

Déclaration de performance extra-financière 2023



TABLE DES MATIÈRES

1. PROFIL	3	8. RAPPORT MAZARS	32
2. CHIFFRES CLÉS	4	9. PLAN DE VIGILANCE	35
3. ÉDITO	6	9.1 Cartographie des risques	35
4. MODÈLE D'AFFAIRES	8	9.1.1 Enjeux – risques associés – causes principales	35
5. RISQUES ET OPPORTUNITÉS	10	9.1.2 Hiérarchisation des risques	37
6. TABLEAU DE CORRESPONDANCE AVEC LES ODD DE L'ONU	11	9.2 Procédures d'évaluation des filiales et des fournisseurs	37
7. LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE	12	9.2.1 Évaluation des filiales	37
7.1 Nos enjeux environnementaux	14	9.2.2 Évaluation des fournisseurs et des sous-traitants	37
7.1.1 Réduction de l'impact carbone	14	9.3 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	37
7.1.2 Sobriété énergétique	15	9.3.1 Cadre de référence	37
7.1.3 Gestion de l'eau	16	9.3.2 Environnement	37
7.1.4 Économie circulaire	17	9.3.3 Social	38
7.1.5 Biodiversité	17	9.3.4 Sociétal	39
7.2 Nos enjeux sociaux	18	9.3.5 Collectif	40
7.2.1 Santé et sécurité au travail	18	9.4 Mécanisme d'alerte	40
7.2.2 Qualité de vie et des conditions au travail	19	9.5 Dispositif de suivi	41
7.2.3 Gestion des compétences	20	9.5.1 Instances	41
7.2.4 Dialogue social	21	9.5.2 Suivi des plans d'action	41
7.3 Nos enjeux sociétaux	22	9.5.3 Contrôle interne	41
7.3.1 Sécurité routière	22	9.5.4 Plan de certification	41
7.3.2 Sécurité ferroviaire	23	9.5.5 Audit interne	41
7.3.3 Satisfaction des voyageurs	24	9.6 Compte-rendu de mise en œuvre	41
7.3.4 Ancrage territorial	24	9.6.1 Cartographie des risques	41
7.3.5 Insertion	25	9.6.2 Procédures d'évaluation	41
7.3.6 Achats responsables	25	9.6.3 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	42
7.4 Nos enjeux collectifs	26	9.6.4 Mécanisme d'alerte	42
7.4.1 Éthique des affaires	26	9.6.5 Dispositif de suivi	42
7.4.2 Parité	27		
7.4.3 Attractivité et marque employeur	28		
7.4.4 Attentes clients (AOM)	28		
7.4.5 Diversité	29		
7.5 Tableau de synthèse des indicateurs	30		
7.5.1 Notre méthodologie	31		

RATP Dev est une filiale du Groupe RATP, leader des réseaux de rail urbain à forte densité et troisième opérateur mondial de transports urbains. **Nos 23 000 collaborateurs s'engagent pour transporter les voyageurs du quotidien, relier les communautés, promouvoir une innovation utile et raisonnée, et contribuer de manière responsable au développement économique et social.**

Et surtout, chez RATP Dev, nous savons l'immense valeur environnementale, sociale et collective du transport public. Pour qu'il soit le choix naturel des villes et des voyageurs, nous décidons d'offrir le meilleur du transport public, à tous.

Pour cela, nous avons construit notre expertise sur le réseau de Paris, dense et complexe, centenaire, et modernisé en permanence. Aujourd'hui, nos experts interviennent sur toute la chaîne de valeur : de la conception à la maintenance, via l'exploitation, la gestion de projets complexes, l'expérience voyageurs, la sobriété énergétique, et la maîtrise des flux lors de grands événements.

Ainsi, nous offrons le meilleur du transport public aux villes du monde, de la France à l'Australie, en passant par l'Afrique du Sud ou les Etats-Unis. Partout où se posent des questions d'urgence environnementale ou d'inclusion sociale, d'accès aux opportunités économiques, de réputation et d'attractivité. Dans 15 pays, sur 5 continents, nous apportons une solution locale issue de notre expérience internationale, pour tous les modes de mobilité.

Enfin, nous nous engageons pour le meilleur du transport public avec pragmatisme, humilité et écoute. Parce que chaque territoire aborde le sujet d'une façon unique, en fonction de ses enjeux, de son histoire et de son ambition. Parce que chaque réponse doit être exclusive, sur-mesure. Parce que notre métier est porteur de sens et s'inscrit dans la vie quotidienne de tous. **Parce que nous sommes aux côtés de nos clients à chaque heure de chaque jour.**

Nous faisons le choix de construire, offrir, et **nous engager pour le meilleur du transport public.** Pour qu'il soit le choix naturel de tous, collectivités, voyageurs, et talents qui voudraient nous rejoindre.

Parce que les transports en commun font sens pour la planète, les communautés, les territoires et la vie quotidienne, nous nous engageons chaque jour pour la qualité de ville.

