

# Déclaration de Performance Extra-Financière

2024



## Table des matières

<b>1. PROFIL</b>	<b>3</b>
<b>2. CHIFFRES CLÉS</b>	<b>4</b>
<b>3. EDITO</b>	<b>6</b>
<b>4. MODÈLE D'AFFAIRES</b>	<b>8</b>
<b>5. RISQUES ET OPPORTUNITÉS</b>	<b>10</b>
<b>6. TABLEAU DE CORRESPONDANCE</b>	<b>11</b>
<b>7. FEUILLE DE ROUTE RSE</b>	<b>12</b>
7.1 Enjeux environnementaux	14
7.2 Enjeux sociaux	18
7.3 Enjeux sociétaux	22
7.4 Enjeux collectifs	26
7.5 Tableau de synthèse des indicateurs	30
<b>8. RAPPORT MAZARS</b>	<b>32</b>
<b>9. PLAN DE VIGILANCE</b>	<b>35</b>
9.1 Gouvernance	35
9.2 Cartographie des risques	36
9.3 Procédures d'évaluation des filiales et des fournisseurs	37
9.4 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	37
9.5 Mécanisme d'alerte	43
9.6 Dispositif de suivi	44
9.7 Compte-rendu de mise en œuvre	44



**Enjeux environnementaux**  
Retrouvez p. 14 l'interview  
d'Emilie Coston



**Enjeux sociaux**  
Retrouvez p. 18 l'interview  
de Laetitia Besson



**Enjeux sociétaux**  
Retrouvez p. 22 l'interview  
de Julien Loknar



**Enjeux collectifs**  
Retrouvez p. 26 l'interview  
d'Helena Houia



**Enjeux collectifs**  
Retrouvez p. 28 l'interview  
de Sophie Vinas

## 1. Profil

**R**ATP Dev est une filiale du Groupe RATP, spécialiste du rail urbain à grande capacité et des projets complexes, leader mondial des réseaux de métro, et troisième opérateur mondial de transports publics. Dans le monde entier, nos 25 000 collaborateurs conçoivent, exploitent, maintiennent et modernisent des réseaux de métro automatique, de train régional, de tramway, de bus, et de bien d'autres mobilités.

Nous avons construit notre expertise sur le réseau de Paris, dense et constamment modernisé. Depuis 120 ans, nos experts gèrent des projets complexes, améliorent l'expérience voyageurs, et participent à l'organisation de grands événements sportifs ou culturels.

Grâce à ce savoir-faire inégalé, nous servons plus de 100 villes dans 17 pays sur 5 continents. Nous leur apportons des solutions sur mesure, adaptées à leurs enjeux environnementaux, sociaux, de croissance ou d'attractivité.

Et parce que le transport public est vertueux pour la planète, les communautés et les territoires, nous voulons contribuer à rendre les villes plus durables, équitablement partagées entre les différentes mobilités, sobres, solidaires, dynamiques, et reliées à leurs territoires.

Chez RATP Dev, nous construisons, offrons et nous engageons pour le meilleur du transport public, chaque jour, partout, pour tous – **pour qu'il soit le choix naturel des villes et des voyageurs.**

# 2. Chiffres clés

**960 millions**  
DE VOYAGES SUR NOS RÉSEAUX EN 2024

**25 000**  
COLLABORATEURS

**De la conception à la modernisation, nous mobilisons un réseau d'experts reconnus pour proposer des expertises intégrées de A à Z et garantir une maîtrise complète de la chaîne de valeur**

+ DE **100**  
FILIALES D'EXPLOITATION  
DANS LE MONDE

UNE PRÉSENCE DANS  
**17 pays**



+ DE **270**  
MÉTIERS

Nous avons construit notre expertise sur le réseau de Paris, dense, centenaire, et modernisé en permanence. Aujourd'hui, nos experts interviennent sur toute la chaîne de valeur : de la conception à la maintenance, la gestion de projets

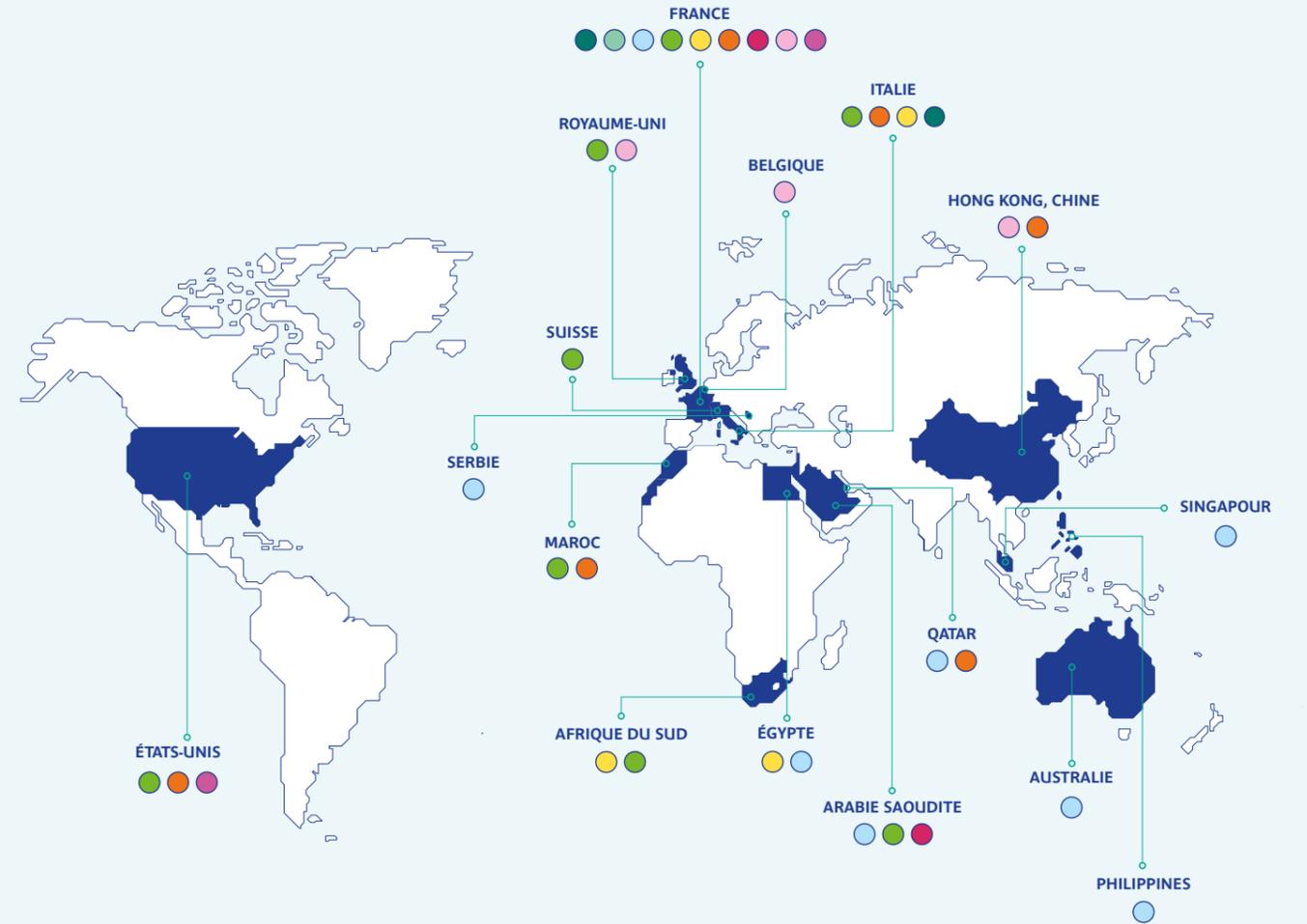
complexes comme l'automatisation, la connaissance des infrastructures, l'expérience voyageurs, la sobriété énergétique, la maîtrise des flux lors de grands événements. Ainsi, nous pouvons offrir le meilleur du transport public aux villes du

monde, de la France à l'Australie, en passant par l'Arabie Saoudite ou les États-Unis. Partout où se posent des questions d'urgence environnementale, d'inclusion sociale, d'accès aux opportunités économiques, de réputation ou d'attractivité.

## 9 MODES DE TRANSPORT



## 17 PAYS D'IMPLANTATION



## ET 3 MODES LOCAUX



## 3. Edito



**HIBA FARÈS**  
Présidente

**CÉCILE TUIL**

Directrice Exécutive Clients & Engagement



## « Le strict nécessaire ne sera jamais suffisant. »

**Hiba, vous dites souvent vouloir aller plus loin que vos engagements contractuels et réglementaires. Pourquoi ?**

— **HIBA FARÈS** En matière de RSE, les réglementations françaises et européennes sont parmi les plus exigeantes au monde et s'appliquent à notre entreprise comme à toutes nos filiales dans le monde. La conformité réglementaire est donc une obligation.

Mais le métier du transport public est avant tout une affaire de contrats, tous différents et très locaux. Certains intègrent des engagements RSE, par exemple en termes de sobriété énergétique ou d'insertion professionnelle, d'autres le font moins. Or, le respect des engagements contractuels qui nous lient à nos clients est la règle d'or de notre métier. C'est pourquoi nous pourrions tout à fait nous satisfaire d'obéir aux règles et de nous conformer aux clauses de nos contrats. Mais je suis convaincue qu'une entreprise doit être plus que cela. Pour retenir et attirer les talents, c'est évident. Mais aussi pour nous distinguer de nos concurrents. Pour donner du sens au travail des équipes. Pour accompagner les évolutions de la société. Pour renforcer le si délicat sentiment d'appartenance.

Or, la RSE est un levier essentiel de l'engagement des équipes. Parce que chacune et chacun de nous, quelle que soit sa sensibilité aux sujets environnementaux ou sociaux, sait bien que notre modèle de société, à l'échelle de la planète, n'est pas tenable.

Il en va donc de la responsabilité de notre entreprise de s'inscrire dans les enjeux du monde et d'aujourd'hui. Et il est de ma responsabilité de bâtir une entreprise toujours plus moderne, attractive, dynamique – et durable. Et pour cela, le strict nécessaire ne sera jamais suffisant.

**Cécile, comment engagez-vous les équipes au-delà du strict nécessaire des réglementations et des contrats ?**

— **CÉCILE TUIL** Il est vrai que les exigences varient énormément selon les contrats. Mais les sociétés et les réglementations évoluent, et il faut travailler dès aujourd'hui si nous voulons être prêts demain.

Surtout, chez RATP Dev comme dans le secteur du transport public, les équipes sont passionnées et extrêmement engagées pour le bien commun, les communautés, et la planète.

C'est pour elles que nous avons imaginé une feuille de route RSE qui permette à chacune de nos filiales, même la plus petite, même celle dont le client ne réclame rien, de s'engager autour, non pas du 'strict nécessaire' mais du 'juste nécessaire' – ce que nous pouvons payer, ce que nous devons assumer, et ce qui répond aux envies des équipes.

Car la RSE est un monde vaste, qui comprend bien sûr l'environnement et l'urgence climatique, mais aussi la sécurité routière et ferroviaire, l'inclusion sociale, le bien-être des équipes, l'éthique des affaires, la satisfaction de nos clients et passagers.

Et c'est pourquoi notre feuille de route aborde tous les sujets qui contribuent à la durabilité de notre entreprise et à la création de valeur pour nos parties prenantes : nos clients et nos équipes, comme nos voyageurs et nos communautés. En combinant impulsion, amélioration continue, partage de pratiques, et ambitions accessibles, nous encourageons chaque filiale à aller plus loin. C'est notre obsession : être pragmatiques, collectifs, tournés vers l'action, et réalistes. Et les travaux menés depuis quelques années, partagés en transparence avec vous chaque année, le prouvent.

# 4. Modèle d'affaires

## Nos ressources

### HUMAINES

25 000 collaborateurs

### FINANCIÈRES

+2 milliards d'euros de chiffre d'affaires\*

### INDUSTRIELLES

+100 opérations dans le monde

### INTELLECTUELLES

+21 heures de formation par an et par collaborateur

### ÉNERGÉTIQUES

1 148 GWh d'énergie consommée  
1 216 grammes éq. CO<sub>2</sub>/km d'émissions de gaz à effet de serre (GES)

100 M+  
de données générées  
sur nos réseaux

## Notre création de valeur

### POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

9 projets financés par la Fondation Groupe RATP

### POUR L'ENVIRONNEMENT

80\*\* sites certifiés ISO 14001

### POUR LES TERRITOIRES

17 pays d'implantation  
100+ villes nous font confiance

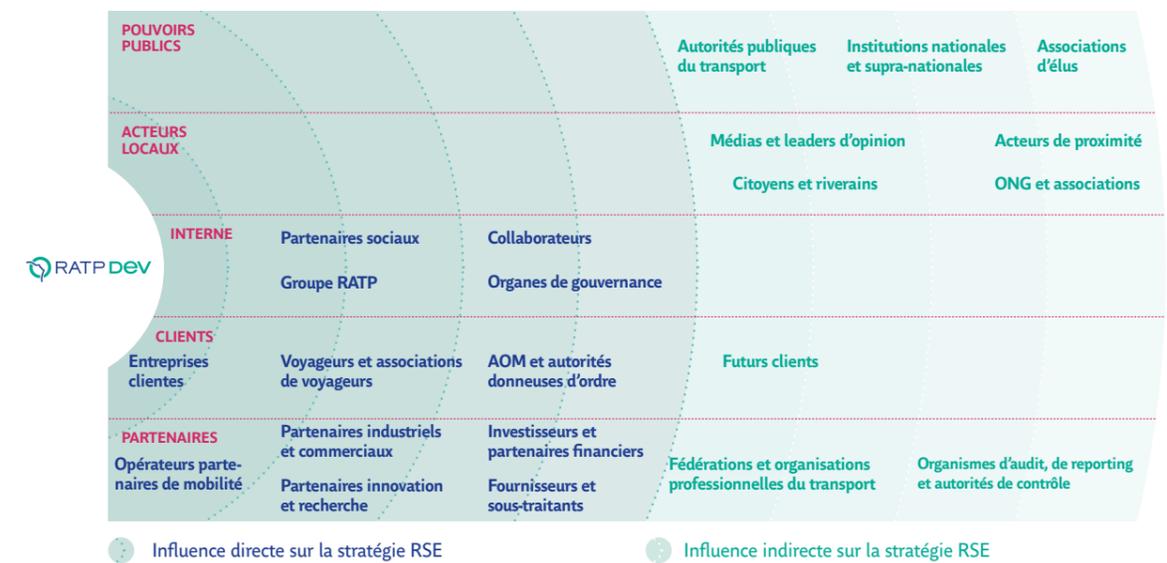
100%  
de nos réseaux de transport ont une stratégie Data\*\*\*

1,2M  
de recherches d'itinéraires chaque jour sur nos sites et applications

## Nos parties prenantes

Nos parties prenantes sont réparties en deux sphères d'influence : les parties prenantes exerçant une influence directe sur la stratégie RSE de RATP Dev et celles dont l'influence est indirecte.

### Nos parties prenantes



## Nos valeurs

Définies grâce à un travail participatif de nos 25 000 collaborateurs dans le monde, RATP Dev a formalisé en 2024 ses 4 valeurs. Ces valeurs s'incarnent dans les comportements et les modes de fonctionnement de l'entreprise. Elles font partie intégrante de l'identité forte et singulière de RATP Dev.

— **Collectifs** : Nous partageons nos connaissances, notre expérience, nos idées. Nous apprenons des autres. Car nous nous faisons confiance.

— **Humains** : Nous prenons soin de nos équipes. De nos clients, de nos voyageurs, de nos communautés, de notre planète. Nous prenons soin des autres. Car notre métier est profondément humain.

— **Efficaces** : Nous faisons ce qui est bien et ce qui est juste. Nous tenons nos engagements chaque jour et partout. Avec pragmatisme. C'est aussi simple que cela !

— **Audacieux** : Nous relevons de nouveaux défis. Nous visons de nouveaux sommets. Nous partons à la conquête de nouveaux contrats, de nouveaux clients, de nouvelles régions. Sans jamais rien prendre pour acquis.

\* Excluant notre filiale de bus à Londres, cédée en février 2025.

\*\* Sur les 46 filiales du périmètre de reporting 2024.

