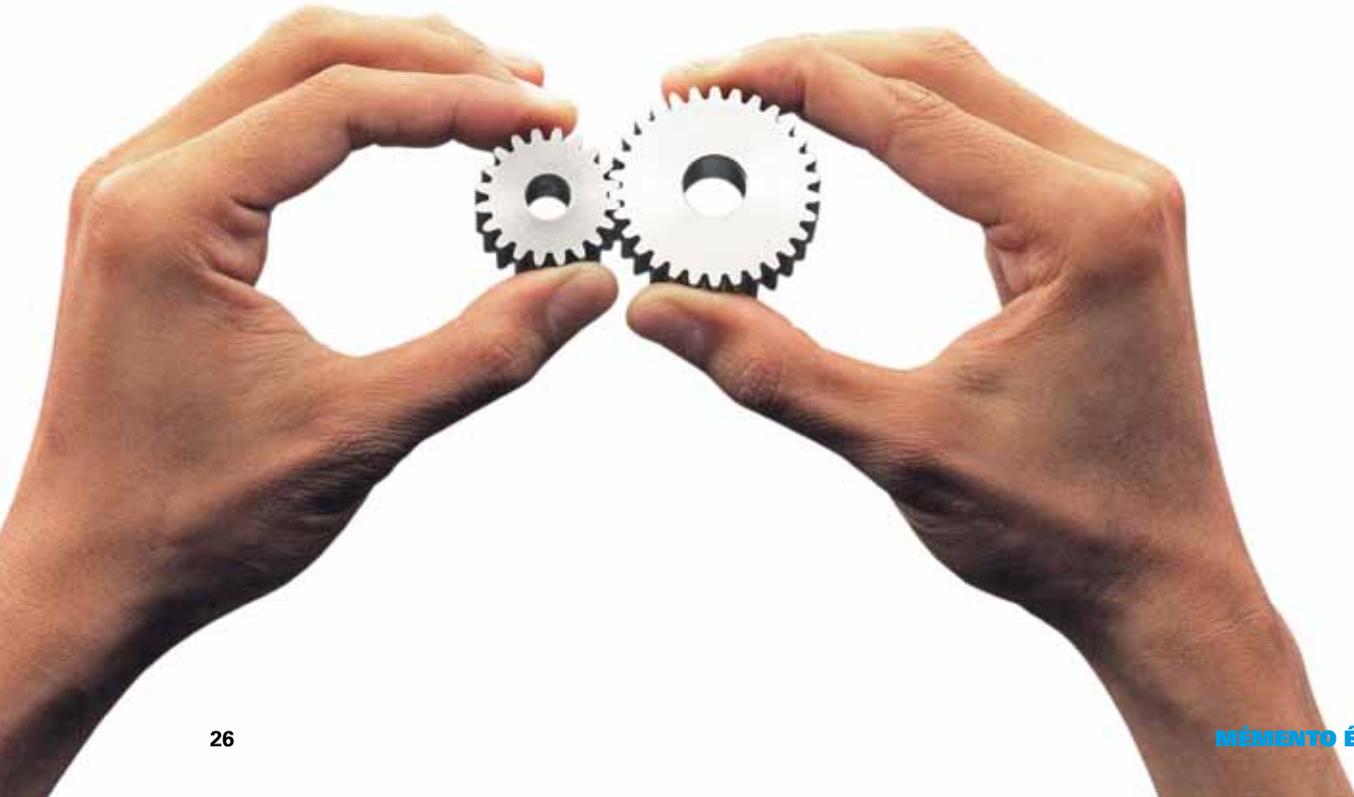
Répartition des effectifs par tranches de rémunération brute mensuelle



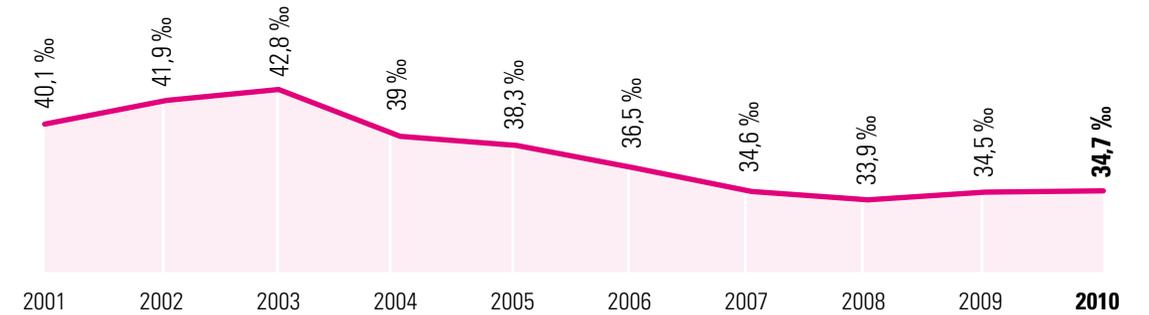
Dépenses de personnel (en milliards d'euros)