2. Chiffres clés 2023

UNE PRÉSENCE DANS
15 PAYS

+ **1,9 Md€**
DE CHIFFRE D'AFFAIRES*

* incluant nos activités de bus londoniens

840
MILLIONS DE VOYAGES
SUR NOS RÉSEAUX

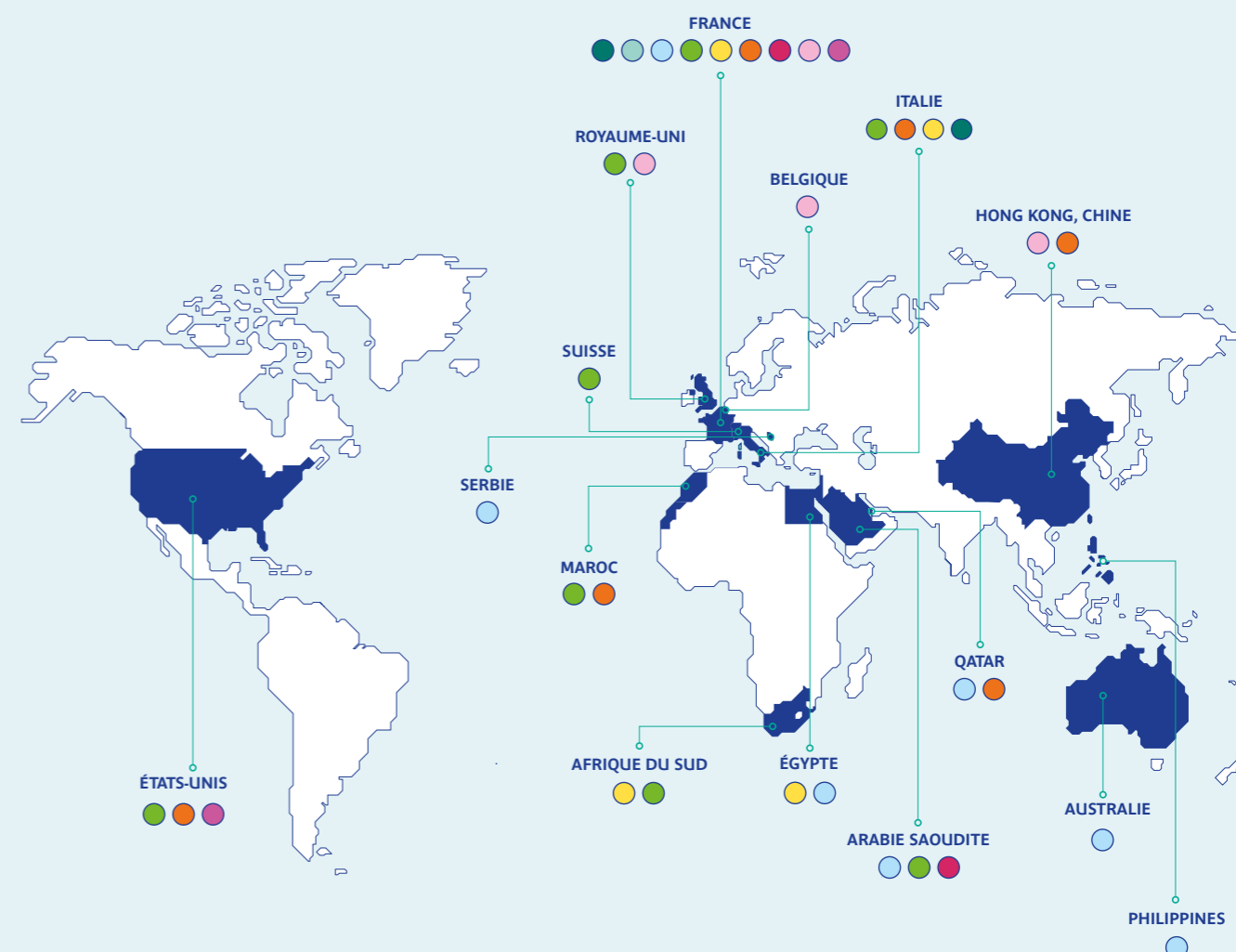
22 700
COLLABORATEURS

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

9 MODES DE TRANSPORT



15 PAYS D'IMPLANTATION



ET 6 MODES EN PARTENARIAT



En 2023, nous avons posé notre nouvelle feuille de route RSE, pour aller bien au-delà de nos engagements contractuels et réglementaires et relever le défi de la mobilité responsable. En effet, les bouleversements du monde s'accroissent et concernent notamment notre planète, notre climat, nos modes de vie, et la place des jeunes générations comme celle de nos seniors. Notre stratégie RSE est un geste volontaire et engagé envers nos clients et tous les acteurs concernés de près ou de loin par la mobilité : nous nous engageons chaque jour pour une meilleure qualité de ville.