\*\*\* La stratégie Data comprend la mise en place d'une organisation et d'outils pour collecter et traiter les données issues des opérations, adapter et améliorer l'offre de service.

## 5. Risques et opportunités

RISQUES	ENJEUX PRIORITAIRES*	OPPORTUNITÉS
<p><b>Environnement</b></p> <p>Défaut d'atténuation ; transition vers le transport décarboné trop lente</p> <p>Consommation excessive ou non maîtrisée des énergies de traction, véhicules auxiliaires et bâtiments</p>	<p><b>Énergie et Climat</b></p>	<p>Promotion auprès des autorités organisatrices des bus « propres ». Développement des flottes de vélos ou du Transport à la demande pour le « dernier kilomètre ». Contribution à l'objectif « net zéro 2050 »</p> <p>Généralisation de l'écoconduite, gestion optimisée de l'éclairage, de la climatisation et du chauffage. Opportunité économique : augmentation de la compétitivité de notre offre par la réduction des coûts énergétiques</p>
<p><b>Social</b></p> <p>Accident ou événement grave affectant collaborateurs ou sous-traitants</p> <p>Conditions de travail ne permettant pas l'épanouissement du salarié</p>	<p><b>Santé et Sécurité des collaborateurs</b></p> <p><b>Qualité de vie et des conditions de travail</b></p>	<p>Mise en place de systèmes de management de la sécurité et de la « culture juste »</p> <p>Mise en œuvre du programme WeCare</p>
<p><b>Sociétal</b></p> <p>Accident routier ; non-conformité de l'entreprise</p> <p>Accident ferroviaire (collision, déraillement)</p>	<p><b>Sécurité routière et ferroviaire</b></p>	<p>Promotion et renforcement des compétences de nos équipes en matière de sécurité routière</p> <p>Promotion et renforcement des compétences de nos équipes en matière de sécurité ferroviaire, avec notamment le développement des lignes automatiques</p>
<p><b>Collectif</b></p> <p>Atteintes à la probité, non-respect des règles du droit de la concurrence, manque de transparence dans les relations d'affaires</p> <p>Difficulté à attirer les talents, du conducteur.trice à l'ingénieur.e</p> <p>Sous-représentation des femmes</p>	<p><b>Éthique des affaires</b></p> <p><b>Attractivité et marque employeur</b></p> <p><b>Parité Femmes-Hommes</b></p>	<p>Renforcement de la réputation d'exemplarité de RATP Dev via une optimisation des mécanismes de contrôles internes et de la chaîne de valeur</p> <p>Résolution des problèmes de sous-effectifs, fidélisation des employés, attractivité auprès des meilleurs talents</p> <p>Lutte contre les stéréotypes de genre</p>

\* Enjeux prioritaires : collectifs et obligatoires. Les enjeux prioritaires concernent toutes les filiales via des plans d'action basés sur l'amélioration continue.

## 6. Tableau de correspondance

ENGAGEMENT	ENJEUX	KPI	CHAPITRE ISO 26000	RÉF. GRI	ODD CORRESPONDANT
<b>Environnement</b>	<b>Énergie et Climat*</b>	Émissions de GES/km (grammes éq. CO <sub>2</sub> /km)	6.5.3	305	
		Consommation totale d'énergie (kWh)	6.5.4	303	
	Gestion de l'eau	Consommation d'eau/km (litres/km)	6.5.4	303	
	Gestion des déchets et économie circulaire	Quantité de déchets dangereux (tonnes)	6.5.3	306	
	Biodiversité	Indicateurs en cours de définition	6.5.6	304	
<b>Social</b>	<b>Santé et Sécurité des collaborateurs*</b>	Taux de fréquence (Tf)	6.4.6	403	
		Taux de gravité (Tg)	6.4.6	403	
	<b>Qualité de vie et des conditions de travail*</b>	Taux d'absentéisme (%)	6.4.6	403	
		Taux de renouvellement des salariés	6.4.5	401	
Gestion des compétences	Formation : nombre moyen d'heures de formation par salarié par an (heures / salarié / an)	6.4.7	404		
Dialogue social	Nombre d'accords collectifs ou de protocoles signés dans l'année	6.4.5	407		
<b>Sociétal</b>	<b>Sécurité routière et ferroviaire*</b>	Traité dans le rapport de gestion	6.7.4	416	
		Traité dans le rapport de gestion	6.7.4	416	
	Satisfaction des voyageurs	Indicateurs en cours de définition	6.7.6		
	Ancrage territorial	Nombre et montant des projets de la Fondation Groupe RATP financés par RATP Dev	6.8.3	413	
	Insertion	Nombre de recrutements de personnes en situation de handicap dans l'année ; nombre total de salariés en situation de handicap dans l'entreprise	6.3.7	406	
Achats responsables	Indicateurs en cours de définition	6.6.6	414		
<b>Collectif</b>	<b>Éthique des affaires*</b>	% de collaborateurs formés à l'anticorruption	6.6.3	205	
	<b>Attractivité et marque employeur*</b>	Indicateurs en cours de définition	6.4.7	401 à 405	
	<b>Parité Femmes-Hommes*</b>	% de femmes dans l'effectif % de femmes cadres de direction	6.3.7	405	
	Attentes des clients (Autorités Organisatrices de la Mobilité)	Indicateurs en cours de définition	6.7.6		
	Diversité	Indicateurs en cours de définition	6.3.7	406	

\* En gras : les enjeux prioritaires, collectifs et obligatoires. Les enjeux prioritaires concernent toutes les filiales via des plans d'action basés sur l'amélioration continue.

# 7. Feuille de route RSE

Une feuille de route résolument pragmatique, opérationnelle, collective, et ancrée dans l'action de toutes nos équipes

**L**e transport public est vertueux pour la planète, les communautés et les territoires. C'est pourquoi nous voulons en faire le choix naturel de nos clients et des voyageurs, pour contribuer à rendre les villes durables, équitablement partagées entre les différentes mobilités, solidaires, dynamiques, et reliées à leurs territoires.

C'est notre ambition RSE.

Pour y parvenir, nous avons construit une feuille de route claire et lisible : aller au-delà de nos obligations contractuelles et réglementaires, et affirmer la position de RATP Dev en tant qu'acteur responsable et voix distinctive du transport public. C'est le sens de nos **quatre engagements** :

## #1 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Réduire l'impact environnemental de chacun de nos réseaux et œuvrer pour le report modal.

## #2 ENGAGEMENT SOCIAL

Être un employeur exemplaire, soucieux du bien-être, de la formation, et de l'inclusion de ses salariés.

## #3 ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Soutenir l'activité locale et co-construire des solutions adaptées aux enjeux et ambitions de nos clients.

## #4 ENGAGEMENT COLLECTIF

Contribuer chaque jour avec fierté, conviction et transparence au meilleur du transport public.

Ces quatre engagements sont déclinés en **18 enjeux** qui représentent les attentes de nos clients et de leurs territoires, de nos voyageurs et de nos équipes. Ils sont répartis en 2 catégories :

- **les 7 enjeux prioritaires** concernent tous nos réseaux. Ils font l'objet d'une ambition collective et d'un programme global, piloté par un expert ou une experte de RATP Dev. Les plans d'action reposent sur l'amélioration continue, pour tenir compte de la grande variété de nos réseaux et de nos contrats.
- **les 11 enjeux complémentaires** sont à la main de nos réseaux. Ils font l'objet d'une coordination globale, animée par un expert ou une experte de RATP Dev qui accompagne les réseaux qui le souhaitent vers leur ambition.

Cette année, notre rapport extra-financier présente les feuilles de route de nos 7 enjeux prioritaires.

Pour chacun d'eux, nous nous attachons à ce que nos programmes soient pragmatiques, apportent de la valeur à nos filiales et nos réseaux, soutiennent et renforcent les initiatives portées localement par nos équipes, et s'appuient sur des réalisations concrètes, chiffrées, répliquables.

Parce que notre stratégie RSE est résolument pragmatique, opérationnelle, collective, et ancrée dans l'action.

« Pour piloter chacun de nos 18 enjeux, nous avons identifié les meilleurs experts et expertes, soutenus par un ou une sponsor au niveau du comité de direction. Ensemble, ils sont garants de l'ambition, de la pertinence, et du déploiement de nos programmes de façon cohérente et ciblée selon les réalités du terrain. »

GRÉGORY MALET  
DIRECTEUR RSE, RATP DEV



## NOS ENJEUX

Les **enjeux prioritaires** sont partagés par tous nos réseaux : ils sont portés par le siège, déclinés localement, et soutenus par une gouvernance structurée.

Les **enjeux complémentaires** sont sélectionnés par les filiales en fonction de leurs spécificités locales, et bénéficient de l'appui du siège.

Les **pilotes** sont responsables de la feuille de route, supervisée par le COPIL RSE.

Les **sponsors** sont membres du Comité de Direction de RATP Dev.

ENJEUX PRIORITAIRES ET COMPLÉMENTAIRES		
Base de la feuille de route 2024		
<b>Environnement</b>	<b>Énergie et Climat</b>	Pilotes : Emilie Coston, Grégory Malet Sponsors : Cécile Tuil, Philippe Diebold
	Gestion de l'eau	Pilote : Emilie Coston Sponsor : Philippe Diebold
	Gestion des déchets et économie circulaire	Pilotes : Emilie Coston, Grégory Malet Sponsor : Cécile Tuil
	Biodiversité	Pilotes : Emilie Coston, Grégory Malet Sponsor : Cécile Tuil
<b>Social</b>	<b>Santé et Sécurité des collaborateurs</b>	Pilote : Emilie Coston Sponsor : Philippe Diebold
	<b>Qualité de vie et conditions de travail</b>	Pilotes : Helena Houia, Laetitia Besson, Sabrina Ratkovic Sponsor : Florence Yvan
	Gestion des compétences	Pilote : Helena Houia Sponsor : Florence Yvan
<b>Sociétal</b>	Dialogue social	Pilote : Helena Houia, Laetitia Besson, Sabrina Ratkovic Sponsor : Florence Yvan
	<b>Sécurité routière et ferroviaire</b>	Pilote : Julien Loknar Sponsor : Philippe Diebold
	Satisfaction des voyageurs	Pilote : Emmanuel Colin Sponsor : Cécile Tuil
	Ancrage territorial	Pilote : Sophie Castagne Sponsor : Cécile Tuil
<b>Collectif</b>	Insertion	Pilotes : Helena Houia, Laetitia Besson, Sabrina Ratkovic Sponsor : Florence Yvan
	Achats responsables	Pilote : Rémi Zask Sponsor : Cécile Tuil
	<b>Éthique des affaires</b>	Pilote : Sophie Vinas Sponsor : Barbara Duguay
	<b>Attractivité et marque employeur</b>	Pilotes : Helena Houia Sponsor : Florence Yvan
	<b>Parité Femmes-Hommes</b>	Pilote : Helena Houia Sponsor : Florence Yvan
	Attentes des clients (AOM)	Pilote : Sophie Castagne Sponsor : Cécile Tuil
	Diversité	Pilote : Helena Houia Sponsor : Florence Yvan

## 7.1 Enjeux environnementaux



INTERVIEW D'EMILIE COSTON  
DIRECTRICE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE ET QHSE

« Avancer vers la neutralité carbone nous a conduits à penser de front climat et énergie. »

### Quel est l'engagement de RATP Dev en matière d'énergie et de climat ?

— **EMILIE COSTON** Nous traitons cette question pour apporter des réponses concrètes aux défis posés par l'urgence climatique et la raréfaction des ressources naturelles. Pour cela, nos objectifs en 2024 étaient de définir des trajectoires d'amélioration de notre performance énergétique et de réduction de notre empreinte carbone en tenant compte des enjeux réglementaires mais aussi des leviers d'action de nos réseaux (bâtiments, matériel roulant, infrastructures dont nous sommes propriétaires ou gestionnaires). D'ici 2027, nous voulons certifier quatre de nos plus grands réseaux ISO 50001, et d'ici 2030 développer une culture des enjeux énergie/climat pour accompagner la mise en œuvre de notre stratégie d'adaptation au changement climatique.

### Quels ont été les temps forts de 2024 ?

— **EC** RATP Dev est engagée dans la réduction de son empreinte énergie et carbone depuis de nombreuses années, par exemple avec la conception de solutions pour optimiser la consommation d'énergie de traction des réseaux de transport (éco-conduite, éco-stationnement, climatisation, etc.). La solution Maint'Up est déjà déployée au sein de 9 réseaux dans le cadre de leur plan de transition énergétique.

Cette année, nous sommes allés plus loin en formalisant une feuille de route avec la direction RSE, RATP Consulting et nos plus grands réseaux français et internationaux. Ainsi, en France, deux objectifs ambitieux mais réalistes ont été définis : accompagner nos clients pour réduire de 35 % (par rapport à 2023) les émissions de CO<sub>2</sub> tous les 100 km parcourus, et atteindre un taux de 55 % de bus à énergie alternative d'ici 2030. Nous avons réuni les directeurs QHSE de nos plus grands réseaux pour élaborer une fresque du climat et identifier nos leviers d'action communs. Nous œuvrons collectivement pour renforcer nos processus internes et transformer nos reportings en outils de performance. Les appels d'offres ou les reprises de réseaux constituent de vraies opportunités pour harmoniser nos standards et renforcer notre compréhension des enjeux et des attentes des territoires.

### Quels chantiers en 2025 ?

— **EC** 2025 sera une année d'accélération avec le déploiement de plusieurs plans d'action opérationnels et innovants pour préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et améliorer notre performance environnementale. Il y a une véritable mobilisation à tous les niveaux de l'entreprise sur la nécessité d'agir, de se structurer, et d'harmoniser nos pratiques tout en conservant les spécificités de chacune de nos filiales.



ÉNERGIE & CLIMAT

### Le plein d'énergies alternatives pour nos bus européens

**RATP Dev fait de la décarbonation un enjeu majeur** : elle accompagne les Autorités Organisatrices de la Mobilité dans leurs actions en faveur de la transition énergétique, et poursuit le déploiement de ses bus « propres » électriques, hybrides, biocarburants ou à hydrogène. À La Roche-sur-Yon (France), RATP Dev, le Cnam, Lhyfe et Énergie Formation s'associent pour ouvrir en 2025 un centre de formation dédié à la maintenance des bus à hydrogène. Ce centre de formation est implanté sur le site Atinéa, un ancien centre industriel reconverti en station multi-énergies locales et décarbonées, alimentées par des sources renouvelables, notamment de l'hydrogène vert produit grâce à l'énergie éolienne. C'est cet hydrogène qui est utilisé par notre filiale de La Roche-sur-Yon, qui opère des bus à hydrogène depuis 2021. L'objectif du centre est de renforcer la connaissance des usages de l'hydrogène, afin que nos équipes sachent maîtriser cette énergie clé pour la décarbonation des transports.

ÉNERGIE & CLIMAT

### Une flotte de 300 véhicules électriques aux États-Unis en 2030

La transition énergétique continue pour RATP Dev aux États-Unis ! Des bus diesel laissent peu à peu place à des véhicules plus modernes, répondant à des normes environnementales exigeantes.

Citibus à Lubbock (Texas), The Comet à Columbia (Caroline du Sud), TheBus à Prince George's County (Maryland)... notre filiale américaine gère déjà plus de 100 véhicules électriques et 137 bus hybrides.

RATP Dev aux États-Unis exploite aujourd'hui certaines des plus grandes flottes de bus électriques de la côte Est, comme celle du CTtransit pour le compte du Connecticut Department of Transportation (CTDOT), ou celle du DC Circulator (Washington, D.C.). Chaque partenariat avec une autorité de transport en commun permet de renforcer l'expertise de notre filiale en matière de gestion, d'exploitation et de maintenance des bus à propulsion alternative.





↑  
ÉNERGIE & CLIMAT

## Éco-conduite et éco-stationnement : des économies d'énergie 24h/24

Savez-vous qu'adopter l'éco-conduite réduit de près de 15 % la consommation de carburant tout en limitant les émissions carbone ? RATP Dev sensibilise de nombreux collaborateurs à cette pratique : à **Casablanca** (Maroc), tous les conducteurs opérant sur nos deux nouvelles lignes de bus à haut niveau de service ont ainsi été formés à l'éco-conduite en 2024.

