

UNE ANNÉE
À VOTRE IMAGE

Les infos-radio P. 23

• Chaque jour, l'essentiel
de l'actualité de l'entreprise.
Ce qu'en dit la presse nationale.
Actualisation à chaque
événement

sur 515 302 ou au 0805 90 51 51.

lesinfos

la radio | le journal

En 2007, nous verrons : la mise en service du TGV Est européen ; des alliances européennes dans le fret ;

Londres à 2 h 15 de Paris ; les premiers grands chantiers massifiés ; la tentative
de record du monde de vitesse ; la Coupe du monde de rugby ; la négociation des nouvelles
conventions régionales TER ; la création d'un GIE pour l'intermodalité ; des idées d'avance un
peu partout ! l'intégration des nouveaux embauchés ; et toujours de nouveaux tarifs, de nouveaux services, etc.

UNE ANNÉE
JALONNÉE DE
SUCCÈS

UNE ANNÉE
REPLIE DE
GÉNÉROSITÉ

UNE ANNÉE
PLEINE DE FIERTÉ

UNE ANNÉE
D'INVENTIVITÉ

UNE ANNÉE
FAITE DE
RENCONTRES

donner au train des idées d'avance



La journée parisienne du 10 janvier

Réalisé par Georges Lesage
Photos : SNCF/CAV/B. Lachaud/J.-M. Fabbro



5600 nouveaux embauchés



1 La présidente Anne-Marie Idrac lors de la plénière, qui s'est présentée comme une «nouvelle embauchée du 12 juillet».
2 Danièle Irazu, de l'équipe de France de rugby féminin, a clos la plénière avec le trophée de la Coupe du monde de rugby 2007, de laquelle la SNCF est partenaire officiel.

Le 10 janvier, pour la dixième année consécutive, la SNCF a réuni l'ensemble de ses nouveaux embauchés au Parc des Expositions de Paris. Après la «journée des 4500» l'an dernier, cet événement, lié à l'intégration des jeunes recrues est devenu cette année la «journée des 5600», le nombre de nouveaux agents ayant largement augmenté en 2006.

Préside par Anne-Marie Idrac – qui s'est elle-même présentée comme une nouvelle embauchée du 12 juillet –, cette journée particulière semble s'installer dans les moeurs de l'entreprise, puisqu'une troisième opération est déjà prévue pour l'année prochaine. Avec cette édition 2007, elle devient la partie la plus visible d'un processus d'accueil des nouveaux salariés qui se déploie dans toute la SNCF et s'étale sur un an. Ce rassemblement à gigantesque échelle a permis à chacune et à chacun (23% de femmes) de découvrir une SNCF pas toujours

bien connue. La visite de l'espace Entreprise leur a donné l'occasion de mesurer l'étendue des missions et des métiers, tandis que le relais RH a répondu à leurs interrogations liées aux évolutions de carrière. Les débats du matin avec les dirigeants domaines et des Activités, menés sans langue de bois, ont couronné un grand succès, de même que le parcours interactif. Sur tous les stands, des échanges informels sont nés entre les nouvelles recrues – dont la moyenne d'âge est de 26 ans – et les gilets rouges, portés par les managers. Questions directes, réponses sans détour : c'est le ton qui a également prévalu lors de la séance plénière de l'après-midi, au cours de laquelle Anne-Marie Idrac et Guillaume Pery ont répondu aux questions parfois impertinentes de la salle et du journaliste Michel Field. La privatisation ? C'est non. Lâcher le frein ? Pas davantage. Quant au smm : «C'est une caractéristique, pas un handicap», a précisé la présidente. Tout en soulignant une SNCF «plus ouverte et plus offensive».



De nombreux échanges ont eu lieu entre les jeunes et les gilets rouges, portés par les managers. L'espace TGV Est dans le parcours interactif.



Une maquette de gare rénovée dans l'espace Gare et Escala.
Les 5600 embauchés réunis en plénière autour d'Anne-Marie Idrac et de Guillaume Pepy.