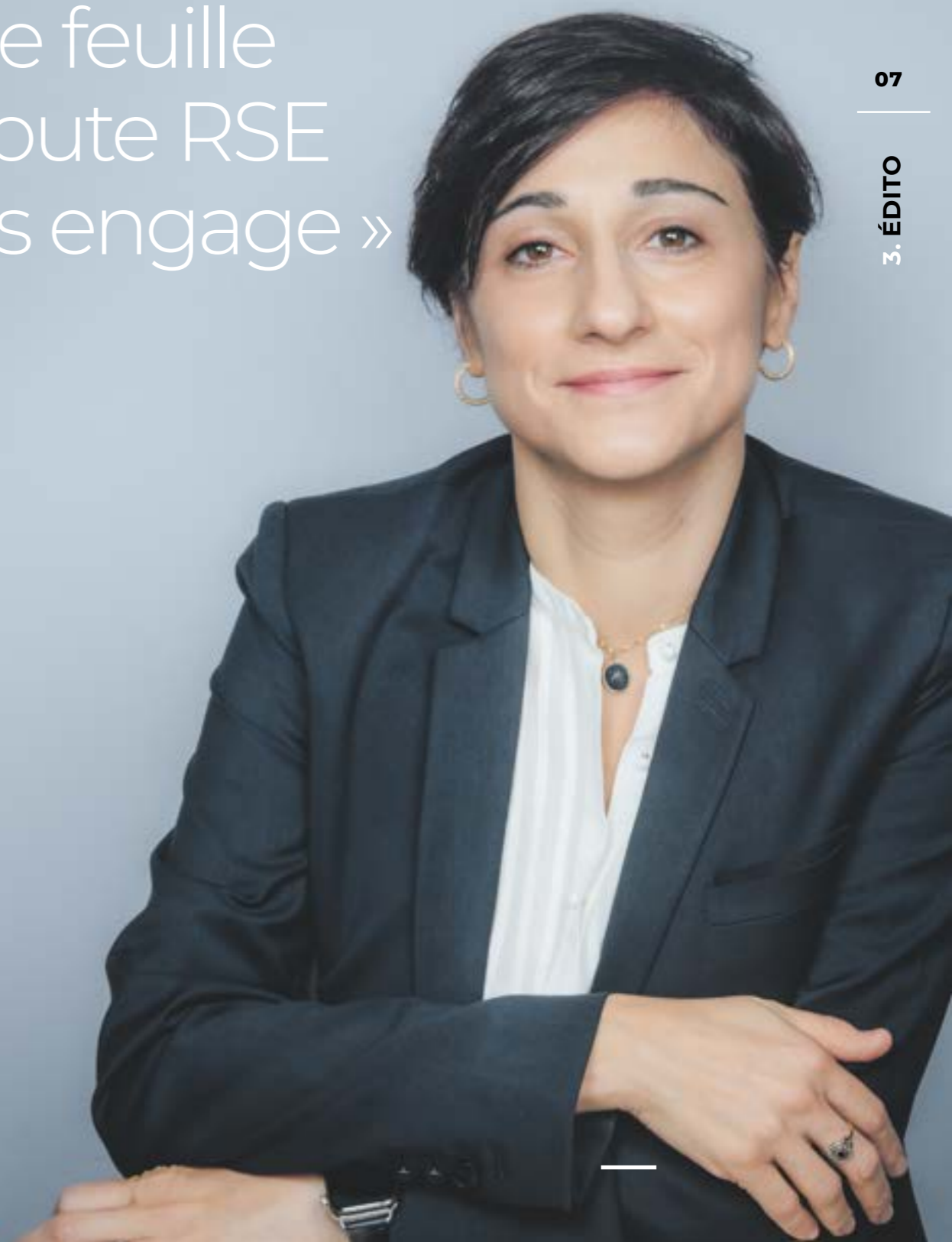
Nous agissons déjà chaque jour et continuerons de le faire partout où nous opérons. Mais nous le ferons en changeant de vitesse, de dimension, d'échelle. Nous nous engageons à faire plus, mieux, ensemble, dans la durée, pour les communautés où nous sommes actifs, pour nos équipes, et pour l'ensemble de nos parties prenantes qui nous poussent à innover.

Nous sommes près de 23 000 collaborateurs enthousiastes. Notre entreprise est en croissance grâce à l'ingéniosité des équipes et la confiance de nos clients. Nous sommes au service des voyageurs et des autorités organisatrices, mais nous sommes surtout à leurs côtés dans l'action, l'amélioration, l'audace, l'expérimentation. Nous accompagnons nos clients dans leur trajectoire de décarbonation, et nous renforçons encore et partout notre engagement social et notre implication sociétale.

Nous avons la chance d'œuvrer dans un secteur porteur de sens. Mais aujourd'hui, notre feuille de route nous engage, après un travail considérable mené en interne pour qu'elle soit structurée, cohérente, collective et efficace. Nous en rendrons compte année après année par transparence, par devoir, par conviction, et avec détermination.