À **Angers** (France), Maint'Up, notre solution propriétaire de maintenance digitale, agrège les données de nos équipements, et encourage l'éco-conduite en transmettant aux équipes les données de consommation d'énergie de traction et d'énergie auxiliaire (climatisation, éclairage, etc.). Maint'Up compare aussi chaque parcours et optimise le trajet en termes de consommation énergétique. Et parce que les économies peuvent continuer lorsque le véhicule reste à l'arrêt, nos concentrateurs de données détectent le matériel roulant allumé inutilement. Associés à un système de géolocalisation et d'alerte, ils assurent un suivi permanent de la consommation des bus, même au dépôt. À la clé : plus de 4 % des dépenses énergétiques du véhicule économisées, et un moyen efficace d'initier les conducteurs et les agents de maintenance aux bons réflexes de l'éco-stationnement.

**1 216** grammes  
éq. CO<sub>2</sub>/km  
émissions de gaz à effet de serre  
liées à la traction (GES)



↑  
ÉNERGIE & CLIMAT

## À Johannesburg et au Caire, anticiper les épisodes météorologiques extrêmes

Avec 29 événements extrêmes liés au changement climatique répertoriés dans le monde en 2024, l'anticipation des conditions météorologiques et environnementales devient l'affaire de tous.

Notre filiale Bombela Operating Company (BOC) à **Johannesburg** (Afrique du Sud) traite ces questions en collaboration avec les différentes villes dont elle gère les lignes ferroviaires. Des membres de son équipe QHSE participent aux comités municipaux et sont avertis des conditions météorologiques difficiles par les centres publics de gestion des catastrophes naturelles. Ce travail d'anticipation permet d'instaurer des exigences minimales de sécurité d'exploitation. Un plan de continuité d'activité conforme aux normes ISO 22301 et ISO 27031 est en cours d'élaboration au sein de la filiale.

La vigilance reste aussi constante au **Caire** (Égypte) : RATP Dev Mobility Cairo restreint la vitesse des métros en cas de chaleur excessive, tandis que des « plans inondation » s'appliquent à chaque ligne, avec des actions préventives comme la pose de sacs de sable aux points stratégiques du réseau.

↑  
ÉNERGIE & CLIMAT

## Sun Tran développe sa flotte durable à Tucson (Arizona, États-Unis)

Sun Tran, opéré par RATP Dev à **Tucson**, a été en 2021 le premier réseau de transports en commun d'Arizona à déployer des bus électriques à batterie. Dix véhicules GILLIG de douze mètres de long, silencieux et à zéro émission, sont en service dans la ville. Ils sont venus s'ajouter aux bus roulant au gaz naturel comprimé, au biodiesel ou en hybride-électrique que Sun Tran comptait déjà dans son parc.

Le réseau s'est engagé à construire une flotte durable pour préserver l'environnement. Conformément à son plan de neutralité carbone, Sun Tran prévoit de remplacer tous ses bus diesel par des bus au GNC (Gaz Naturel Comprimé) ou électriques d'ici 2028. Pour Cyril Aubin, Regional CEO, Amérique du Nord et Royaume-Uni, « l'introduction de bus électriques à Tucson constitue un pas en avant vers un avenir énergétique durable. Ce projet de coopération et la volonté de la ville d'adopter des technologies de pointe sont des exemples des valeurs de la communauté de Tucson. »



↑  
BIODIVERSITÉ

## Cesser l'arrosage pour régénérer les plantations

Depuis 2012, la filiale RATP Dev de **Brest** (France) disposait d'un gazon traditionnel reposant sur une fine couche de substrat, nécessitant un arrosage fréquent pour un coût annuel de 80 000 €. Pour s'adapter aux épisodes de sécheresse de plus en plus fréquents grâce à une végétation plus résiliente, la décision a été prise en 2023 de cesser l'arrosage. Depuis, la végétation se régénère naturellement et de nouvelles espèces se développent.

Devant cette réussite, il a été décidé de ne pas installer de système d'irrigation dans le cadre du projet de la deuxième ligne du réseau. Des études et des essais sur différentes variétés de plantations sont même en cours afin de concevoir l'aménagement paysager en fonction des nouvelles conditions climatiques et contraintes hydriques.



↑  
GESTION DE L'EAU

## Le Caire et Riyad : optimiser l'arrosage des espaces verts

La raréfaction des ressources hydriques est une menace majeure pour la planète : la population urbaine confrontée à une pénurie pourrait passer de 930 millions de personnes en 2016 à près de 2,4 milliards en 2050. C'est pourquoi les filiales de RATP Dev sont encouragées à adopter des pratiques de sobriété.

Le **Caire** (Égypte) dépend du Nil pour son approvisionnement. Notre filiale RATP Dev Mobility Cairo optimise cette ressource dans toutes ses activités, en favorisant notamment le recyclage des eaux de lavage. Pour l'arrosage de ses espaces verts, constitués d'une part grandissante de plantes tolérantes à la sécheresse, la filiale utilise de l'eau non potable et tôt le matin afin de minimiser les pertes par évaporation. Démarche similaire pour Capital Metro Company (CAMCO), fruit de la *joint-venture* entre RATP Dev et son partenaire saoudien SAPTCO (Saudi Public Transport Company) à **Riyad** (Arabie Saoudite), qui arrose ses espaces verts avec un système automatisé de goutte-à-goutte s'activant aux premières heures de la matinée. Les plantes composant ces espaces sont bien adaptées au climat de la région avec un faible besoin en eau.



↑  
ÉCONOMIE CIRCULAIRE

## RATP Dev AlpBus : « entre dans la boucle »

L'opérateur des lignes transfrontalières d'autocars de **Haute-Savoie** (France) a rejoint le projet « Entrez dans la boucle », une initiative proposée par le pôle métropolitain du genevois français pour contribuer à une meilleure gestion des ressources et des déchets dans le département. Le principe : des entreprises d'un même parc d'activités se regroupent pour créer des synergies et partager les bonnes pratiques autour du tri des déchets, de leur recyclage ou de leur réutilisation. Elles mutualisent également leurs filières d'élimination. Chaque entreprise bénéficie d'une aide pour mettre en place sa filière responsable de traitement et de valorisation. « Entrez dans la boucle » bénéficie d'un fort soutien local et a permis de tisser de nombreux liens entre les entreprises et les autres acteurs du territoire : collectivités, société civile, institutions, ou encore partenaires privés.

## 7.2 Enjeux sociaux



INTERVIEW DE LÆTITIA BESSON  
DIRECTRICE STRATÉGIE ET PROJETS RH

« Nous nous engageons à écouter les salariés, et il est impératif ensuite de transformer l'essai. »

### Quel est l'engagement de RATP Dev en termes de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ?

— **LÆTITIA BESSON** Nous souhaitons créer un lieu de travail dynamique et fédérateur où les collaborateurs peuvent innover et contribuer à la réussite collective de RATP Dev. Nous voulons également attirer et retenir les talents en leur offrant un environnement favorable et engageant, en privilégiant le bien-être, la diversité, des espaces de travail sûrs et inclusifs, des opportunités d'apprentissage continu, et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est notre objectif d'ici 2029, qui rejoint les attentes des candidats en quête de sens, de valeurs fortes, et d'un environnement respectueux de toutes les individualités.

### Quel a été votre grand chantier 2024 ?

— **LB** Nous avons préparé le baromètre Engagement destiné aux collaborateurs de toutes nos filiales en avril 2025. Un chantier de taille puisque pour la première fois les quelques 25 000 salariés

vont pouvoir s'exprimer, en tout anonymat bien sûr, sur leur engagement, leur satisfaction, la qualité de vie et les conditions de travail, etc. Nous avons apporté beaucoup d'attention à la rédaction des questions qui sont traduites en cinq langues pour la meilleure compréhension de tous. Cette enquête interne est une étape essentielle pour rédiger notre feuille de route.

### Quelles seront les prochaines étapes ?

— **LB** L'analyse des résultats nous permettra d'élaborer et de mettre en œuvre dès juillet 2025 des plans d'action au niveau local et au niveau de l'entreprise, alignés sur notre plan stratégique, nos valeurs et les piliers QVCT. Nous en suivrons ensuite les résultats pour progresser et nous adapter aux réalités locales. Et en parallèle, grâce à nos ambassadeurs, véritables référents de la QVCT, nous identifierons et diffuserons régulièrement les meilleures pratiques dans toutes les filiales de RATP Dev. Notre objectif est de renforcer l'engagement et la satisfaction de nos collaborateurs, tout en favorisant une culture d'entreprise inclusive et bienveillante.

25 000  
collaborateurs contactés

pour rendre l'enquête accessible  
5 langues



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Santé et sécurité au travail : objectif zéro accident grave ou mortel

**Zéro accident pour nos salariés et nos sous-traitants** : c'est l'ambition de RATP Dev. Notre feuille de route Santé et Sécurité au travail (SST), élaborée en 2024 de manière collective, vise à homogénéiser notre démarche pour favoriser le déploiement des meilleurs standards et réduire l'accidentologie au travail.

RATP Dev s'est dotée d'une directive Santé et Sécurité au travail : elle s'accompagne de documents facilitant la structuration des systèmes de management SST et d'un plan d'accompagnement et d'inspection annuel sur un échantillon de filiales. En complément de nos référentiels internes en matière de sécurité routière et ferroviaire, nous avons revu et renforcé nos contrôles internes, nos procédures d'astreinte et nos bilans annuels. Plusieurs actions complètent notre démarche : la création d'une communauté de directeurs QHSE au sein des filiales, des campagnes de sensibilisation, des projets d'innovation ainsi que la certification progressive de nos entités à la norme ISO 45001.

Cette feuille de route se nourrit des nombreuses initiatives déployées dans nos filiales : la campagne « Report it, Sorted » de Johannesburg (Afrique du Sud) promeut par exemple le signalement des situations dangereuses. Depuis son lancement en 2022, le nombre d'accidents avec arrêt de travail a diminué de 33 % au sein du réseau.



#### QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS AU TRAVAIL

### Bien-être au travail : des séances de soins pour les salariés

Quatre fois par mois, notre filiale de Lorient (France) invite un spécialiste de santé, kinésithérapeute ou naturopathe, pour recevoir les salariés qui le souhaitent dans un espace dédié. D'une durée de 30 minutes, ces consultations leur permettent de bénéficier de soins adaptés pour soulager et prévenir les douleurs, lutter contre la sédentarité en renforçant la mobilité, tout en favorisant la relaxation et la détente. Ce sont aussi des moments privilégiés pour échanger avec des spécialistes à l'écoute. En 2024, une centaine de collaborateurs a profité de cet accompagnement, entièrement pris en charge par l'entreprise.

« L'initiative de RD Lorient Agglomération est novatrice et très positive. Ces séances permettent de prévenir les troubles musculo-squelettiques tout en améliorant le bien-être au travail. Notre corps a parfois du mal à suivre et il est nécessaire de s'accorder du temps pour prendre soin de soi, pour s'entretenir. Ces petites pauses offertes par l'entreprise sont vraiment un cadeau fait aux salariés ! », détaille Laëtitia, l'une des kinésithérapeutes intervenant dans le cadre de cette initiative.

#### QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS AU TRAVAIL

### À Johannesburg (Afrique du Sud), notre filiale poursuit ses actions pour promouvoir le bien-être au travail

Le bien-être physique, psychologique ou social des salariés est un moteur de cohésion et de performance pour l'entreprise.

En 2024, l'accent a été mis sur le bien-être financier : notre filiale et ses partenaires (4D Healthcare Consulting et Morebo Group) ont ainsi transmis aux équipes des informations essentielles sur les prestations de santé complémentaires disponibles dans le pays, notamment les couvertures d'appoint en matière de soins. D'autres sujets importants ont également été expliqués : le système de retraite à deux piliers, l'approche de l'épargne-retraite entrée récemment en vigueur, l'importance de conserver les renseignements liés aux prestations de santé... Tout ceci afin que nos collaborateurs et leurs proches soient mieux protégés et informés.

Ce programme d'une semaine s'inscrit dans le cadre des initiatives de la filiale autour du bien-être, et de son engagement d'aller au-delà des normes en vigueur dans le pays.



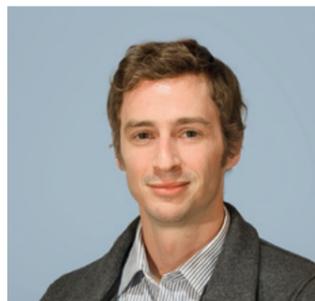
#### GESTION DES COMPÉTENCES

### Aux États-Unis, développer toutes les compétences, du leadership aux premiers secours

En 2024, un premier programme de développement du leadership et de mentorat a été lancé aux États-Unis. Dans ce cadre, des managers récemment nommés bénéficient de l'accompagnement de profils plus expérimentés.

Par ailleurs, dans l'État de Washington, plusieurs fournisseurs (Bode, Hanning & Kahl, Knorr-Bremse) ont été invités sur site pour réaliser des formations de maintenance spécifiques. En interne, l'objectif des formations est de permettre à tous les employés de savoir dispenser les premiers secours à destination de nos passagers adultes comme enfants, ou encore de pouvoir intervenir sur un incendie grâce à des exercices sur les extincteurs. Plusieurs participants ont obtenu ou sont en passe d'obtenir la certification du programme de sécurité dans les transports (Transit Safety and Security Program, TSSP) dispensé par le Transportation Safety Institute (TSI).

## 7.3 Enjeux sociétaux



INTERVIEW DE JULIEN LOKNAR  
DIRECTEUR SÉCURITÉ FERROVIAIRE ET ROUTIÈRE

« Le partage d'expérience favorise la généralisation des bonnes pratiques dans tous nos réseaux. »

### Quel est l'engagement de RATP Dev en matière de sécurité routière et ferroviaire ?

— **JULIEN LOKNAR** Nous voulons garantir une sécurité absolue à nos voyageurs, nos employés et plus largement à toutes les parties prenantes en interaction avec les réseaux de transports dont nous assurons l'exploitation et la maintenance. C'est une partie intégrante de notre ADN et de nos valeurs communes au sein du Groupe RATP. Pour cela, nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux en matière de contrôles internes, de qualité des audits, et de diffusion d'une culture sécurité exigeante au sein de chaque réseau, quel que soit le mode de transport exploité.

### Quelles sont vos priorités pour 2025 ?

— **JL** Les priorités 2025 s'inscrivent en droite ligne du travail déjà réalisé ces dernières années. Nous allons améliorer l'accompagnement de nos filiales dans la mise en œuvre des exigences définies dans nos référentiels de sécurité routière et ferroviaire. Nous souhaitons multiplier les partages d'expérience entre toutes les entités pour permettre une montée

en compétences de chacune d'elles. Nous continuerons donc à nous appuyer sur nos correspondants dans les filiales, c'est une condition *sine qua non* de l'atteinte des objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés.

### Pourquoi est-il crucial de développer une culture sécurité dans tous les pays ?

— **JL** Chaque réseau exploité sous pavillon RATP Dev porte les valeurs de l'entreprise, et plus largement celles du Groupe RATP. Nous devons formaliser les attributs d'une culture de sécurité de haut niveau, construite selon les meilleurs standards internationaux, dans un cadre commun partagé et connu de tous. Si développer une culture transverse de la sécurité est une tâche complexe, il s'agit d'une étape incontournable pour réduire durablement l'accidentologie.



SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET FERROVIAIRE

### Autocollants rétro réfléchissants : la simplicité au service de l'efficacité

Les autocollants rétro réfléchissants apposés sur la carrosserie des bus et autocars à **La Roche-sur-Yon** (France), à **Casablanca** (Maroc), en **Toscane** (Italie) et aux **États-Unis** font des petits à travers le Groupe. Ces stickers sont des logotypes tirés de la charte graphique de RATP Dev qui permettent de « voir et être vu », renforçant à la fois la sécurité sur les réseaux et la visibilité de la marque. Alors que les bandes réfléchissantes sont généralisées et rendues obligatoires sur les cars et les camions, ce n'est pas le cas sur les bus de ville. En augmentant la visibilité des véhicules, cette solution simple et économique permet de réduire l'accidentologie et donc d'améliorer la sécurité de tous. Une réussite dont les conducteurs se félicitent puisqu'elle renforce la sécurité au volant, et qui a été primée lors du concours interne consacré à l'innovation.

SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET FERROVIAIRE

### Safetracker et Maint'Up : des outils qui font la différence

Disposer de données fiables, harmonisées et comparables, est la base fondamentale pour construire et décliner une stratégie à l'échelle de toutes les filiales RATP Dev. Cela permet de cibler les thèmes ou les réseaux pour lesquels les actions présentent les plus grands bénéfices potentiels. À cet effet, RATP Dev va s'appuyer sur la puissance des outils Safetracker et Maint'Up, développés en interne et en cours de déploiement au sein des filiales.

Les bons réflexes #2



Pour ma sécurité, je suis équipé



SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET FERROVIAIRE

### IZILO : sécuriser les angles morts pour protéger les cyclistes

IZILO, le réseau de transport collectif de **Lorient Agglomération** (France), a lancé en 2024 une campagne de sensibilisation à la sécurité des cyclistes sur les routes, axée sur les angles morts. En plus d'un affichage sur les bus, l'initiative comprend des ateliers à destination du personnel. Les conducteurs de bus sont formés pour mieux appréhender l'augmentation du nombre de cyclistes sur les routes, en particulier dans certaines zones critiques de forte cohabitation. En outre, 17 des 95 bus d'IZILO sont maintenant dotés de caméras de détection de présence dans les angles morts, avec l'objectif d'équiper toute la flotte d'ici 2031. Labellisée « Employeur Pro-Vélo », l'entreprise promeut par ailleurs l'usage du vélo : aujourd'hui, nombre de ses employés se rendent au travail à bicyclette.

## ACHATS RESPONSABLES

## Un atelier de travail consacré aux achats responsables

RATP Dev a été retenue par Sytral Mobilités pour exploiter les modes lourds du réseau de la métropole de Lyon pour 10 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Dès juillet 2024, les équipes mobilisées ont créé un atelier de travail sur les achats responsables afin de préparer le déploiement de la démarche en 2025. Pour ce faire, elles collaborent avec la MMIE (Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi), qui intervient en tant qu'assistant à la maîtrise d'ouvrage (AMO) sur les volets liés à l'insertion. Son rôle est d'accompagner RATP Dev dans la définition et la mise en œuvre des actions d'achats responsables intégrant des objectifs d'insertion. Ce projet permettra notamment de préparer la revue des contrats existants et d'organiser un « lab'achats » dédié à ces enjeux.



## SATISFACTION DES VOYAGEURS

## À Rennes, une « Safe Place » pour mieux répondre à l'insécurité

**Recueillir. Rassurer. Renseigner.** Pour mieux lutter contre le harcèlement de rue et toutes les formes d'agressions dans l'espace public, l'ensemble des agents de notre filiale de Rennes (France) ont été formés à l'accueil et au soutien des personnes confrontées à de telles situations. Dispensée via l'application mobile Umay (Ocean Pink) qui vise à lutter contre le harcèlement de rue et les violences sexistes, cette formation repose sur une méthode spécifiquement conçue pour les équipes responsables de l'accueil du public. Objectifs : les rendre capables de mieux prendre en charge les victimes, les doter des premiers réflexes utiles, leur apprendre ce qu'il faut dire et ne pas dire, ou encore les aider à adopter la bonne posture auprès des victimes. À la suite de cette démarche, l'Espace KorriGo de la gare routière de Rennes est désormais labellisé et référencé comme « Safe Place » (lieu refuge) sur l'application mobile Umay, qui vise à sécuriser les déplacements grâce au partage de géolocalisation.



## SATISFACTION DES VOYAGEURS

## Sensibiliser les plus jeunes aux transports en commun

L'American Public Transportation Association (APTA) a récompensé RATP Dev USA en leur remettant le prestigieux AdWheel Award de la meilleure initiative pédagogique, catégorie médias imprimés. Cette distinction revient à un album de coloriage qui initie les enfants de manière créative et ludique aux transports et à leur histoire. Plus largement, ce prix vient souligner la mobilisation de RATP Dev USA en faveur de l'innovation et de l'éducation, notamment auprès de communautés défavorisées.



## SATISFACTION DES VOYAGEURS

## Engagement solidaire aux Philippines : LRMC primée, avec le soutien de RATP Dev

Aux Philippines, RATP Dev accompagne depuis 2015 la Light Rail Manila Corporation (LRMC) dans l'exploitation et la maintenance de la ligne 1 du métro, ainsi que dans la formation du personnel. Les deux entreprises, soucieuses des conditions de vie des communautés locales, se sont engagées aux côtés de la Binhi English Literacy Foundation pour enseigner l'apprentissage de la lecture en anglais aux enfants défavorisés, et ainsi contribuer à l'alphabetisation. Plus largement, la mobilisation bénévole des équipes de Manille a été récompensée en 2024 lors des Philippine Quill Awards et Anvil Awards : la LRMC a reçu un Top Award pour sa gestion de la communication RSE, le Prix du mérite pour ses relations avec la communauté, et le Prix d'excellence en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

## INSERTION

## Une initiative pour l'emploi à La Roche-sur-Yon

À La Roche-sur-Yon (France), le réseau de RATP Dev s'associe avec le service Emploi de l'agglomération pour lancer l'action « Des emplois près de chez vous ». L'initiative s'inscrit dans la vocation sociale des transports publics, puisqu'elle vise à inviter et accompagner les demandeurs d'emploi sur les sites de production, afin de leur donner l'opportunité de découvrir nos métiers et un nouveau secteur d'activité. Pour cette opération, notre filiale a organisé des navettes spécifiques depuis deux points de départ pour amener gratuitement les participants vers les entreprises accueillant les demandeurs d'emploi. Ce projet est issu de notre challenge interne de l'innovation, Innov & Go, dont chaque édition valorise plus de 100 initiatives issues de nos réseaux à travers le monde.



## INSERTION

## En Italie, des initiatives pour l'insertion de personnes en situation de handicap

GEST, la filiale italienne de RATP Dev qui opère les tramways de Florence (Italie), a accueilli au sein de ses équipes une personne atteinte d'un trouble du spectre autistique, ou TSA. Passionné depuis toujours par le tramway, ce nouveau collaborateur vit à proximité du centre de maintenance. En octobre 2023, il était venu visiter une première fois l'entreprise en compagnie de sa mère, à l'occasion d'une présentation des projets sociaux destinés à la communauté locale. En 2024, il a intégré les équipes de GEST, d'abord à raison de deux jours par semaine, puis à temps plein. Après avoir démarré avec des tâches adaptées, il a rapidement conquis son entourage professionnel et fait évoluer son périmètre.

## INSERTION

## Faciliter l'insertion de jeunes défavorisés au Caire

En juillet 2024, la filiale de RATP Dev au Caire (Égypte), la Fondation Groupe RATP et le Samu social international ont signé une convention de mécénat pour agir et sortir des jeunes de la rue. C'est le projet Bridges of Opportunities qui vise à favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Ainsi, la Fondation Groupe RATP soutient financièrement 120 jeunes âgés de 15 à 24 ans, hébergés dans sept centres partenaires au Caire. Le programme leur offre un cadre éducatif et des compétences essentiels pour leur avenir. Parallèlement, RATP Dev s'engage à travers un accompagnement extra-financier. Ses collaborateurs au Caire contribuent au projet en organisant des immersions au sein de l'entreprise, des présentations de leurs métiers, mais aussi en proposant des stages et un programme de mentorat.

## INSERTION

## En Afrique du Sud et en Égypte, de nouvelles initiatives pour des transports plus inclusifs

Comment répondre aux attentes de nos passagers sourds, malentendants ou malvoyants ? Une question qui interpelle toutes nos filiales, soucieuses d'optimiser l'expérience voyageurs. À Johannesburg (Afrique du Sud), notre filiale dispense à ses collaborateurs en contact avec la clientèle une formation à la langue des signes. Cette idée est née à l'occasion des sessions d'alignement stratégique, durant lesquelles chaque salarié peut soumettre une proposition pour améliorer le quotidien des équipes ou des usagers. Au Caire (Égypte), notre filiale a de son côté formé 180 agents à la pratique de la langue des signes égyptienne, et introduit cette langue dans le quotidien des transports : des vidéos dédiées sont diffusées aux guichets et sur les quais de toutes les stations, facilitant l'accès de tous aux informations essentielles. Le Capital Train et la Green Metro Line du Caire ont également collaboré avec les formateurs de la Fondation Baseera afin d'aider les personnes malvoyantes à utiliser nos services. Comment acheter un billet, trouver son chemin jusqu'aux portes, assurer sa sécurité durant le parcours... et ainsi voyager sereinement.

## 7.4 Enjeux collectifs



INTERVIEW D'HELENA HOUIA  
RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES, DIVERSITÉ ET  
INCLUSION - ÉMIRATS ARABES UNIS

« Offrir à tous la  
possibilité de s'intégrer  
dans une organisation  
internationale. »

### Quels sont vos objectifs en matière de parité, d'attractivité et de marque employeur ?

— **HELENA HOUIA** Sur ces enjeux essentiels, notre feuille de route détaille nos ambitions pour les 5 prochaines années. La parité est une priorité afin de mieux refléter la diversité de la société au sein de nos équipes. Concrètement, notre objectif d'ici 2029 est de porter à 25 % le pourcentage de femmes dans nos effectifs mondiaux et à 40 % au sein de nos équipes dirigeantes. À cet objectif sont associées 4 priorités : travailler notre marque employeur (en particulier auprès des femmes) et renforcer notre attractivité ; améliorer nos pratiques internes afin de lutter contre toutes formes de discrimination et de harcèlement ; favoriser les carrières et la formation des femmes ; exploiter nos données et indicateurs de performance pour améliorer en continu nos pratiques. Nous voulons attirer les meilleurs talents représentatifs des communautés que nous servons et s'assurer de leur développement au sein de RATP Dev.

### Quelles actions prévoyez-vous dans le domaine de la parité notamment ?

— **HH** Nos actions sont nombreuses pour attirer les femmes et améliorer leur employabilité. Nous avons déployé en 2024 une plateforme unique de recrutement pour l'ensemble de l'entreprise. Nous obtenons ainsi une meilleure visibilité des profils de nos candidats, renforçons la transparence et disposons de données tangibles pour rendre nos processus plus justes et plus inclusifs.

### La diversité serait-elle un levier stratégique ?

— **HH** Dans de nombreux pays, la diversité est l'une de nos priorités car c'est un réel levier de performance pour nos filiales. C'est pour cela que nous nous assurons que nos recruteurs et managers soient en mesure de recruter des profils de divers horizons, et que nous les sensibilisons également aux éventuels biais inconscients. Notre ambition est claire : être un employeur de choix, reconnu pour son engagement à favoriser un environnement de travail sûr, inclusif et stimulant. RATP Dev doit être une entreprise où chacun peut trouver sa place, quels que soient son origine, son parcours, sa situation. Cela rejoint aussi l'une des missions du transport public : s'adresser au plus grand nombre en commençant par favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées.

21 %

taux de féminisation de  
l'effectif RATP Dev en 2024

38 %

taux de féminisation de  
l'encadrement de RATP  
Dev en 2024



PARITÉ FEMMES-HOMMES

### En Égypte, la parité est sur de bons rails

Le transport public est un secteur où il peut encore être difficile pour les femmes de trouver leur place. Au **Caire** (Égypte), RATP Dev Mobility Cairo recrute des femmes au sein de ces métiers traditionnellement occupés par les hommes. Elles sont présentes dans tous les services et occupent des postes de tous niveaux, de conductrice de métro à cheffe de station en passant par ingénieure de maintenance, métier de Woroud Ahmed. Ce qu'elle aime le plus dans son métier : réfléchir pour trouver des solutions aux problèmes de maintenance, et transmettre son savoir.

« Former des personnes plus jeunes et moins expérimentées est très enrichissant », dit-elle. Son rêve ? Continuer à travailler avec toujours autant de plaisir et de fierté. « L'entreprise est vraiment soucieuse que les femmes prennent des responsabilités. Je me sens encouragée et accompagnée dans mon évolution professionnelle ». Alors naturellement, elle invite les jeunes filles à embrasser les carrières d'ingénieur. « Il y a tellement de choses à apprendre ! Comprendre comment fonctionne son environnement est une source de satisfaction immense ». Woroud souhaite avant tout que « chaque femme réalise ses rêves, étudie et travaille dans le domaine qu'elle souhaite, afin de s'épanouir et de réussir ».



INTERVIEW DE SOPHIE VINAS  
DIRECTRICE CONFORMITÉ

« La vitalité de notre réseau éthique et conformité est une force pour aller plus loin, plus vite. »

#### Quel est l'engagement de RATP Dev en matière de conformité ?

— **SOPHIE VINAS** Nous avons établi un programme qui repose sur trois piliers : l'engagement résolu de la direction générale pour placer l'éthique, la transparence et la responsabilité au cœur de nos valeurs et actions quotidiennes ; la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ; et une politique active de gestion des risques. Nous voulons à la fois faire de la prévention, de la détection, et remédier efficacement aux problématiques qui pourraient survenir. Pour cela, nous avons développé en 2024 de nouveaux outils : un tableau de bord anticorruption qui nous permet de suivre les plans d'action de nos 17 pays et d'alimenter nos indicateurs de performance, ainsi qu'une nouvelle plateforme de *screening* pour vérifier l'intégrité des sociétés avec lesquelles nous souhaitons travailler. Nous avons également déployé une nouvelle plateforme d'alerte permettant à toutes les parties prenantes de faire un signalement. Enfin, nous avons lancé une formation sur la protection des informations confidentielles, en coordination avec les équipes Sécurité et Cybersécurité de RATP Dev.

#### Que constatez-vous sur la mise en place des plans d'action dans les filiales ?

— **SV** Que les choses s'accélèrent ! Les instances dirigeantes sont de plus en plus impliquées. Avec elles, nous avons réalisé des vidéos et organisé des ateliers de conformité et des séminaires dédiés à ce sujet. Les initiatives locales se multiplient sous l'impulsion des référents éthique et conformité qui constituent maintenant une communauté bien installée et dynamique. Ces questions ne sont plus l'apanage du comité de direction, et c'est grâce à l'implication de toutes et tous que notre programme évolue vers plus de maturité. Les procédures sont là, reste désormais à nous assurer, ensemble, de leur application.

#### Quels chantiers en 2025 ?

— **SV** Nous souhaitons renforcer encore notre engagement, suivre nos indicateurs en accentuant les contrôles, notamment via l'analyse des comptes financiers, pour surveiller les écritures de dons, les cadeaux, le sponsoring... et l'intelligence artificielle va nous y aider. Nous voulons que la conformité devienne un réflexe, que tout le monde applique les règles, non parce que c'est une obligation légale mais parce qu'on en comprend l'importance. Notre engagement envers l'éthique et la conformité est l'un des atouts les plus précieux pour notre réputation. Nous devons veiller à toujours maintenir cette confiance.

**5** audits internes anticorruption réalisés en 2024

La plateforme digitale d'alerte est disponible en

**5** langues (français, anglais, italien, arabe et chinois)



PARITÉ FEMMES-HOMMES

### Parité et formation : quand le transport public contribue à des villes plus inclusives

Partout où il est présent, le transport public joue un rôle social important pour les communautés. En créant des emplois locaux, RATP Dev souhaite par exemple contribuer à des villes plus inclusives et solidaires. Nous encourageons la diversité au sein de nos équipes : cela signifie à la fois favoriser un recrutement ouvert à des profils variés, savoir intégrer les nouveaux talents, mais aussi proposer des formations en faveur d'une réelle évolution professionnelle. En **Égypte**, RATP Dev Mobility Cairo a ainsi recruté et formé les toutes premières femmes conductrices de métro. À **Johannesburg** (Afrique du Sud), notre filiale a atteint la parité femmes-hommes au sein de ses effectifs.

PARITÉ FEMMES-HOMMES

### Nos équipes mobilisées pour Octobre Rose

Dans le monde entier, Octobre Rose est un rendez-vous incontournable de mobilisation contre le cancer du sein. Organisé tous les ans par l'association « Le Cancer du sein, Parlons-en ! », il vise à sensibiliser les femmes à l'importance du dépistage précoce, condition pour sauver des milliers de vies, mais aussi à récolter des fonds en faveur de la recherche à travers des manifestations sportives et culturelles.