Tiens, RH sort un «référentiel d'objectifs»

Le 10 janvier, 5600 recrues ont participé à la Journée nationale d'accueil. L'événement, pour essentiel qu'il fut, ne résume pas la nouvelle politique d'intégration et de management, fruit du chantier «nouveaux embauchés» lancé en mars 2006 par Louis Gallois et repris au bond par Anne-Marie Idrac. Que leur a-t-on concocté, aux jeunes recrues ? Un référentiel d'un genre nouveau. Un «référentiel d'objectifs», pas loin de révolutionner l'art réglementaire cher à la grande maison. En effet, ce référentiel - présenté en avant-première

à quelque 300 managers (DR, DET...) le 9 janvier par le directeur des Ressources humaines, François Nogué - ne fixe aucune modalité d'action, ne décide pas de tout ce que l'on a le droit et le devoir de faire et de ne pas faire. En revanche, il précise des finalités, les objectifs à poursuivre pour que les embauches massives soient une occasion de progrès collectif. Un référentiel qui n'est pas un discours sur la méthode ou les moyens mais qui donne l'objectif, c'est comme une révolution culturelle. Que cherchons-nous réellement à obtenir à

travers notre mode d'accueil ? Qu'attendons-nous du suivi de la première année ? Des années suivantes ? Pourquoi se pencher sur l'organisation de notre travail collectif ? Pourquoi mieux communiquer, mieux faire circuler l'information ? Face à ces questions, le référentiel nouveau fixe un but, une politique, et il propose des exemples pour que chacun, à son échelon (branche, domaine, direction, région, établissement, unité, équipe...), sache y contribuer.

Le référentiel RH 2014 est téléchargeable sur l'intranet www.rh.sncf.fr

Nouveaux embauchés

«J'ai refusé une affectation, mais on m'a fait confiance»

«Ma vie, c'était surtout le cheval !», déclare Christelle Cornin, agent d'accueil et de vente à l'unité opérationnelle de la ligne C du RER, basée à Ermont, en région parisienne. Une véritable passion. Je ne vivais que pour cela : l'apprentissage à seize ans, la compétition et dix années de moniteur spécialisé dans l'enseignement aux enfants. Les circonstances de la vie vont pourtant la contraindre à quitter le milieu équestre. Elle accorde le coup mais réagit. Fin 2004, Christelle obtient une formation en alternance de six mois en tourisme,

puis un premier contrat à durée déterminée au sein de l'agence d'une grande enseigne de voyages. «C'est là que j'ai découvert la vente de billets SNCF», explique-t-elle. Le travail était intéressant et enrichissant, notamment le contact avec la clientèle, mais le salaire restait insuffisant et les possibilités d'évolution étaient toujours nulles. A vingt-six ans, Christelle tente sa chance et postule à la SNCF. Elle vise Grandes Lignes. «J'ai passé une série de tests et tout se passait bien jusqu'à ce que l'on m'avance mon affectation : sécurisation

à bord en travail de nuit sur la ligne Etampes - Mussy, poursuit-elle. J'ai refusé ce poste, car il ne me correspondait pas du tout. Je souhaitais un poste d'agent commercial, et je l'ai demandé.» Survenu dix jours de doute et un heureux dénouement, Christelle rejoindra bien la SNCF, où elle sera chargée de l'accueil et de la vente de billets Transilien. «J'ai vraiment été bien reçue, mes nouveaux collègues m'ont tout de suite mise à l'aise. J'ai également participé à la journée des 500 nouveaux embauchés, en janvier 2006, qui m'a donné l'occasion de



découvrir à grands maills l'entreprise et ses activités.» Si Christelle souligne la qualité de l'accueil, c'est sans doute aussi grâce au travail mené sur le sujet au sein de son unité. «Nous avons consulté les jeunes embauchés sur leur ressenti tout au long du parcours d'intégration», souligne Rozenn Tama, assistante de Linda Maisano, DUO de la ligne. Nous avons

en particulier formalisé le rôle des parrains volontaires, qui jouent un rôle d'interface avec le dirigeant de proximité et s'assurent que l'agent a vu tout ce qu'il avait à voir pour tenir son poste. Confiante, Christelle Cornin se sent aujourd'hui bien intégrée. Elle envisage toujours d'évoluer, à terme, de Transilien vers Grandes Lignes. GEORGES LENSAGE