HIBA FARÈS
Présidente

« Plus ambitieuse,
plus exigeante,
plus déterminée,
notre feuille
de route RSE
nous engage »



40 Modèles d'affaires

08

4. MODÈLE D'AFFAIRES

NOS RESSOURCES

HUMAINES

22 700 collaborateurs

FINANCIÈRES

+1,9 milliard d'euros de chiffre d'affaires*

INDUSTRIELLES

+100 opérations dans le monde

INTELLECTUELLES

+20 heures de formation par an et par collaborateur

ÉNERGÉTIQUES

1 280 GWh d'énergie consommée

100 M+

DE DONNÉES GÉNÉRÉES SUR NOS RÉSEAUX

1,2 M

DE RECHERCHES D'ITINÉRAIRES CHAQUE JOUR SUR NOS SITES & APPLICATIONS

100%

DE NOS RÉSEAUX DE TRANSPORT ONT UNE STRATÉGIE DATA

* incluant nos activités de bus londoniens 1,7 milliard d'euros sans

CRÉATION DE VALEUR

POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

10 projets solidaires financés par la Fondation Groupe RATP

POUR L'ENVIRONNEMENT

124 sites certifiés ISO 14001
1 413 grammes éq. CO₂/km d'émissions de gaz à effet de serre (GES)

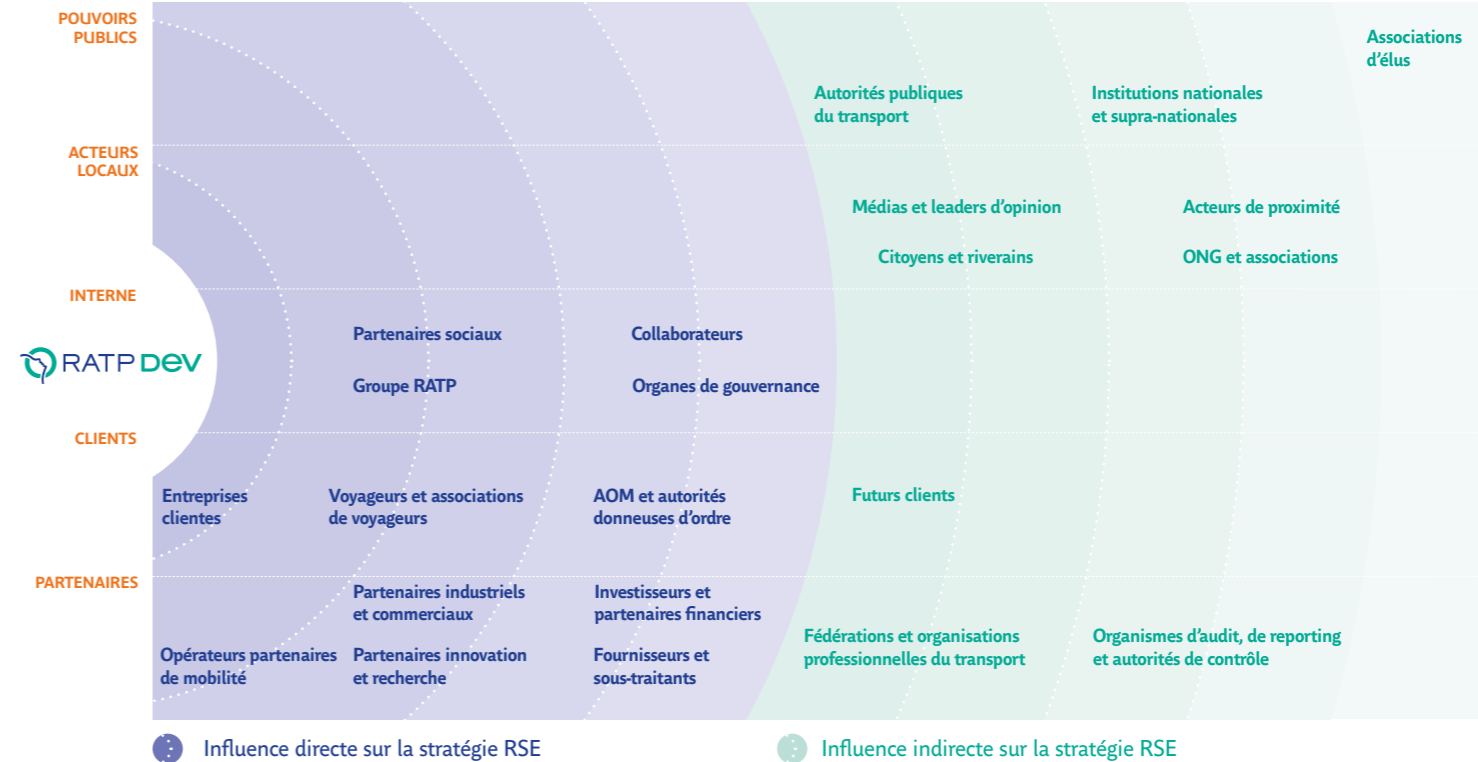
POUR LES TERRITOIRES

15 pays d'implantation

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 ayant une influence indirecte. Cette cartographie permet d'appréhender les modalités de dialogue les mieux adaptées à chaque catégorie d'acteurs.

INFLUENCE DES PARTIES PRENANTES



NOS VALEURS

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.

COLLECTIFS

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

EFFICACES

Nous tenons nos engagements chaque jour et partout. Nous faisons ce qui est bien et ce qui est juste. Avec pragmatisme. Sans compromis.

AUDACIEUX

Nous relevons de nouveaux défis. Nous visons de nouveaux sommets. Pour tous nos contrats, clients, et régions. Sans jamais rien prendre pour acquis.