Cette année encore, les équipes de RATP Dev ont répondu présent pour l'événement : à **Brest** (France), les deux cabines du téléphérique, baptisées Charlotte et Lewin, se sont parées de lumière rose durant tout le mois d'octobre en soutien à la recherche médicale. Chez RATP Dev à **Casablanca** (Maroc), une journée spéciale a été organisée dans les locaux, avec l'intervention de personnel médical pour informer les collaboratrices sur la prévention et les encourager à prendre soin de leur santé.

INSERTION

### Soutenir l'engagement des collaborateurs

En 2024, la Fondation Groupe RATP a organisé la troisième édition de son appel à projets visant à favoriser l'engagement des collaborateurs. Lors de la remise des prix en octobre dernier, 9 collaborateurs parrains et 9 associations lauréates ont été mis à l'honneur pour leurs projets en faveur de l'insertion des publics fragiles. Parmi les lauréats, le directeur des Ressources Humaines de la filiale RATP Dev de **Lorient** (France) et l'association Douar Nevez, qui accompagne des jeunes en difficulté pour favoriser leur réinsertion au sein de la société. Au-delà de la dotation financière, ce sont l'implication des collaborateurs bénévoles et les soutiens en nature qui ont été mis en avant, soulignant les bénéfices concrets de ces initiatives sur le terrain. Cette année, les parrains étaient issus de tous les secteurs d'activité de l'entreprise pour refléter l'engagement collectif des équipes de Groupe RATP pour une société plus inclusive.

## 7.5 Tableau de synthèse des indicateurs

Environnement	2022	2023	2024
Nombre de sites certifiés ISO 14001	124	124	80
Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la traction (grammes éq. CO <sub>2</sub> /km)	1 268	1 413	1 216*
Consommation totale d'eau rattachée à un réseau public de distribution d'eau (litres/km)	1,69	1,37	0,96**
Quantité totale de déchets dangereux (tonnes)	1 354	3 863	3 124***

\* Hors filiales Londres, États-Unis, RD Berry, Ondéa, Marinéo, TBK et TAC (TP2A). L'évolution des émissions de GES est principalement due aux évolutions de périmètre.

\*\* Hors filiales Londres, États-Unis, Cilia, TBK, Start, TAC (TP2A) et Ondéa. Pour la consommation d'eau, certaines filiales ne gèrent pas leur consommation (disposition contractuelle), et d'autres ont réalisé des efforts d'économie.

\*\*\* Hors filiales Londres, États-Unis, TBK et Ondéa. Déchets dangereux: Autolinee Toscane a rénové de nombreux bus, considérés en Italie comme déchets dangereux.

Social	2022	2023	2024
Formation : nombre d'heures / an / employé.e	22,3	20,2	21,4
Taux d'absentéisme (Ta)	7,2 %	5,6 %	4,1 %
Taux de renouvellement des salariés	16 %	15,7 %	16 %
Taux de féminisation des effectifs	14,7 %	17,3 %	21 %
Taux de féminisation des équipes de direction	29,7 %	35,7 %	38,6 %
Taux de fréquence des accidents du travail (Tf)****	15,3 %	14 %	19,7 %
Taux de gravité des accidents du travail (Tg)****	0,7 %	0,7 %	1,3 %

\*\*\*\* Évolution des taux de fréquence et de gravité principalement liée à l'évolution du périmètre de reporting (hors TBS et Ondéa).

Sociétal	2022	2023	2024
Nombre de projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	15	9	9
Montant des projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	192 K€	217 K€	158 K€

Collectif	2022	2023	2024
Part des filiales et entités contrôlées au sens de l'article L-233-3 du Code de commerce couvertes par un système d'alerte éthique	100 %	100 %	100 %

### Méthodologie

Pour les données quantitatives, le périmètre d'étude comprend 46 filiales représentant 84,4 % du chiffre d'affaires consolidé et 66,6 % des effectifs de RATP Dev. Les sujets ci-dessous, non matériels au vu de l'activité du Groupe, ne sont pas traités dans ce document: lutte contre le gaspillage alimentaire; lutte contre la précarité alimentaire; respect du bien-être animal; alimentation responsable, équitable et durable; promotion de la pratique d'activités physiques et sportives; actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

#### [A] Méthodologie - Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires est un schéma global et simplifié. Il varie selon les modalités contractuelles de chaque réseau ou filiale de transport. Il a été élaboré par itération avec les experts de différents métiers du siège de RATP Dev (Technique, RSE, Risques, Finance, Stratégie, Communication).

#### [B] Méthode d'évaluation des risques et opportunités

Conformément aux exigences réglementaires de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017, RATP Dev a évalué ses principaux risques et opportunités environnementaux, sociaux ou liés aux droits de l'homme et à la lutte contre la corruption. L'analyse a été réalisée en trois étapes structurantes:

- **Définition de l'univers des risques extra-financiers** avec une trentaine de risques et opportunités, cohérent avec l'univers des risques du Groupe RATP
- **Cotation de chaque risque et opportunité RSE** par un panel composé de représentants de certaines filiales de

RATP Dev et par les experts du sujet, conformément à l'échelle de cotation élaborée par la Délégation générale de l'audit, des risques et du contrôle interne du Groupe RATP selon une méthodologie similaire à celle utilisée pour l'élaboration de la cartographie du Groupe. Les risques ont été évalués en termes de gravité, d'occurrence et de maîtrise (évaluation des barrières).

- **Hiérarchisation des risques et opportunités RSE.** Les évaluations d'impact et d'occurrence ont permis de hiérarchiser et d'identifier une liste de risques prioritaires pour cette année, associés aux enjeux importants pour RATP Dev.

#### [C] Méthode de calcul des indicateurs

Les KPIs sont calculés selon une méthodologie définie par le Groupe RATP et reprise dans le guide du reporting RSE 2024 accessible via l'outil de reporting et commun à toutes les filiales analysées. Des contrôles sont réalisés afin de s'assurer que chacune respecte cette méthodologie. Toutefois, l'application des indicateurs RH (effectifs, absentéisme, etc.) est hétérogène selon les sites.

L'échantillon représentatif est sélectionné à partir des filiales au chiffre d'affaires supérieur à 3 M€ pour les filiales de transport urbain et 7 M€ pour les filiales de transport inter-urbain. Pour ce qui est de RDSA, siège de RATP Dev situé au sein du siège de la RATP EPIC, les données environnementales ne sont pas prises en compte dans le périmètre du présent document. Elles sont incluses dans la déclaration du Groupe RATP.

Les données de kilomètres utilisées pour le calcul de certains indicateurs sont cette année des kilomètres circulés en propre (hors sous-traitance). Cela peut expliquer des variations par rapport aux années précédentes.

Taux d'absentéisme: afin de rester cohérent avec les années précédentes, la formule utilisée est:  $[(\text{Nombre de jours d'absence maladie} \times 8 \text{ heures}) / (\text{Nombre d'heures travaillées} + (\text{Nombre de jours d'absence maladie} \times 8 \text{ heures}))]$

Formule utilisée pour les heures de formation par salarié:  $\text{Nombre d'heures de formation dispensées aux salariés dans l'année} / \text{Effectif total (salariés employés dans l'entreprise au 31/12/2024)}$ .

# 8. Rapport Mazars

## Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'assemblée générale

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Forvis Mazars, commissaire aux comptes de la société RATP Dev, accrédité par le COFRAC Validation/Vérification sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, présentées dans le rapport de gestion de RATP Dev (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025).

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Les méthodologies de reporting utilisées pour les indicateurs sociaux sont hétérogènes, notamment concernant les absences (maladie et accidents du travail). Certaines entités appliquent les réglementations nationales et non les définitions issues du référentiel Groupe.
- Une partie des indicateurs clés de performance est publiée sur un périmètre limité en fonction de la disponibilité des données, tel que précisé dans la déclaration de performance extra-financière pour les indicateurs concernés.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'Entité).

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de la Société

Il appartient au Directoire :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3<sup>o</sup> du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025), à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE\_SQ\_Programme de vérification\_DPEF

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-28 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre novembre 2024 et mars 2025 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, environnement, ressources humaines et santé et sécurité.

### Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1

(dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025);

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour:
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour le risque Atteintes à la probité (corruption, trafic d'influence, ...), non-respect des règles du droit de la concurrence, manque de transparence dans les relations d'affaires, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'Entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'Entité consolidante et dans une sélection d'entités\*;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre:
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 48 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,  
Forvis Mazars SAS  
Paris La Défense, le 30 avril 2025

Erwan CANDAU  
Associé



Edwige REY  
Associée RSE & Développement Durable



Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises

\* Autolinee Toscane (Italie), Cairo (Égypte) et Brest (France).

## 9. Plan de vigilance

**Conformément à l'article L. 225-102-4 du code de commerce**, le Plan de vigilance vise à présenter les mesures de vigilance raisonnables mises en place au sein de RATP Dev en vue d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement. Le périmètre d'application porte sur les activités de la Société et des sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, directement ou indirectement, ainsi que sur les activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale.

### 9.1 Gouvernance

RATP Dev a mis en place une gouvernance dédiée à la RSE, organisée comme suit:

	ENTITÉS	RÔLES
	<b>Comité de direction</b>	Valide la stratégie RSE et veille à son intégration dans la stratégie de RATP Dev.
	<b>Sponsors</b>	Soutien actif aux responsables des enjeux dans le déploiement des actions, validation de la méthodologie de la feuille de route et défense des ressources, représentation des actions au sein du comité de direction.
COMITÉ DE PILOTAGE RSE	<b>Direction RSE</b>	Propose la stratégie RSE de RATP Dev, assure l'interface avec le Groupe RATP et pilote la feuille de route globale RSE. Anime le comité de pilotage RSE, gère la communication interne et externe, assure la conformité réglementaire, apporte son soutien aux appels d'offres.
	<b>Responsables d'enjeux</b>	Développent et coordonnent l'ensemble des actions RSE, partagent les meilleures pratiques et les informations quant à ce qui se passe dans les réseaux, contribuent à des rapports qualitatifs, définissent la feuille de route de leurs enjeux RSE avec le support d'experts (internes et externes), et soutiennent l'équipe RSE sur les réponses aux appels d'offres.
	<b>Contributeurs</b>	Experts et relais pour certains sujets en BUs et pays, en soutien des owners, participent aux appels d'offres dans leurs pays respectifs, supportent le déploiement de la stratégie dans leur BU/pays.
ADVISORY BOARD	<b>Directeurs pays</b>	S'assurent que la feuille de route est réalisable, font des propositions sur la stratégie RSE, garantissent le déploiement de la RSE dans leur pays (délégation possible).
	<b>Directeurs des filiales</b>	Responsables de la remontée d'informations qualitatives et quantitatives, de la mise en œuvre de la stratégie et des plans de progrès de la filiale, de la formulation de propositions sur la stratégie RSE, du déploiement de la RSE dans la filiale.

Conformément à cette gouvernance, la Direction RSE assure la conformité réglementaire RSE, et notamment la publication annuelle du Plan de vigilance.

Le comité de pilotage RSE de RATP Dev suit la mise en œuvre opérationnelle du Plan de vigilance. Il est composé de la Direction

RSE, et de représentants de la Direction Technique, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction des Risques et du Contrôle Interne, et de la Direction de la Conformité. Il se réunit trimestriellement à l'invitation du directeur RSE.

## 9.2 Cartographie des risques

Le processus d'élaboration du Plan de vigilance s'inscrit dans le cadre des travaux d'identification et d'analyse des risques RSE menés au sein de RATP Dev. La cartographie des risques RSE est mise à jour annuellement. Elle est articulée en coordination avec la cartographie des risques générale de RATP Dev. Depuis cette année, elle tient compte de l'analyse des impacts, risques et opportunités (IROs) effectuée dans le cadre de la CSRD. Les enjeux RSE de RATP Dev et les risques associés intégrés dans le périmètre du Plan de vigilance sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

RATP Dev est une structure complexe, qui compte plus de 100 filiales réparties sur plusieurs continents, et qui exploite plusieurs modes de transport (ferroviaire, routier, maritime, par câble,

véhicules autonomes). La hiérarchisation des risques peut varier fortement d'une filiale à l'autre. Il en résulte que certains risques sont traités localement pour plus d'efficacité.

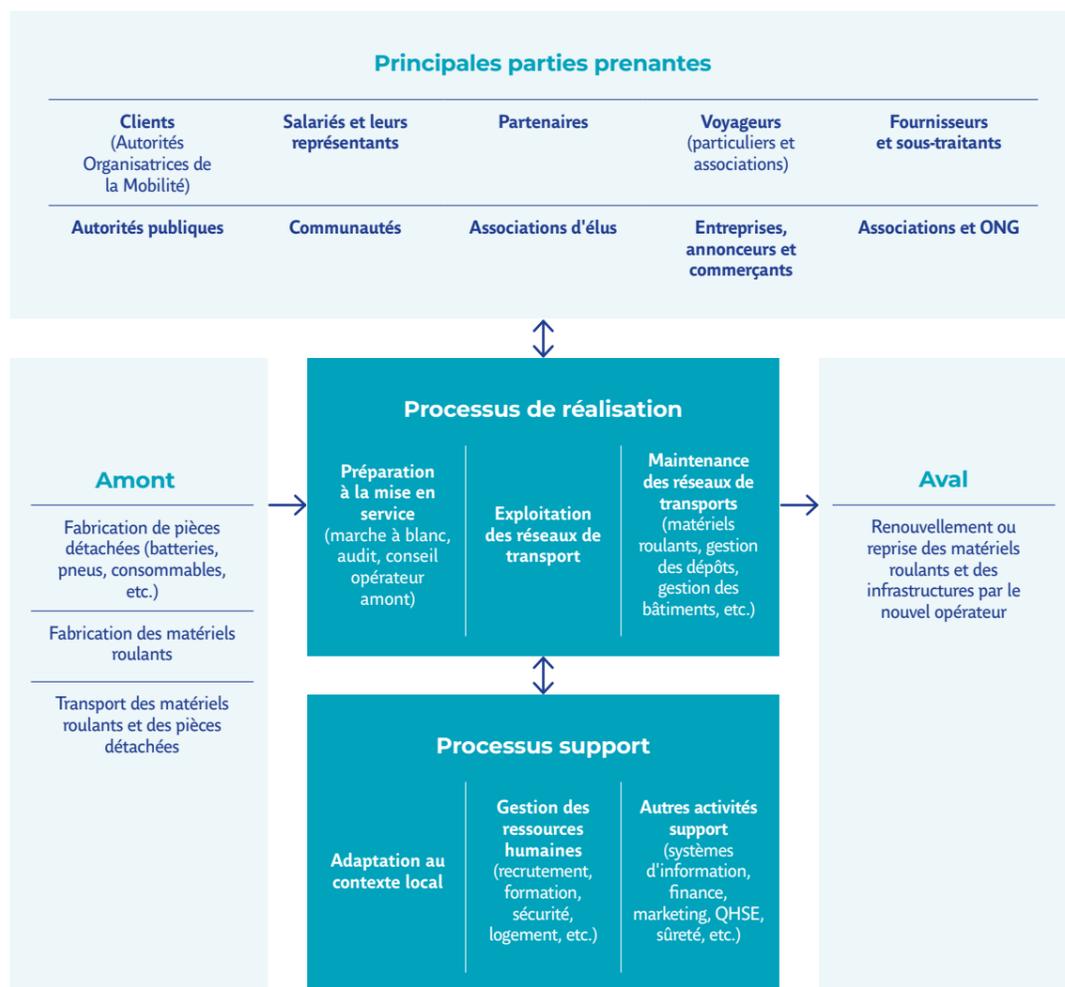
Compte tenu des activités de RATP Dev, une attention particulière est apportée à la sécurité ferroviaire et routière.

### [9.2.1] Chaîne de valeur de RATP Dev

Dans le cadre des travaux menés avec le comité de pilotage RSE, RATP Dev a défini et structuré sa chaîne de valeur afin de refléter l'ensemble des activités, processus et parties prenantes qui contribuent à la création de valeur de l'entreprise. Cette chaîne de valeur illustre les étapes clés de l'exploitation et de la maintenance de réseaux de transport public, ainsi que les fonctions support associées.

