



## 1. Pour des investissements plus utiles sur le plan social

Pour RFF, la responsabilité sociale et sociétale, c'est, au-delà du respect de la réglementation :

- maximiser l'utilité sociale des investissements publics ;
- soutenir les politiques d'insertion par l'activité économique ;
- soutenir les économies locales à travers nos investissements ;
- s'appliquer à soi-même les principes de la responsabilité sociale, dans le domaine des ressources humaines.

Plus largement, les principes de responsabilité sociale s'expriment sur les thématiques suivantes :

- la santé et la sécurité au travail : le chef d'entreprise doit formaliser par écrit les résultats de l'évaluation des risques, les mettre à jour et les tenir à disposition. Si ce document ne peut être exigé lors de la procédure d'achat, il peut l'être dans les conditions d'exécution.
- l'accessibilité : les personnes handicapées ont droit à une participation pleine et entière à la vie de la cité. Les appels d'offres doivent en tenir compte dans les spécifications techniques, dans la mesure du possible.
- l'insertion de publics éloignés de l'emploi et des populations handicapées : la loi de cohésion sociale de 2005 légitime l'usage de clauses sociales dans les marchés publics en vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des personnes en situation d'exclusion. L'accès facilité à la commande publique pour les PME et les entreprises de l'économie sociale et solidaire a la même logique.
- la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité : les discriminations directe et indirecte tombent sous le coup de la loi du 27 mai 2008. Le respect de la diversité peut aussi être exigé dans la commande publique, en s'inspirant de la charte et du label diversité.
- l'égalité professionnelle homme/femme : le label « Égalité hommes-femmes » de l'AFNOR certifie pour 3 ans les entreprises et les collectivités territoriales qui se soumettent aux référentiels.
- la lutte contre le travail illégal : le code des marchés publics prévoit l'exclusion des candidats qui ne sont pas en règle au regard de leurs obligations fiscales et sociales.
- les achats éthiques et équitables : les actions de responsabilité sociale doivent compenser une concurrence faussée par des pays et des entreprises qui ne respectent pas les conventions de l'Organisation internationale du travail. Le choix de l'offre la plus avantageuse en regard de son seul coût pourrait cautionner des pratiques d'exploitation d'enfants et de travail forcé.

## 2. Favoriser les chantiers d'insertion dans le cadre de l'entretien du réseau ferroviaire

De nombreux opérateurs (collectivités locales, associations, entreprises de l'économie sociale et solidaire) proposent aux publics concernés (personnes éloignées de l'emploi, seniors, personnes à faible niveau d'études, handicapés) de participer à des chantiers qui leur permettront de retrouver le chemin de l'emploi.

Le réseau ferroviaire constitue un terrain privilégié pour de tels chantiers. A titre d'exemple, une gestion raisonnée de la végétation aux abords de la voie nécessite en effet des interventions humaines régulières, précises et suivies plutôt que des interventions mécaniques massives, afin d'apporter un véritable bénéfice pour le paysage et la biodiversité.

En Île-de-France, région où la demande d'insertion sociale est particulièrement forte, la direction régionale de RFF s'est impliquée :

- dans cinq chantiers d'insertion sur la Petite Ceinture de Paris, où une gestion différenciée de la végétation est effectuée depuis 2006 ;
- dans la remise en état écologique et l'entretien d'un talus ferroviaire à Stains par deux associations d'insertion ;
- depuis 2009, le succès des chantiers d'insertion a conduit à étendre ceux-ci sur le réseau exploité (ligne Paris-Saint-Lazare - Saint-Nom-la-Bretèche).

Ces actions d'insertion viennent soutenir la forte implication de RFF dans le domaine de la préservation de la biodiversité en Île-de-France.

## 3. Mobiliser les grands projets comme leviers d'insertion sociale

Sur le chantier de la branche Est de la LGV Rhin-Rhône, RFF a innové tant en matière d'emploi que d'insertion sociale.

Pour la première fois en France sur un chantier de cette importance, RFF a mis en place sur l'ensemble de ses marchés de travaux une clause sociale destinée à favoriser le retour à l'emploi des personnes en réinsertion. Cette clause, qui oblige les entreprises à réserver 7 % du temps de travail à des personnes en situation de précarité, a donné des résultats au-delà des espérances : les entreprises ont embauché 700 personnes (près de 12 % des heures travaillées) en insertion professionnelle sur l'ensemble du chantier à la fin de l'année 2009. Cette clause est aujourd'hui déployée sur d'autres investissements conséquents, comme le plan rail Midi-Pyrénées. En 2010, RFF conduit une démarche pour déployer ces bonnes pratiques sur un champ élargi d'investissements.

## 4. Accélérer le développement des compétences et de la diversité en interne

Différentes actions réalisées en 2009 soulignent la volonté de l'entreprise d'engager sa responsabilité sociale dans le domaine des ressources humaines.

La politique de développement des compétences se déploie au travers de différents dispositifs : entretiens professionnels, plans de formation collectif et individuels, accompagnement de l'ensemble de la filière managériale...

Le développement de la diversité a été engagé dans différents domaines :

- l'ouverture aux jeunes : 80 stagiaires et 20 contrats en alternance ont été accueillis dans l'entreprise. C'est aussi le moyen de repérer et recruter des talents issus d'horizons différents ;
  - l'intégration des seniors : plus de 20 « plus de 50 ans » ont été recrutées ;
  - une stratégie d'accueil et d'ouverture aux travailleurs handicapés : un accord « Handicap » a été signé avec les organisations syndicales ; un plan d'action et de communication vise le recrutement de personnes handicapées (notamment partenariats avec des entreprises d'intérim et des cabinets de recrutement spécialisés).
- Fin 2009, RFF comptait 23 travailleurs handicapés, soit une progression de près de 90 % par rapport à 2008. De plus, le courant d'affaires avec le milieu protégé a progressé de près de 600 % entre 2008 et 2009, et 70 % de la taxe d'apprentissage de RFF est versée à des CFA accueillant des personnes handicapées.

L'ensemble de ces actions sera poursuivi dans les années à venir, marquant l'engagement sur le long terme de RFF.

### Chantiers d'insertion : l'exemple de la Petite Ceinture parisienne

Paris intra-muros possède une ligne de chemin de fer circulaire, la Petite Ceinture.

Ce patrimoine ferroviaire constitue un espace urbain singulier, valorisé depuis 2006 grâce à un programme d'insertion et de formation qui accueille près de 50 demandeurs d'emploi par an.

En 3 ans, 5 chantiers ont permis la réalisation d'importants travaux :

- 21,6 km entretenus (plateformes vertes et talus entretenus, jardins aménagés) ;
- 2 anciennes gares rénovées ;
- 134 tonnes de déchets ramassés ;
- 3,4 km linéaires curés ;
- 1 250 m<sup>3</sup> de terre, de gravats ôtés.

Le bilan social est encore plus positif :

- près de 150 personnes accompagnées ;
- près de 5 000 heures de formation technique dispensées ;
- 38 % des personnes accompagnées ont trouvé un emploi à l'issue de leur contrat aidé, dont 66 % dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de plus de six mois ;
- 10 % ont intégré une formation diplômante CAP agricole « Travaux paysagers » ;
- 4 % se sont orientées vers d'autres filières.