NOS EXPERTISES

Nous sommes les seuls opérateurs à offrir toute la palette des expertises sur toute la chaîne de valeur d'un réseau :

- Conception
- Mise en service
- Opérations 24/24 et 7/7
- Maintenance
- Gestion des infrastructures (dépôts, voies, stations...)
- Gestion du matériel roulant
- Gestion de projets complexes
- Expérience voyageurs
- Maîtrise des flux dans le cadre d'événements sportifs ou culturels
- Amélioration continue (modernisation, extension, restructuration, automatisation)

5 Risques et opportunités

10

5. RISQUES ET OPPORTUNITÉS

	RISQUES	ENJEUX PRIORITAIRES*	OPPORTUNITÉS
ENVIRONNEMENT	Défaut d'atténuation ; transition vers le transport décarboné trop lente	Réduction de l'impact carbone	Promotion auprès des autorités organisatrices du transport public en général, déploiement des bus « propres », électriques, hybrides, biocarburants ou à hydrogène. Développement des flottes de vélos ou du transport à la demande pour le dernier kilomètre. Contribution à l'objectif « net zéro 2050 »
	Consommation excessive ou non maîtrisée des énergies de traction, véhicules auxiliaires et bâtiments	Sobriété énergétique	Généralisation de l'écoconduite, gestion optimisée de l'éclairage, de la climatisation et du chauffage, et réduction des coûts énergétiques. Promotion des énergies renouvelables à travers des dispositifs adaptés.
SOCIAL	Accident ou événement grave affectant collaborateurs ou sous-traitants	Santé & sécurité des collaborateurs	Mise en place de systèmes de management de la sécurité, déploiement de la « culture juste » en termes de sûreté et sécurité
	Turnover pouvant entraîner une perte des compétences internes	Qualité de vie et des conditions de travail	Mise en œuvre du programme WeCare afin de garantir l'épanouissement et l'implication de nos collaborateurs
SOCIÉTAL	Accident routier	Sécurité routière	Renforcement des compétences de nos équipes en matière de sécurité routière
	Accident ferroviaire (collision, déraillement)	Sécurité ferroviaire	Renforcement des compétences de nos équipes en matière de sécurité ferroviaire
COLLECTIF	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	Éthique des affaires	Renforcement de la réputation d'exemplarité de RATP Dev en matière d'éthique des affaires, via le déploiement des mécanismes de contrôle (interne et chaîne de valeur amont)
	Difficulté à attirer les talents, du conducteur.trice à l'ingénieur.e	Attractivité et marque employeur	Amélioration de la qualité de service grâce à la résolution des problèmes de sous-effectifs, fidélisation des employés, meilleure attractivité pour les talents
	Sous-représentation des femmes au sein des effectifs, notamment techniques, opérationnels et managériaux	Parité	Lutte contre les stéréotypes de genre et biais inconscients afin de développer la mixité au sein des équipes

* Enjeux prioritaires : collectifs et obligatoires. Les enjeux prioritaires sont pilotés de façon globale et coordonnée, et doivent être suivis par toutes les filiales avec un plan d'action.

6 Tableau de correspondance

ENGAGEMENT	ENJEU*	KPI**	PAGE DPEF	CHAPITRE ISO 26000	RÉF. GRI	ODD CORRESPONDANT
ENVIRONNEMENT	<u>Réduction de l'impact Carbone (GES)</u>	Émissions de GES / km (grammes eqCO ₂ / km)	14	6.5.3	305	
	<u>Sobriété énergétique</u>	Consommation totale d'énergie (en kWh)	15	6.5.4	303	
	Gestion de l'eau	Consommation d'eau / km (en litres / km)	16	6.5.4	303	
	Économie circulaire	Quantité de déchets dangereux / km (kg / km)	17	6.5.3	306	
	Biodiversité	Indicateurs en cours de définition	17	6.5.6	304	
SOCIAL	<u>Santé & Sécurité des collaborateurs</u>	Taux de fréquence Taux de gravité	18	6.4.6	403	
	<u>Qualité de vie et des conditions de travail</u>	Taux d'absentéisme (%) Taux de renouvellement des salariés (turnover)	19	6.4.6 6.4.5	403 401	
	Gestion des compétences	Formation : nombre moyen d'heures de formation par salarié par an (heures / salarié / an)	20	6.4.7	404	
	Dialogue social	Nombre d'accords collectifs ou de protocoles signés dans l'année	21	6.4.5	407	
SOCIÉTAL	<u>Sécurité routière</u>	Traité dans le rapport de gestion	22	6.7.4	416	
	<u>Sécurité ferroviaire</u>	Traité dans le rapport de gestion	23	6.7.4	416	
	Satisfaction des voyageurs	Indicateurs en cours de définition	24	6.7.6		
	Ancrage territorial	Nombre et montant des projets financés par la Fondation Groupe RATP	24	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	25	6.3.7	406	
	Achats responsables	Indicateurs en cours de définition	25	6.6.6	414	
COLLECTIF	<u>Éthique des Affaires</u>	% de collaborateurs ayant suivi la formation anticorruption	26	6.6.3	205	
	<u>Attractivité et marque employeur</u>	Indicateurs en cours de définition	28	6.4.7	401 à 405	
	<u>Parité</u>	% de femmes dans l'effectif % de femmes cadres de direction	27	6.3.7	405	
	Attentes des clients (Autorités Organisatrices de Mobilité)	Indicateurs en cours de définition	28	6.7.6		
	Diversité	Indicateurs en cours de définition	29	6.3.7	406	

* Les enjeux surlignés sont ceux définis comme prioritaires et pilotés de façon globale et coordonnée.