RATP Dev conçoit, déploie et opère des solutions de mobilité sur cinq continents, dans une approche résolument multimodale intégrant le métro, le tramway, les bus et autocars, le transport à la

CHAÎNE DE VALEUR DE RATP DEV



demande, les services dédiés aux personnes à mobilité réduite, ainsi que le transport par câble, fluvial, maritime et les services touristiques.

Partenaire de confiance des Autorités Organisatrices de la Mobilité, RATP Dev mobilise son expertise autour de trois domaines d'intervention principaux :

- La préparation à la mise en service des réseaux, dans le cadre d'ouvertures, d'extensions ou de reprises, via des dispositifs de type « marche à blanc », audits techniques ou processus de transition, conseil opérateur amont ;
- L'exploitation des réseaux de transport public, cœur d'activité de l'entreprise, qui inclut l'organisation et la gestion quotidienne des services, dans le respect des objectifs de performance, de qualité, de sécurité et de continuité ;
- La maintenance des réseaux, incluant les matériels roulants, les infrastructures, les dépôts, les bâtiments et les systèmes d'information. Ces opérations sont réalisées, dans la majorité des cas, sur les actifs confiés par les autorités organisatrices, dans le cadre d'une responsabilité de gestion et de maintien en conditions opérationnelles.

Cette chaîne de valeur s'inscrit dans une dynamique globale structurée autour de :

- Un amont industriel, constitué de la fabrication des matériels roulants et pièces détachées, ainsi que leur acheminement vers les sites d'exploitation ;
- Un aval contractuel, lié aux modalités de renouvellement ou de transfert des actifs à l'issue des contrats d'exploitation ;
- Des processus support essentiels au bon fonctionnement de l'organisation, incluant notamment la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, mobilité, logement, sécurité), l'adaptation aux contextes locaux, les systèmes d'information, les fonctions financières, marketing, QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement), etc. ;
- Une interaction permanente avec un écosystème diversifié de parties prenantes (autorités organisatrices, voyageurs, partenaires, fournisseurs, salariés, représentants des collectivités et acteurs locaux), dont les attentes et les exigences structurent les priorités stratégiques de l'entreprise.

### [9.2.2] Enjeux – risques associés – causes principales

Le tableau ci-dessous synthétise les principaux risques RSE auxquels RATP Dev est exposée. Il indique les causes principales de ces risques. Il répertorie les plans d'action et les actions destinés à atténuer les risques (développés dans la section 3).

À noter que la pollution a été considérée comme matérielle dans l'analyse de double matérialité mais n'apparaît pas encore dans la liste des enjeux de RATP Dev.

### [9.2.3] Hiérarchisation des risques

Les risques au sens du devoir de vigilance se retrouvent dans les impacts au sens de la CSRD. Ces risques ont donc, cette année, été complétés et hiérarchisés grâce à l'analyse des IROs (Impacts, Risques, Opportunités). La hiérarchisation de ces risques tient

compte de deux facteurs combinés :

- La sévérité, elle-même fonction de la gravité, de l'étendue et de l'irréversibilité ;
- La probabilité.

Le tableau ci-dessous indique la matérialité des différents risques, selon une notation allant également de 1 à 4 (les risques étant considérés comme matériels à partir de 3).

## 9.3 Procédures d'évaluation des filiales et des fournisseurs

### [9.3.1] Évaluation des filiales

Les indicateurs de performance RATP Dev mentionnés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière sont déployés dans les différentes entités pour les besoins du reporting RSE. Ces indicateurs permettent à chaque entité de connaître sa performance et son évolution dans le temps. Par ailleurs, des référentiels de contrôle interne identifient les thématiques qui font l'objet d'une autoévaluation annuelle. Ils sont diffusés aux filiales chaque année (Cf. section 5).

L'outil TENNAXIA (ex-TRAACE) déployé depuis 2023 permet d'améliorer considérablement le suivi des performances des filiales en matière environnementale et sociale. À terme, TENNAXIA a pour vocation de répondre à la totalité des obligations de reporting (CSRD, taxonomie, etc.).

### [9.3.2] Évaluation des fournisseurs et des sous-traitants

La procédure d'évaluation des tiers s'applique à toutes les filiales directement ou indirectement contrôlées par RATP Dev SA et consolidées au niveau de RATP Dev, que ce soit par une détention capitalistique ou par un contrôle effectif. La finalité de cette procédure est d'appréhender les risques liés à l'entrée en relation avec un tiers.

Tous les tiers ne véhiculant pas le même niveau de risque, des mécanismes d'évaluation différents sont utilisés selon les situations rencontrées. Pour les tiers à risque modéré ou élevé, un contrôle est réalisé sur des bases de données publiques afin d'évaluer le niveau des risques relatifs à l'éthique, au respect de l'environnement, au respect des droits humains et des libertés fondamentales.

Le Groupe RATP (EPIC et filiales, dont RATP Dev) a rédigé une Charte Achats Responsables (Cf. 3.4.3).

La rédaction de cette Charte constitue une première étape dans la maîtrise des risques RSE dans la *supply chain* de RATP Dev.

## 9.4 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

### [9.4.1] Cadre de référence

RATP Dev s'est dotée de politiques et d'un corpus de règles qui énoncent les principes d'action et encadrent les activités de ses collaborateurs, fournisseurs, prestataires et partenaires, de manière

## ENJEUX, RISQUES PRINCIPAUX, CAUSES, PLANS D'ACTION ET ACTIONS

ENJEUX	PRINCIPAUX RISQUES ASSOCIÉS	CAUSE(S) PRINCIPALE(S)	GLOBAL/ LOCAL	MATÉRIALITÉ D'IMPACT (CSRD)	PLANS D'ACTION, ACTIONS MENÉES SUR LA THÉMATIQUE
<b>Environnement</b>					
Impact carbone	Défaut d'atténuation ; transition vers le transport décarboné trop lente	Capacité insuffisante à conduire les AOM vers des flottes de bus à faible émission	G	3	Dialogue avec les AO, formation, déploiement de TENNAXIA, plan d'action énergie climat, élaboration d'un plan de transition
Sobriété énergétique	Consommation excessive ou non maîtrisée des énergies traction, véhicules auxiliaires ou bâtiments	Non maîtrise des données et contrats d'énergie ; non-maîtrise des renouvellements de flottes de véhicules	L	3	Plan de sobriété d'énergie, outil Maint'Up
Gestion de l'eau	Consommation excessive ou non maîtrisée de l'eau et pollution des eaux	Non maîtrise du risque, manque de ressources	L	2	Plans d'action au niveau local
Économie circulaire	Production excessive de déchets sans valorisation ni recyclage	Enjeu traité par les filiales	L	2,5	Plans d'action au niveau local
Biodiversité	Absence de prise en compte des impacts de nos activités sur la biodiversité	Enjeu traité par les filiales	L	2,5	Plans d'action au niveau local
<b>Social</b>					
Santé et Sécurité des collaborateurs	Accident ou événement grave affectant des collaborateurs ou sous-traitants. Risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs liés au changement climatique	Enchaînement d'incidents ; insuffisance des moyens de prévention. Défaut d'adaptation	G	4	Politique Sécurité, programme WeCare. Plans d'action locaux pour l'adaptation
Qualité de vie au travail	Conditions de travail ne permettant pas l'épanouissement du salarié. Surveillance insuffisante des normes éthiques et des pratiques sociales dans l'entreprise et dans la chaîne de valeur	Salaires, conditions de travail, horaires décalés, conciliation vie professionnelle / vie privée, environnement de travail	G	4	Programme WeCare. Normes éthiques régulièrement mises à jour et communiquées aux employés. Formations
<b>Sociétal</b>					
Sécurité routière	Accident routier ; risque de non-conformité de l'entreprise	Absence de suivi des procédures locales (management des chauffeurs par exemple) ; absence de procédures ; non-respect du calendrier de maintenance ; environnement accidentogène dans certains territoires	G	4	Suivi de la mise en œuvre au niveau local des exigences de la politique sécurité. La directive SMS décrit les processus de management de la sécurité que les filiales doivent mettre en place
Sécurité ferroviaire	Accident ferroviaire (collision, déraillement, etc.)	Erreur humaine, défaut de voie, vitesse excessive, acte de malveillance			
Achats responsables	Mauvaises conditions de travail pour les collaborateurs des fournisseurs / prestataires, mauvaises performances environnementales. Délais de paiement des fournisseurs trop importants	Contrôle insuffisant de la chaîne de valeur amont	L	2	Déploiement de la Charte Achats Responsables, procédure d'évaluation des tiers. Outil Geoficiency pour contrôler et réduire les délais de paiement des fournisseurs. Feuille de route destinée à contrôler 100 % du risque RSE dans la supply chain dans 5 ans
Attentes voyageurs	Sécurité, confort des voyageurs insuffisants. Entrave à la mobilité des passagers ou à l'accessibilité. Risques pour la santé, la sécurité et le confort des voyageurs liés au changement climatique ou à d'autres facteurs	Méconnaissance des attentes des voyageurs, non maîtrise de certains risques du fait des contrats avec les AO	L	2	Mesure de la satisfaction. Plans de continuité au niveau local. Mesures contre grandes chaleurs et grands froids au niveau local. Mesures locales pour améliorer l'accessibilité (personnes malvoyantes, etc.)
<b>Collectif</b>					
Parité Femmes-Hommes	Sous-représentation des femmes	Diversité des environnements socio-culturels	G	NA	Programme de formation à destination des directions RH et plans d'action locaux
Insertion et Diversité	Sous-représentation de certaines catégories de la population	Diversité des environnements socio-culturels	L	3	Mesures locales, politique du Groupe RATP

à prévenir notamment les atteintes graves en matière de droits humains et de libertés fondamentales, de santé et de sécurité des personnes, et d'environnement.

En premier lieu, le Code éthique du Groupe RATP, diffusé à l'ensemble des collaborateurs de RATP Dev, a pour objectif de définir le cadre éthique dans lequel ces derniers doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien.

Ce cadre de référence que chaque collaborateur se doit de connaître reprend les engagements portés par :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Le Pacte mondial des Nations Unies ;
- Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- La Charte des Nations Unies sur le « Women Empowerment » ;
- La Charte du développement durable de l'UITP (Union Internationale des Transports Publics) ;
- La Charte du développement durable des établissements publics et entreprises publiques ;
- Transparency International ;
- La Charte de la diversité.

Il est demandé lors de toute signature de contrat avec nos fournisseurs et partenaires commerciaux d'inclure une clause de respect du Code éthique et du Code de conduite des affaires.

Par ailleurs, en tant que filiale à 100 % du Groupe RATP, RATP Dev s'inscrit dans les politiques définies au niveau Groupe.

### [9.4.2] Environnement

La démarche RSE de RATP Dev s'inscrit dans la lignée de la politique RSE du Groupe RATP, articulée autour de son ambition d'être un acteur majeur de la mobilité et de la ville durable.

RATP Dev déploie à différents niveaux (siège, filiales) des plans d'action destinés à réduire son empreinte environnementale. Au 31 décembre 2024, environ 37 % du chiffre d'affaires de RATP Dev est certifié ISO 14001. Dans les 2 prochaines années, un peu plus d'une dizaine de filiales supplémentaires bénéficieront de ce certificat, en France comme à l'international.

#### [9.4.2.1] Impact carbone / Sobriété énergétique

##### 9.4.2.1.1 Plans d'action

RATP Dev, dont la plupart des activités sont éligibles à la taxonomie verte, cherche constamment à réduire son empreinte carbone. Pour ce faire, elle encourage ses clients AOM à privilégier les modes de transport faiblement émetteurs, notamment les bus dits propres — électriques, hydrogène, biogaz, etc. (RATP Dev n'est en général pas propriétaire du matériel qu'elle exploite). Elle accompagne aussi par la formation les équipes concernées par la transition énergétique des matériels roulants (par exemple, le premier centre de formation dédié à la maintenance des véhicules roulant à l'hydrogène a été créé à La Roche-sur-Yon, fruit d'une collaboration entre RATP Dev, le Cnam, Lhyfe et Énergie Formation).

##### 9.4.2.1.1.1 Plan d'action sobriété énergétique

Le déploiement de l'outil TENNAXIA initié en 2023 permet aux filiales de suivre et faire remonter leurs consommations énergétiques. Elles disposent ainsi d'un outil pour définir et piloter leurs

plans d'action en matière de sobriété énergétique.

Les principales actions déployées sur les réseaux de transport en matière de sobriété énergétique sont les suivantes :

- Développement de l'outil Maint'Up pour le suivi et l'analyse des consommations de traction Tramway et Bus ;
- Renouvellement de la flotte de bus avec des bus plus performants (Autolinee Toscane) ;
- Sensibilisation et formation à l'éco-conduite ;
- Adaptation de la température des bureaux (chauffage / climatisation) dans un objectif de consommation d'énergie raisonnable.

##### 9.4.2.1.1.2 Plan de transition

Anticipant les obligations de reporting de la CSRD (ESRS E1-1), RATP Dev va élaborer en 2025 un plan de transition expliquant dans quelle mesure sa stratégie et son (ses) modèle(s) d'entreprise « sont compatibles avec la transition vers une économie durable et avec la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C conformément à l'accord de Paris et à l'objectif de neutralité climatique d'ici à 2050 » (European sustainability reporting standards – ESRS E1 – Climate change).

##### 9.4.2.1.1.3 L'adaptation au changement climatique

L'objectif de RATP Dev est d'anticiper le changement climatique pour minimiser les perturbations associées dans le fonctionnement des réseaux. Au niveau de la France, le Groupe RATP s'est engagé dans une stratégie d'adaptation conforme au PNACC 3 (mesure 30). RATP Dev est associée à cette stratégie. Plusieurs filiales ont mis en place des plans de continuité.

Au niveau européen, la stratégie de mobilité durable et intelligente, adoptée par le Conseil en juin 2021, a pour objectif de « garantir que notre système de transport est réellement résilient face aux crises futures » (communication de la commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la stratégie de mobilité durable et intelligente du 09/12/2020).

##### 9.4.2.1.2 L'évolution de la législation

Le législateur français impose par ailleurs aux autorités organisatrices (AO), propriétaires du matériel roulant, de n'acheter que des bus à faibles émissions à partir de 2025. Il peut s'agir d'une motorisation électrique ou hybride, ou de carburants gazeux renouvelables (loi de transition énergétique pour la croissance verte, LTECV article 37, et décret « bus propres »), et de rendre public le pourcentage de bus à faibles émissions dans leur flotte chaque année (loi d'orientation des mobilités, LOM). La simple conformité à la loi permettra de réduire les émissions de GES imputables à l'exploitation des bus par RATP Dev sur le territoire français. Les projections faites au niveau de la BU France montrent un élargissement sensible du parc des bus électriques et utilisant des biocarburants d'ici 2035. Toujours sur le périmètre de la France, la part des bus électriques devrait dépasser 50 % en 2035. Les émissions totales de GES par les bus devraient baisser, à cet horizon, de 72 %. L'Italie, où RATP Dev est très présente, a également adopté des mesures destinées à verdifier les parcs de bus. De manière générale, dans l'UE, les dispositions prises par les États relèvent d'une transposition de la directive

européenne « véhicules propres ». Aux États-Unis, la Federal Transit Administration a lancé le « Low or No Emission Grant Program » qui proposait de fournir des financements principalement pour l'achat ou la location de bus à faibles ou zéro émission(s).

#### 9.4.2.1.3 Mesure

RATP Dev a déployé l'outil TRAACE sur le périmètre DPEF 2023 dans une première phase (30 filiales), puis sur le périmètre de la DPEF 2024 (46 filiales). Celui-ci permet d'obtenir une évaluation précise de son impact carbone sur le périmètre couvert qui représente environ 84 % du chiffre d'affaires de l'entreprise. Ces mesures se font au niveau de chaque filiale, et à plusieurs niveaux d'agrégation (régions, *business units*, global).

#### [9.4.2.2] Pollution de l'air

La pollution de l'air a été considérée comme matérielle dans les activités de RATP Dev, après analyse et cotation des IROs.