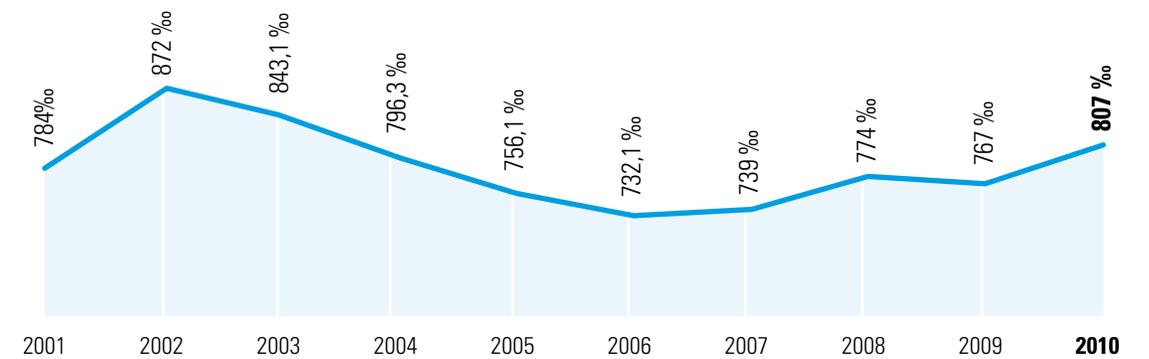
“ La prévention des risques professionnels inclut de plus en plus les risques psychosociaux, qui font l’objet d’une politique spécifique. Mais l’entreprise doit rester particulièrement vigilante sur les risques d’accidents du travail. ”



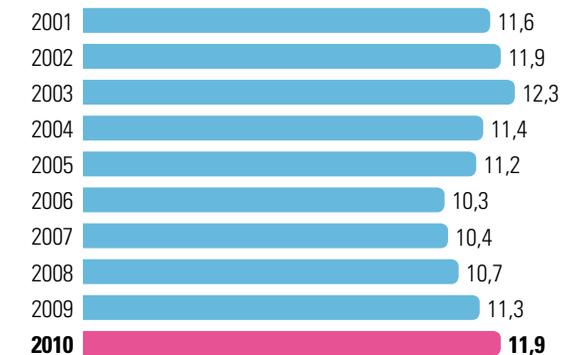
■ Nombre d’accidents du travail avec arrêt pour 1 000 agents



■ Nombre de jours d’arrêt de travail à la suite d’un accident pour 1 000 agents



■ Nombre de jours d’absence par agent pour maladie ou blessure hors service





RELATIONS PROFESSIONNELLES

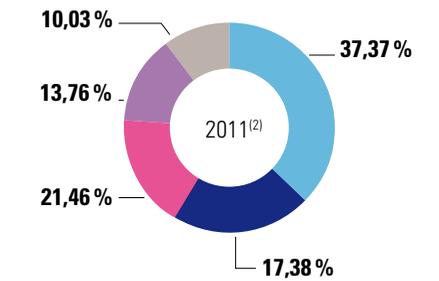
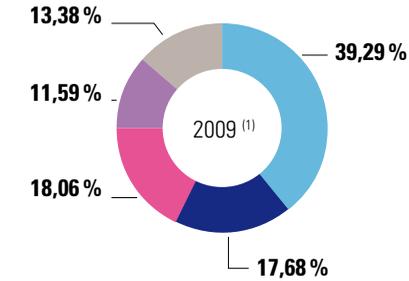


“ La SNCF a connu début 2011 une stabilisation de son paysage syndical, ses quatre organisations représentatives à l'échelle de toute l'entreprise – CGT, UNSA, Sud-Rail et CFDT – ayant de nouveau passé la barre des 10 % des voix aux élections CE. ”

■ Paysage syndical

Pourcentage des voix aux élections professionnelles (comités d'établissement)

- CGT
- Sud-Rail
- UNSA
- CFDT
- Syndicats non représentatifs au niveau national

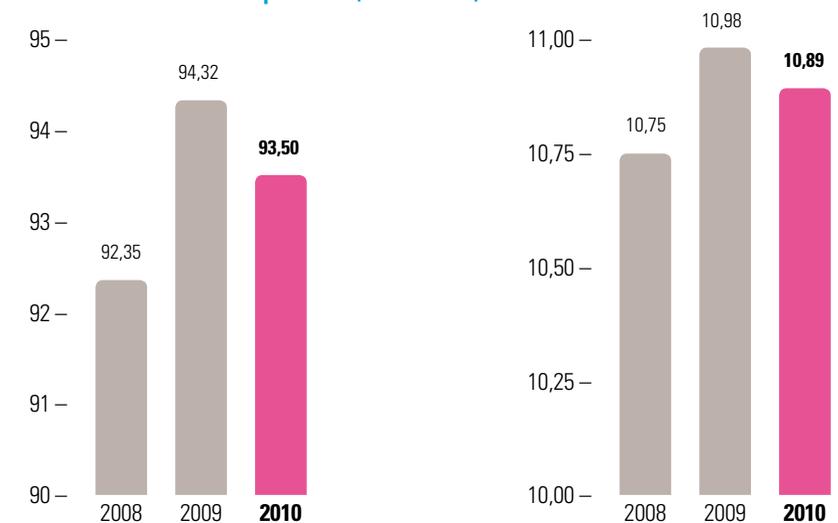


(1) Résultats définitifs.
(2) Résultats provisoires.

■ Nombre d'heures consacrées par l'entreprise aux différentes formes de réunions du personnel



■ Budget consolidé des comités d'établissement et du comité central d'entreprise (en M€)



Direction des Ressources Humaines SNCF

Agence Communication RH
34, rue du Commandant Mouchotte
75699 Paris Cedex 14 – CT IDF Paris Siège

Contact: drh.agence-comrh@sncf.fr

Intranet: www.rh.sncf.fr