** Les indicateurs non encore définis sur l'année 2023 seront établis au cours de l'année 2024.

11

6. TABLEAU DE CORRESPONDANCE

7 Le début d'une nouvelle ère

Début 2024, RATP Dev publie son Manifeste pour une ville durable. Ce document engagé, incarné, transparent et fédérateur décrit notre stratégie RSE et présente notre feuille de route des cinq prochaines années.

12

7. LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE

Pour la mobilité d'aujourd'hui et surtout de demain, nous avons pris quatre engagements responsables :

#1 NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

pour une ville respirable, sobre et équitablement partagée. Parce que les transports en commun décarbonés et les mobilités douces sont une solution à l'urgence climatique, nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de chacun de nos réseaux et à œuvrer pour le report modal.

#3 NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

pour une ville dynamique, accueillante et ambitieuse. Parce que les transports en commun relient les territoires et les communautés, nous nous engageons à soutenir l'activité locale et à co-construire des solutions sur mesure, adaptées aux enjeux quotidiens spécifiques de nos clients.

Parce que les transports en commun font sens pour la planète, les communautés, les territoires et la vie quotidienne, nous nous engageons chaque jour pour la qualité de ville.

#2 NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL

pour une ville inclusive et solidaire. Parce que les transports en commun sont porteurs d'emplois essentiels de proximité, nous nous engageons à être un employeur exemplaire et soucieux du bien-être de ses salariés.

#4 NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF

pour une ville où l'expérience de voyage est sûre, fiable et agréable. Parce que, partout dans le monde, les transports en commun sont un service public au cœur de la vie quotidienne, nous nous engageons chaque jour avec fierté, conviction et transparence.

NOS ENJEUX

Les enjeux prioritaires sont partagés par tous nos réseaux et font l'objet d'une stratégie collective. Les enjeux complémentaires sont suivis par les filiales en fonction de leurs spécificités locales.

ENVIRONNEMENT

PRIORITAIRES ET COLLECTIFS

- Réduction de l'impact carbone (GES)
- Sobriété énergétique

COMPLÉMENTAIRES ET LOCAUX

- Gestion de l'eau
- Économie circulaire
- Biodiversité

SOCIAL

PRIORITAIRES ET COLLECTIFS

- Santé et sécurité des collaborateurs
- Qualité de vie et des conditions de travail

COMPLÉMENTAIRES ET LOCAUX

- Gestion des compétences
- Dialogue social

SOCIÉTAL

PRIORITAIRES ET COLLECTIFS

- Sécurité routière
- Sécurité ferroviaire

COMPLÉMENTAIRES ET LOCAUX

- Satisfaction des voyageurs
- Ancrage territorial
- Insertion
- Achats responsables

COLLECTIF

PRIORITAIRES ET COLLECTIFS

- Éthique des affaires
- Attractivité et marque employeur
- Parité

COMPLÉMENTAIRES ET LOCAUX

- Attentes des clients (autorités organisatrices de mobilité)
- Diversité



UNE FEUILLE DE ROUTE CO-ÉLABORÉE AVEC LES ÉQUIPES

Parce que les défis environnementaux, sociaux et sociétaux sont immenses ; parce que nous aspirons tous à une ville respirable et sobre, équitablement partagée, inclusive et solidaire, dynamique et accueillante ; et parce que notre activité de transport public est par nature plus vertueuse que la voiture individuelle, même électrique, et qu'elle est l'une des réponses aux défis climatiques, nous avons défini une feuille de route pour guider nos actions des prochaines années.

Bien sûr, RATP Dev n'a pas attendu 2023 pour engager sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Nos filiales agissent déjà pour assurer un impact réel, positif et durable, dans le cadre de nos obligations comme volontairement. Aujourd'hui, avec notre feuille de route, nous voulons aller plus loin de manière concertée et collective, pour faire plus et mieux.

Pour établir cette feuille de route, nous avons écouté nos équipes, nous nous sommes appuyés sur les nombreuses initiatives des réseaux locaux, nous avons défini nos enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et collectifs en prenant notamment en compte notre cartographie des risques. Cette feuille de route ne peut être que pragmatique, proche du terrain, à l'image de ce qu'est RATP Dev : il s'agit à la fois de se réunir sur des priorités collectives tout en tenant compte de la réalité locale. La RSE doit devenir une valeur commune, partie intégrante de notre culture et de notre ADN, et soutenir nos objectifs de développement.

Pour atteindre notre ambition et fixer la trajectoire de chaque enjeu, nous déployons une plateforme de pilotage des données remontées du terrain et nous nous appuyons sur une gouvernance robuste, rythmée,

collective, qui comprend des spécialistes RSE mais aussi des collaborateurs de toutes nos géographies désireux de nous faire avancer.