Le mode bus est notamment responsable des pollutions suivantes : particules fines et ultrafines, oxydes d'azote, monoxyde de carbone et bien sûr dioxyde de carbone. Le mode bus est largement dominant chez RATP Dev (80 % de son CA sur le périmètre DPEF 2024), et le parc de bus électriques est réduit (2,5 %). Comme indiqué en 3.2.1, RATP Dev va présenter un plan de transition qui contribuera à réduire les émissions de GES et d'autres polluants. Les évolutions réglementaires évoquées en 3.2.1.2 vont dans le même sens.

La pollution de l'air dans le métro et celle issue de l'exploitation des tramways et des trains est surtout liée aux particules fines (tous ces modes sont électriques chez RATP Dev). Le Groupe RATP effectue des mesures dans son réseau.

#### [9.4.2.3] Gestion de l'eau

Dans « The economics of water: Valuing the hydrological cycle as a global common good », publié en 2024, la Commission Globale sur l'Économie de l'Eau écrivait : « Le monde est confronté à une catastrophe hydrique croissante. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, le cycle hydrologique est déséquilibré, ce qui compromet un avenir équitable et durable pour tous ».

Les activités de RATP Dev conduisent à une consommation d'eau de 220 000 m<sup>3</sup> par an (périmètre DPEF, hors États-Unis). Certains de ses réseaux se situent dans des zones sujettes au stress hydrique. Mais compte tenu de sa structure décentralisée et contractuelle, l'entreprise privilégie les initiatives locales aux politiques globales en matière de gestion de l'eau. Ces initiatives concernent notamment le nettoyage des véhicules (circuits d'eau fermés, espacement des nettoyages) et l'optimisation des arrosages des espaces verts. Les filiales mettent également en place des actions pour mesurer précisément les quantités d'eau consommées et pour évaluer la qualité de l'eau lorsque cela est contractuellement possible, et éviter toute forme de pollution de l'eau et du sol.

#### [9.4.2.4] Économie circulaire

RATP Dev s'aligne sur les pratiques du Groupe RATP pour limiter la production de déchets et promouvoir leur recyclage. Par ailleurs, chaque filiale doit respecter les obligations légales et suivre sa

production et son recyclage de déchets. Des actions locales sont entreprises pour recycler les composants critiques (batteries, composants électroniques, pneus, etc.).

#### [9.4.2.5] Biodiversité

La biodiversité et les risques associés sont traités au niveau des filiales.

#### [9.4.3] Social

RATP Dev veille à promouvoir dans chacune de ses filiales un dialogue social de qualité avec ses partenaires sociaux. RATP Dev s'appuie sur des relations sociales de proximité efficaces et proches des préoccupations des collaborateurs afin de développer et de favoriser leur représentation. L'organisation s'attache également à instaurer un climat de confiance réciproque et d'échanges constructifs qui contribuent pleinement à ses objectifs et à l'efficacité collective.

#### [9.4.3.1] Santé et sécurité des collaborateurs

Dans la lignée des engagements du Groupe RATP, RATP Dev prend un engagement fort sur la santé de ses collaborateurs. Chacun doit pouvoir exercer son métier dans un environnement de travail respectant sa santé physique et mentale comme sa sécurité.

##### 9.4.3.1.1 Santé et sécurité des collaborateurs

Selon l'analyse des IROs, la santé et la sécurité des collaborateurs constituent l'enjeu le plus matériel pour RATP Dev. L'entreprise mobilise ses collaborateurs autour d'une culture de santé et de sécurité. La prévention des risques professionnels est ainsi au cœur des missions et des préoccupations des managers. Chaque salarié a également un rôle à jouer dans la prévention et la maîtrise des risques en matière de santé au travail. RATP Dev met par ailleurs en œuvre une politique volontariste pour améliorer les conditions de travail et réduire le nombre d'accidents du travail au sein de ses filiales. Plus du tiers (37 %) est déjà certifié.

##### 9.4.3.1.2 Système de management de la sécurité

Chaque filiale doit élaborer, mettre en place et gérer son propre système de management de la sécurité (SMS), en adéquation avec la politique de sécurité de RATP Dev, la réglementation et les lois locales. Celui-ci, évalué et révisé périodiquement, décrit les principes essentiels de la stratégie de sécurité mise en place au sein de la filiale et utilise une démarche d'amélioration continue en suivant le cycle PDCA (*Plan, Do, Check, Act*).

#### [9.4.3.2] QVCT

RATP Dev a mis en place son programme WeCare visant à déployer les meilleurs standards internationaux en matière de sécurité et santé au travail et à promouvoir l'éthique et la qualité de vie sur le lieu de travail.

Pour garantir la meilleure qualité de vie au travail possible, RATP Dev s'appuie sur une communauté élargie et transverse impliquant différentes fonctions (Ressources Humaines, Technique, etc.), tant au niveau *corporate* qu'au niveau local. Cette communauté élargie a pour principales missions de :

- Communiquer et promouvoir en permanence une culture de la

santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, et sensibiliser régulièrement les collaborateurs ;

- Identifier et partager les meilleures pratiques en matière de qualité de vie au travail.

Dans le cadre de WeCare, les 3 priorités globales sont :

- L'équilibre travail / vie privée ;
- La reconnaissance ;
- La santé psychologique / mentale.

Différents rapports et indicateurs de suivi sont utilisés pour mesurer l'efficacité du programme WeCare, dont :

- Les taux d'engagement et de satisfaction des employés ;
- Le taux d'absentéisme ;
- Le nombre de démissions.

#### [9.4.4] Sociétal

##### [9.4.4.1] Sécurité routière et ferroviaire

Prévalant sur toute autre considération, la sécurité est un prérequis absolu à chaque décision prise et chaque action initiée dans le cadre des activités de RATP Dev. Notre premier objectif est de garantir la sécurité de tous les passagers empruntant nos réseaux ferroviaires et routiers, des tiers avec qui nous partageons la route, de tous nos collaborateurs, prestataires et sous-traitants, des biens et de l'environnement, dans le respect des exigences réglementaires propres à chaque pays et à chaque mode de transport.

Pour ce faire, la Politique Sécurité RATP Dev définit les exigences de sécurité auxquelles doivent répondre le siège et l'ensemble de nos filiales à travers le monde. Notre stratégie de sécurité repose ainsi sur les quatre piliers suivants : un Système de Management de la Sécurité solide ; une organisation robuste avec des rôles et des responsabilités clairement définis ; un système de surveillance exhaustif et un dispositif d'amélioration continue ; et une culture sécurité forte.

##### 9.4.4.1.1 Organisation

La sécurité est pilotée par la Direction Technique (DT) en central et par les filiales en local. La DT produit les référentiels et les guides propres à la sécurité ferroviaire et routière qui sont applicables par les filiales. Elle suit également le niveau global de sécurité de RATP Dev via la remontée centralisée des indicateurs de sécurité et le signalement par les équipes locales des événements de sécurité majeurs, pour lesquels les enquêtes sont suivies par le siège. L'analyse, l'identification des causes, la définition et la mise en œuvre des plans d'actions correctifs servent ensuite à enrichir le retour d'expérience global et le partage des bonnes pratiques entre filiales.

##### 9.3.4.1.2 Outils de gestion de la sécurité routière et ferroviaire

###### 9.3.4.1.2.1 Safetracker

Safetracker est un outil SaaS déjà largement déployé dans les filiales de RATP Dev. Il permet d'optimiser la gestion des données d'exploitation. Ses principaux atouts sont les suivants :

- Consolidation de l'information dans un outil unique ;
- Information fiable et à jour sur les événements ayant eu un impact sur l'exploitation, notamment les incidents et les accidents ;

- Accès aux données via une interface sécurisée disponible 24/7.

Safetracker met également à disposition des reportings standards qui permettent aux filiales d'analyser les données issues de Safetracker et de communiquer avec leur Autorité Organisatrice. L'impact de chaque incident est notamment mesuré sur une échelle de 0 à 4, et la nature des dommages précisée.

###### 9.3.4.1.2.2 Maint'Care

Le programme Maint'Care consiste à fournir aux filiales une Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO) déjà préconfigurée selon les standards RATP Dev.

Cette GMAO permet notamment de :

- Gérer les pannes, planifier les demandes d'interventions et assurer la traçabilité des opérations de maintenance ;
- Développer l'ingénierie : fiabiliser et augmenter les durées de vie des équipements.

Maint'Care permet par ailleurs :

- Une standardisation des GMAO au sein de RATP Dev pour gagner en robustesse ;
- Une gestion efficace des données : la standardisation de la nomenclature permet d'avoir des données structurées qui vont générer des reportings détaillés, des études d'ingénierie sur les pannes et, dans certains cas, permettre la mise en place d'une maintenance prédictive ;
- Maint'Care permet de suivre chaque actif (ou bien) et de catégoriser chaque panne selon le principe « Problème / Cause / Remède » puis d'attribuer un code unique. Ce principe s'applique sur tous les réseaux RATP Dev.

###### 9.3.4.1.2.3 Maint'Up

Maint'Up est la plateforme d'analyse de données pour optimiser la maintenance et l'exploitation de nos réseaux. Elle permet aux mainteneurs, au Poste de Commande Centralisé (PCC), aux équipes Méthodes, Maintenance et Exploitation d'exploiter et de croiser les données issues de sources différentes : la GMAO, le matériel roulant connecté, la billettique et le Système d'Aide à l'Exploitation (SAE) notamment. Grâce au traitement des données, à une interface ergonomique et à un flux de données en temps réel, Maint'Up permet de rendre intelligibles et utiles pour les équipes opérationnelles toutes les données produites au quotidien par les équipements que RATP Dev exploite et maintient. La plateforme a été développée en interne, ce qui permet d'être indépendant des fabricants et de développer les cas d'usage exprimés par nos collaborateurs en filiale.

La plateforme Maint'Up comprend les fonctionnalités suivantes :

- Une cartographie du réseau avec la géolocalisation et l'état des équipements ;
- Une chronologie des événements contextualisés pour analyser les pannes et incidents ;
- Des alertes pour anticiper les pannes ;
- Des visualisations de données et KPIs pour analyse et pilotage.

#### 9.3.4.1.2.4 Système anticollision

En 2024, notre filiale de Casablanca a conçu une innovation pour réduire les collisions du tramway en exploitation : un système anticollision est déployé depuis début 2025, en collaboration avec la société EYES, sur une rame du réseau de tramway de Casablanca (US 43), ville où la sinistralité est très importante (plus de 300 accidents en 2023 essentiellement avec des 2 roues, mais aussi avec des piétons). Reposant sur l'intelligence artificielle, ce système devrait permettre de réduire sensiblement les risques de collision avec les autres usagers de la route. Si ce premier test est concluant (évaluation en mai 2025), RATP Dev Casablanca passera à la phase d'industrialisation et déploiera progressivement ce système à l'ensemble du réseau. Il pourrait par la suite être adopté par d'autres filiales de RATP Dev.

#### 9.3.4.1.2.5 Solution « voir et être vu »

Plusieurs filiales ont déployé – ou vont déployer – le programme « voir et être vu » pour les bus et les tramways (Versilia, Casablanca, La Roche-sur-Yon, Riyad, plusieurs filiales américaines, Tootbus). Ce système assez simple permet d'améliorer la visibilité des véhicules la nuit et de réduire ainsi les risques d'accidents.

#### [9.4.4.2] Attentes voyageurs

Dans les contrats qui lient RATP Dev et ses clients, Autorités Organisatrices, la mesure de la satisfaction des voyageurs est l'un des indicateurs de performance. Deux points sont particulièrement mis en exergue :

- Identifier les attentes des passagers et y répondre ;
- Assurer une excellente qualité de service.

#### 9.4.4.2.1 WELCOME : programme d'amélioration de la satisfaction des clients voyageurs

Ce programme, conçu et déployé par RATP Dev, se définit en 4 points :

- Une méthode : pour faire émerger la voix du client, définir les priorités et mettre en place les actions à forte valeur ajoutée ;
- Une communauté : pour mutualiser et partager les bonnes pratiques entre réseaux / filiales ;
- Des outils : pour connaître, animer et créer une relation de confiance avec nos clients voyageurs (outils CRM, CCM) ;
- Un *top management* qui fait de la satisfaction des clients voyageurs une priorité au plus haut niveau.

Parallèlement au développement de WELCOME, des initiatives locales sont prises, comme l'outil TROOV à Laon, destiné à simplifier et améliorer la gestion des objets perdus, ou encore (au niveau de la BU France/Suisse) le déploiement du projet Dev'Touch, visant à aider les équipes des réseaux à développer leur talent relationnel.

Enfin, des innovations seront déployées à compter de septembre 2025, telles que :

- L'information en temps réel sur la charge des véhicules pour laisser le choix aux clients voyageurs de prendre un véhicule « bondé » ou d'attendre le suivant s'ils ont le temps ;
- Grâce à l'intelligence artificielle, l'analyse en temps réel des commentaires des clients voyageurs sur les réseaux sociaux afin de permettre

aux équipes sur le terrain d'être plus réactives et apporter des améliorations au niveau de la qualité de service et l'assistance aux clients voyageurs lors de situations perturbées notamment.

#### [9.4.4.3] Achats responsables

RATP Dev s'est dotée d'une procédure d'évaluation des tiers et d'une procédure d'évaluation des intermédiaires (les intermédiaires sont une catégorie de tiers nécessitant une vigilance particulière).

La loi relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite loi « Sapin II », impose aux sociétés comme RATP Dev des obligations strictes d'évaluation et de garantie d'intégrité de tiers (clients, fournisseurs, partenaires, sous-traitants, etc.) formalisées dans une procédure d'évaluation des tiers.

La procédure d'évaluation des tiers s'applique à toutes les filiales directement ou indirectement contrôlées par RATP Dev SA et consolidées au niveau de RATP Dev, que ce soit par une détention capitalistique ou par un contrôle effectif. La finalité de cette procédure est d'appréhender les risques liés à l'entrée en relation avec un tiers.

Tous les tiers ne véhiculant pas le même niveau de risque (tiers considérés comme exposant RATP Dev à un risque faible, modéré ou élevé), des évaluations différentes sont réalisées selon les situations rencontrées. Pour les tiers à risque modéré ou élevé, un contrôle est réalisé sur des bases de données publiques afin d'évaluer le niveau des risques relatifs à l'éthique, au respect de l'environnement, au respect des droits humains et des libertés fondamentales. L'évaluation des tiers repose sur des enquêtes simples (*screenings*), l'envoi de questionnaires de *due diligence*, et en cas de niveau de risque significatif, la réalisation d'enquêtes approfondies (ou *enhanced due diligence*).

L'ensemble des filiales de RATP Dev réalise un reporting régulier de la correcte application de la procédure d'évaluation des tiers.

RATP Dev a mis en place un outil destiné à contrôler et réduire les délais de paiement des fournisseurs. Cet outil, Geoficiency, couvre actuellement environ 80 % du chiffre d'affaires de l'entreprise. L'objectif est d'arriver à une couverture totale, et de respecter au mieux les réglementations en vigueur dans les juridictions dans lesquelles RATP Dev opère en matière de délais de paiement.

Enfin, un groupe de travail achats responsables a été monté dans le cadre de la feuille de route. Ce groupe de travail a pour objectif de renforcer le contrôle et l'atténuation des risques RSE dans la chaîne de valeur amont.

#### [9.4.5] Collectif

##### [9.4.5.1] Parité Femmes-Hommes

La parité est un axe majeur de la politique sociale de RATP Dev. C'est aussi un défi important, compte tenu de la nature des activités (notamment les activités de conduite de bus, de maintenance, etc.). Globalement, la part des femmes dans les effectifs augmente avec le niveau hiérarchique. En dynamique, entre 2023 et 2024, le taux de féminisation a progressé de 17 % à 21 % pour l'ensemble de RATP Dev, de 36 % à 38 % pour les équipes de direction. L'objectif d'ici 5 ans est d'atteindre les ratios 25 % et 40 % respectivement. Pour y parvenir, plusieurs stratégies d'atténuation des risques sont mises en place.

#### 9.4.5.1.1 Formation

Depuis 2019, un programme de formation est dédié aux directions de filiales et aux directions des Ressources Humaines, pour les sensibiliser au sujet de la parité et leur permettre de bâtir un plan d'action à l'échelle locale. En complément, un module de formation *e-learning* intitulé « diversité et non-discrimination », abordant notamment la parité, sera déployé en 2025.