Chaque enjeu est pris en charge au quotidien par un responsable (*owner*) qui en assure la progression. Il est conforté par un *sponsor*, membre du comité de direction, qui aide à tracer la voie et à lever les éventuels freins. Chaque enjeu est partagé par les collaborateurs car la RSE est une démarche qui nous engage tous. RATP Dev est un leader du transport public, il veut devenir un leader du transport public responsable, durable et performant, pour nos clients, pour nos parties prenantes et pour notre environnement.

« Notre démarche RSE est structurée, cohérente, collective, pragmatique et ancrée dans l'action. Elle est alignée avec la raison d'être du Groupe RATP : s'engager chaque jour pour une meilleure qualité de ville ».

Cécile Tuil
Directrice exécutive
Clients & Engagement

13

7. LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE

RÉDUCTION DE L'IMPACT CARBONE

Parce que le transport public a un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre le changement climatique, RATP Dev fait de la décarbonation de son activité un enjeu majeur. Pour cela, nous nous appuyons sur la feuille de route du Groupe RATP dont l'objectif est clair : atteindre le « net zéro » en 2050. Notre plan d'action vise à limiter notre empreinte carbone en accord avec les objectifs SBTi du Groupe, renforcer la mesure complète des émissions carbone de nos activités, à la fois directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3), et mettre en place des actions plus ciblées selon nos réseaux.

Notre mission est d'apporter aux autorités organisatrices notre expertise en matière de mobilité durable. Nous explorons ainsi de nombreuses pistes : prolonger la vie de nos actifs, optimiser leurs systèmes mécaniques (moteurs par exemple), déployer des solutions de mobilité propre (bus électriques, bus BioGNV, bus à l'hydrogène, etc.), mais aussi douce ou partagée (location de vélos, solutions de covoiturage ou d'autopartage, etc.) en complément de nos modes de transport traditionnels. Notre objectif est d'offrir des solutions de transport durables qui répondent aux défis du changement climatique, aux besoins des territoires et aux attentes des populations.



2023
1 413 g eqCO₂/km
 émissions de gaz à effet de serre liées à la traction (scopes 1 et 2)

Objectif 2024

Renforcer notre plan de décarbonation en étendant la mesure de notre empreinte carbone à l'ensemble de nos réseaux

/ FRANCE HYDROGÈNE : DÉMONSTRER ET FORMER

En décembre 2023, notre présidente Hiba Farès, en présence de Jean Castex, président du Groupe RATP, a annoncé l'implantation du site de démonstration et de formation à la maintenance des bus à hydrogène de RATP Dev à La Roche-sur-Yon, où nous sommes opérateur du réseau de transport Impulsyon via notre filiale CTY. Depuis 2023, le parc compte deux bus à hydrogène, quatre bus BioGNV et un minibus électrique. Cinq nouveaux bus BioGNV et un nouveau bus à hydrogène vert vont rejoindre la flotte en 2024. L'agglomération prévoit que 97 % de la flotte, constituée de 60 bus, sera décarbonée dans 10 ans : 70 % des bus rouleront au gaz vert, 20 % à l'hydrogène vert produit localement et 7 % seront électriques. Une première en France !

SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Agir positivement sur l'environnement, c'est également réduire notre consommation énergétique pour limiter la pression sur les ressources. Là encore, RATP Dev inscrit ses actions dans la continuité du plan de sobriété énergétique du Groupe RATP. Nous agissons à tous les niveaux pour mieux piloter, suivre et optimiser nos consommations énergétiques. C'est justement le rôle de notre outil Maint'up grâce auquel nous suivons et analysons les consommations de traction Tramway et Bus. Nous renouvelons notre flotte de bus avec

des véhicules plus performants, en lien avec nos clients, comme en Italie avec Autolinee Toscane. Nous formons également nos conducteurs à l'écoconduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter les émissions carbone, comme dans certains de nos réseaux en Italie, en France ou au Maroc (formation à la conduite de Bus à Haut Niveau de Service). Enfin, nous installons des solutions de production d'énergie renouvelable, comme à Londres, où nous avons décidé d'installer des panneaux photovoltaïques sur le toit du dépôt londonien de Tootbus en 2024.



2023
1 280 GWh
 consommation totale d'énergie

Objectif 2024

Mise à jour du plan de sobriété énergétique avec le réseau d'experts HQSE (hygiène, qualité, sécurité et environnement) mobilisés dans l'ensemble de nos filiales

/ GROUPE TOOTBUS SIGNATAIRE DE LA DÉCLARATION DE GLASGOW

En 2023, Tootbus, filiale de RATP Dev qui opère des bus touristiques à impériale dans plusieurs capitales européennes, a renforcé sa flotte de véhicules électriques et signé la déclaration de Glasgow pour l'action climatique dans le tourisme. L'ambition : réduction de moitié des émissions d'ici à 2030, atteinte du zéro émission nette le plus tôt possible avant 2050.