#### 9.4.5.1.2 Autres actions

La Présidente de RATP Dev, Hiba Farès, déclarait en 2023 : « nous avons fait de la parité une des priorités de notre feuille de route ». Cela passe par une revue complète des modes d'embauche, de la qualité de vie au travail, etc. Toutes les équipes RH de RATP Dev sont mobilisées en faveur de la diversité à chaque étape de la carrière des collaborateurs.

Le Groupe RATP a adopté des actions pour attirer les talents féminins vers des professions encore stéréotypées. À ce titre, il s'est notamment allié en France à l'association Elles Bougent pour lutter contre les stéréotypes de genre au moment de l'orientation des jeunes filles (élèves et étudiantes). RATP Dev participe à ces initiatives : forum de recrutement, témoignages de salariées occupant des postes techniques, visite de nos réseaux, etc.

Au niveau des filiales de RATP Dev, il y a par exemple une parité parfaite au sein de l'effectif de la filiale en Afrique du Sud. Le métro du Caire employait 12 conductrices fin décembre 2024 (4 % du total), et, toutes activités confondues, 103 femmes ont été recrutées en 2024 sur 596 embauches, soit 17 % environ. Le plus grand dépôt du Caire est dirigé par une femme. La filiale de RATP Dev à Riyad (CAMCO) a identifié la féminisation de ses effectifs comme un objectif prioritaire. À fin 2024, 34 % des collaborateurs de cette filiale étaient des femmes.

#### [9.4.5.2] Diversité

RATP Dev promeut la diversité comme un atout pour constituer des équipes performantes, réactives et agiles. La diversité est intégrée dans notre culture de management.

La diversité est notamment considérée sous les angles suivants :

- Sexe ;
- Éducation ;
- Âge ;
- Condition ;
- Origine.

RATP Dev encourage ses filiales à lancer des actions en faveur de la diversité.

## 9.5 Mécanisme d'alerte

RATP Dev a défini en 2018 les principes et les modalités de fonctionnement d'un dispositif d'alerte ouvert à l'ensemble de ses collaborateurs et venant en complément des voies de communication habituelles (supérieur hiérarchique, direction des Ressources Humaines, etc.). Le déploiement du dispositif d'alerte dans chacun des pays dans lesquels RATP Dev est implanté s'accompagne d'une formation au traitement des alertes, afin de garantir un traitement homogène des alertes.

Le dispositif d'alerte mis en place par RATP Dev permet à ses collaborateurs et aux personnes ayant un lien avec la société RATP Dev ou ses filiales d'émettre une alerte caractérisant :

- Un crime ou un délit ;
- Une violation ou une tentative de violation des lois et règlements applicables ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation grave des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes ou de l'environnement, résultant de l'activité de RATP Dev et des sociétés qu'elle contrôle comme de l'activité de ses sous-traitants ou fournisseurs ;
- Un manquement au Code éthique et/ou au Code de conduite des affaires.

Ainsi, le dispositif d'alerte est ouvert :

- aux salariés, actuels ou anciens, aux candidats, aux dirigeants et aux actionnaires de la société RATP Dev et de ses filiales ;
- aux collaborateurs externes et occasionnels de la société RATP Dev et de ses filiales (personnel intérimaire, stagiaires, prestataires de service, salariés des entreprises sous-traitantes, etc.).

Le mode opératoire pour déposer une alerte sur la plateforme dédiée est le suivant :

- Transmission des informations :
    - Renseignement de l'identité de l'auteur : l'émetteur de l'alerte est encouragé à communiquer son alerte mais a la possibilité de rester anonyme ;
    - Présentation objective des faits matériellement vérifiables, incluant des informations relatives à l'identité des personnes visées ;
  - Traitement du signalement par des personnes compétentes et indépendantes au regard du sujet traité ainsi qu'en nombre limité dans le but de préserver la confidentialité de l'alerte.
    - Réception de l'alerte par le Comité conformité et éthique (CCE) ;
    - Envoi d'un accusé réception du signalement et de sa recevabilité / irrecevabilité dans les meilleurs délais suite au signalement ;
    - Instruction de l'alerte sous le contrôle exclusif du CCE pour préserver l'indépendance du traitement de l'alerte vis-à-vis de la direction et des responsables opérationnels ;
    - Application des mesures décidées suite à l'instruction.
- À noter que l'émetteur de l'alerte et les personnes visées par celle-ci sont informés des opérations de recevabilité et/ou de vérification et de la clôture de la procédure d'alerte.*

Garanties vis-à-vis de l'émetteur de l'alerte :

- Confidentialité de l'identité de l'émetteur/émettrice de l'alerte si celle-ci est communiquée lors de l'étape de signalement des faits afin qu'il/elle ne subisse aucun préjudice ;
- Protection contre toute mesure de représailles en lien avec l'émission de l'alerte ;
- Respect des droits d'accès, de rectification et d'opposition au traitement des données.

Garanties vis-à-vis de la personne visée / des personnes visées par l'alerte :

- Bénéfice de la présomption d'innocence pendant toute la durée des investigations ;
- Information des personnes visées par l'alerte de façon confidentielle et sécurisée, sans divulguer d'information qui permettrait d'identifier l'émetteur de l'alerte ;
- Destruction ou archivage avec anonymisation de la procédure dans le cas où l'alerte est classée sans suite.

Dans le cas où l'alerte viserait un membre du Comité conformité et éthique ou un membre des instances de direction de RATP Dev, le collaborateur souhaitant effectuer un signalement peut utiliser le dispositif d'alerte mis en place par le Groupe RATP.

## 9.6 Dispositif de suivi

### [9.6.1] Instances

Un suivi régulier est assuré en Comité de Direction sur les sujets relevant du périmètre du Plan de vigilance, tels que la mise en œuvre de la politique Sécurité, l'analyse des résultats du reporting RSE, et le plan de certification.

Le Comité de pilotage Conformité, réuni tous les trimestres, a vocation à suivre l'ensemble des sujets relatifs à la Conformité au sein de RATP Dev, à savoir les réalisations, les actions en cours, le cas échéant les arbitrages à effectuer et leurs résultats. Il fixe les objectifs à court et moyen terme et prend des décisions concernant les actions complémentaires à mener. Le Comité de pilotage Conformité supervise également la mise en œuvre du Plan de vigilance. Des Référents Conformité, distincts des Référents Éthique locaux, sont désignés dans les filiales pour relayer localement les orientations prises.

Le Comité de pilotage RSE, qui regroupe les différentes directions transversales du siège qui interviennent notamment sur le Plan de Vigilance (directions Clients & Engagement, Technique, Ressources Humaines, Conformité), a la charge de définir la feuille de route RSE et de superviser la mise en œuvre du Plan de Vigilance.

Un Comité de Sécurité, présidé par la Direction Technique, se réunit une fois par an avec les Coordinateurs sécurité des grandes filiales, *business units* et pays.

### [9.6.2] Suivi des plans d'action

Aux plans d'action doivent être associés des dispositifs de suivi et d'évaluation de leur efficacité.

Les risques majeurs identifiés dans la cartographie générale des risques de RATP Dev font l'objet d'une évaluation par les propriétaires desdits risques. Les plans d'action associés aux risques identifiés font l'objet d'un suivi régulier par les propriétaires des risques identifiés. Selon l'organisation des filiales, des postes de gestionnaire de risques sont en place. Ceux-ci ont alors la responsabilité de surveiller, de mesurer l'évolution des risques identifiés dans la filiale, de garantir la création, la formalisation puis la mise en place de plans d'action visant à pallier ou à réduire l'impact associé à ces risques. Lorsque de tels postes n'existent pas, la définition puis le

suivi des plans d'action est réalisé à travers la mise en œuvre de plannings d'audit par la DT. Ces audits sont réalisés à intervalles réguliers.

### [9.6.3] Contrôle interne

La direction du Contrôle interne de RATP Dev déploie des référentiels de contrôle interne qui recensent les activités qui font l'objet d'une autoévaluation annuelle. Les résultats de ces autoévaluations sont présentés chaque année au comité de direction de RATP Dev et permettent d'alimenter et de mettre à jour les plans d'action.

### [9.6.4] Plan de certification

En complément des actions de contrôle interne, RATP Dev s'appuie sur son plan de certification (ISO et EFQM) géré par la Direction Technique.

### [9.6.5] Audit interne

Des audits périodiques intégrant la dimension Sécurité sont réalisés par la direction Technique de RATP Dev, afin de s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble des procédures opérationnelles, de la mise en œuvre des plans d'action définis par la filiale ou lors d'audits précédents, et de la Directive SMS.

Par ailleurs, des audits environnementaux sont réalisés en France lors de la reprise de nouveaux réseaux.

## 9.7 Compte-rendu de mise en œuvre

### [9.7.1] Cartographie des risques

Conformément aux procédures du Groupe RATP et dans le respect de la réglementation, RATP Dev a évalué ses principaux risques et opportunités environnementaux, sociaux, ou liés aux droits de l'homme.

La cartographie des risques RSE a été mise à jour pour l'année 2024. Les trois thèmes du devoir de vigilance (droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement) sont déclinés en 14 enjeux (voir tableau section 1.1), auxquels sont associés des risques majeurs.

### [9.7.2] Procédures d'évaluation

La procédure d'évaluation de l'intégrité des tiers a fait l'objet d'une révision en 2023, afin de mieux prendre en compte les risques dans les pays où RATP Dev est présent.

### [9.7.3] Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

Des actions ont été menées au cours de l'année 2024 sur les différents volets. Quelques exemples sont évoqués ci-dessous :

#### [9.7.3.1] Santé et sécurité des personnes

- Pour renforcer son processus de contrôle, la Direction Technique a mis en œuvre en 2023 des inspections visant à évaluer localement la prise en compte par les filiales des exigences de la politique

sécurité RATP Dev dans leur Système de Management de la Sécurité (pilotage de la sécurité, gestion des risques, gestion des situations d'urgence, gestion des compétences, suivi de la sécurité, contrôle interne, etc.). Dix filiales sont évaluées chaque année.

- La communauté QHSE rassemble tous les directeurs QHSE des filiales et plusieurs fonctions (Sécurité, Ressources Humaines, RSE) ;
- La politique santé et sécurité est animée au sein de chaque filiale.

#### [9.7.3.2] Qualité de vie au travail des collaborateurs

- Une communauté Qualité de vie au travail a été créée en septembre 2023 : elle réunit en moyenne une fois par mois les DRH pays et/ou les collaborateurs en charge de ce sujet au sein des différentes filiales ;
- Le partage des bonnes pratiques se fait à travers des outils dédiés afin de promouvoir les meilleures pratiques ;
- Le siège a préparé en 2024 le lancement pour 2025 du baromètre d'engagement salariés. Ce baromètre sera déployé en avril 2025. Il vise à mieux comprendre l'expérience salariés et rendre l'environnement de travail meilleur et plus conforme aux attentes des collaborateurs à travers le monde.

#### [9.7.3.3] Droits humains

En France, les indices d'égalité professionnelle femmes-hommes sont à des niveaux très élevés, à savoir pour 2024 : 98/100 pour le siège de RATP Dev, 100/100 pour la filiale de Vienne (Vienne Mobilités), 99/100 à Angers (RD Angers), à Lorient (RDLA) et Bourges (STIC), 98/100 à Annemasse (TP2A), à Aix-les-Bains (CTLB) et à Reims (Champagne Mobilités). La liste exhaustive des résultats en France est publiée sur le site internet de RATP Dev.

#### [9.7.3.4] Attentes des voyageurs

En 2024, RATP Dev a mené un travail prospectif pour identifier et analyser les grandes tendances qui vont impacter le secteur de la mobilité et l'expérience voyageurs d'ici à 2030. Besoin de réassurance croissant, vieillissement de la population, opportunités liées à la data et l'IA, évolution des standards numériques, développement des expériences immersives... autant de thématiques décryptées à travers le « Mobility Trends Report ». Véritable boussole pour naviguer dans le monde de demain, ce rapport définit les principaux défis à relever collectivement d'ici à 2030 et propose des pistes d'actions concrètes pour s'y préparer dès maintenant et améliorer sans cesse l'expérience des voyageurs.

Ainsi, la filiale RATP Dev Mobility Cairo met en place des services de langue des signes pour les passagers du Capital Train.

#### [9.7.3.5] Environnement

- L'outil Maint'Up a permis au sein du réseau d'Angers une baisse de consommation d'énergie de 4,4 % en 2024 grâce à l'optimisation du chauffage sur le parc ;
- Autolinee Toscane a renouvelé en 2024 la flotte de bus par des bus plus performants à travers l'acquisition de 35 bus électriques ;
- Notre filiale de Lorient, dans le cadre de sa démarche RSE,

a défini un objectif de réduction de 15 % de sa consommation d'eau ;

- En collaboration avec Systra Canada, la filiale de Durham (NC, États-Unis) a développé un programme, EV Electromobility, destiné à aider son client à électrifier le parc de bus. L'outil tient compte des contraintes spécifiques à la filiale (météo, trafic, topographie, infrastructure, etc.) pour optimiser la transition vers l'électrique. EV Electromobility a pour vocation, dans un premier temps, à être déployé dans d'autres filiales de RATP Dev aux États-Unis ;
- Eau : des mesures d'économie de l'eau ont été prises par plusieurs filiales. RDB Thonon a installé en 2024 un tunnel de lavage véhicule avec une station de recyclage de l'eau ; RD Lorient s'est équipé de cuves de récupération de l'eau pour le lavage des bus. Par ailleurs, les bus ne sont plus lavés que 2 fois par semaine (contre tous les jours auparavant) et les lavages en été ont été supprimés. Tootbus Londres a également mis en place un système de recyclage de l'eau.

#### [9.7.3.6] Économie circulaire

- Déploiement du projet « Enter the loop » au sein de la filiale Albus. Une association regroupe plusieurs entreprises dans un parc d'activités. L'objectif est de trouver des moyens de mettre en synergie le tri et le recyclage des déchets. L'entreprise bénéficie de soutiens locaux pour mettre en œuvre un processus responsable de traitement et de valorisation des déchets ;
- La filiale de Lorient a initié un projet intitulé « plastic bottle killer », destiné à réduire significativement les déchets plastiques ;
- Les écouteurs (à usage unique) utilisés par les passagers dans les bus de Tootbus Paris sont recyclés par la société Paprec, permettant de recycler environ 80 % de matière ;
- La filiale d'Angers va plus loin que ses obligations légales et déploie une politique volontariste pour son matériel informatique dans le cadre de son plan d'action pour un numérique responsable. Ainsi, le matériel est utilisé et amorti sur 6 ans et lorsque le matériel est sorti du parc, il est recyclé par un partenaire local de l'économie sociale et solidaire.

#### [9.7.4] Mécanisme d'alerte

En 2024, RATP Dev a progressivement déployé une nouvelle plateforme d'alerte dans l'ensemble de ses filiales. Cette plateforme permet à tout collaborateur ou partie prenante de RATP Dev d'émettre une alerte de manière confidentielle et sécurisée.

#### [9.7.5] Dispositif de suivi

Les référentiels et guides Sécurité ferroviaire et Sécurité routière sont diffusés régulièrement à l'ensemble des filiales au moyen du référentiel technique. Une newsletter est transmise trimestriellement aux filiales pour les informer des nouveaux documents publiés. Un référentiel de contrôle interne Qualité, Sécurité au travail, Environnement a été diffusé en janvier 2022 aux filiales du périmètre du reporting qualitatif RSE de RATP Dev.

Enfin, des audits techniques permettant de vérifier la bonne application de nos politiques Exploitation, Maintenance et Sécurité sont menés régulièrement selon un planning annuel.



Édition juillet 2025  
Publication de la direction RSE rattachée à la direction Clients & Engagement  
Document non contractuel

Conception, Rédaction, Réalisation & Traduction  
WordAppeal

Crédits photos  
© Studio Amélie Marzouk © Tootbus © RATP Dev Italia © RATP Dev Casablanca  
© RATP Dev Mobility Cairo © Bombela Operating Company © CAMCO © RATP Dev France - Suisse  
© iStock © Photothèque RATP Dev, DR

# RATP Dev pour une ville durable



[ratpdev.com](https://ratpdev.com)

 RATP Dev

 RATP Group Territoires