GESTION DE L'EAU

Nous adaptons le plan de sobriété hydrique du Groupe RATP afin de mieux prendre en considération la ressource eau, en situation critique dans plusieurs zones où nous opérons. Certains pays y sont d'autant plus sensibles du fait du dérèglement climatique et inscrivent donc cette exigence d'une gestion raisonnée de l'eau dans la liste de leurs priorités. Pour répondre aux attentes réglementaires et sociétales, et surtout limiter l'utilisation de l'eau potable, RATP Dev agit à plusieurs niveaux au sein de ses dépôts et installations : limiter la

consommation, recycler les eaux de lavage, favoriser l'arrosage des espaces verts la nuit pour éviter l'évaporation, et empêcher la pollution des eaux. De nombreux réseaux optimisent cette ressource en favorisant le recyclage de 80 % à 90 % des eaux de lavage (Johannesbourg, Casablanca, Le Caire).



2023

1,37 litre/km
consommation totale d'eau

/ MAROC

UNE RESSOURCE MIEUX PRÉSERVÉE

À Casablanca, plusieurs actions ont été menées de front :

- le changement du compteur divisionnaire d'eau et l'installation de compteurs divisionnaires supplémentaires dédiés à la station de lavage et au remisage ;
- l'utilisation d'eau recyclée pour le lavage des rames du tramway ;
- la baisse de 50 % de la fréquence de nettoyage de l'extérieur des véhicules sans dégradation de la qualité de service ;
- la réparation de toutes les canalisations d'eau des dépôts pour éviter le gaspillage.

Ensemble, ces actions ont permis de réduire de 65 % la consommation d'eau du réseau utilisée dans le cadre opérationnel – un sujet majeur dans ce pays où l'eau est une ressource stratégique.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

En matière d'économie circulaire, RATP Dev affine sa stratégie qui vise à allonger la durée de vie de nos équipements et renforcer le recyclage, la réutilisation et la réduction de nos déchets.



/ FRANCE

QUAND DES UNIFORMES DEVIENNENT ACCESSOIRES DE MODE

Parce que les équipes de notre réseau Irigo à Angers ne voulaient pas jeter un stock d'anciennes vestes des agents de maintenance, la filiale l'a confié au collectif « Tissons à neuf » de Longuenée-en-Anjou. Deux créateurs et une couturière ont ainsi élaboré différents accessoires de mode (bananes, pochettes, sacoches d'ordinateur, etc.). Irigo en a commandé une cinquantaine pour les offrir aux collaborateurs dans le cadre d'un quiz sur la réduction des déchets. Prochaine étape : recycler les plans de réseau en plastique devenus obsolètes !

2023

3 863 tonnes
de déchets dangereux valorisés

BIODIVERSITÉ

RATP Dev s'engage en faveur de la biodiversité afin de limiter l'impact des activités de transport public sur la faune et la flore. De par sa nature, l'enjeu de la biodiversité est piloté par les filiales selon leurs spécificités locales.



/ FRANCE

AVEC ECOTREE, SOUTENIR DES PROJETS FORESTIERS ET DE BIODIVERSITÉ

Bibus, la filiale brestoise de RATP Dev, et les Autocars Dunois de la région d'Orléans ont engagé un partenariat avec EcoTree pour financer la plantation de 200 arbres en forêt bretonne pour la première, et la gestion durable d'une forêt responsable pour les seconds.

7.2 NOS ENJEUX SOCIAUX

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Parce que les femmes et les hommes de l'entreprise sont le cœur battant de notre excellence, préserver leur santé et leur sécurité est une priorité. Un engagement fort qui est inscrit dans le code Éthique de RATP Dev et que l'ensemble de nos filiales mettent en œuvre au quotidien. Afin d'offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sain et sûr, nous avons mis en place une démarche respon-

sable, structurée, concrète et partagée, axée sur l'amélioration continue de nos pratiques dans le respect de la réglementation. Ainsi, nous appliquons les standards de sécurité et nous homogénéisons, coordonnons et promouvons un cadre commun de bonnes pratiques. Enfin, nous menons des actions pour prévenir plus efficacement les risques sur la santé des salariés. Notre objectif : zéro accident grave !



2023

14,03

taux de fréquence des accidents du travail (TF)

0,71

taux de gravité des accidents du travail (Tg)

Objectif 2024

Élaboration et promotion de standards communs par le réseau d'experts HQSE

/ AFRIQUE DU SUD

LA SANTÉ : UNE PRIORITÉ

Notre filiale Bombela Operating Company (BOC) a mis en œuvre un programme en faveur de la santé et de la sécurité de ses employés qui va bien au-delà des normes en vigueur dans le pays. Ainsi, en plus de disposer de sa propre clinique au sein de ses locaux, une infirmière est présente à plein temps, un médecin vient une fois par semaine, et un psychologue une à deux fois par semaine. Les conducteurs peuvent y réaliser leur surveillance médicale périodique et tous les collaborateurs bénéficient d'un suivi médical à leur entrée, pendant, puis à leur départ de l'entreprise. À l'initiative des collaborateurs, une journée annuelle consacrée au bien-être ainsi qu'au dépistage du cancer du sein et de la prostate a été instaurée.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS AU TRAVAIL

Que signifie la qualité de vie et des conditions au travail (QVCT) ? Parce que la QVCT englobe des notions différentes pour chaque entité, nous avons créé en 2023 une communauté RH dédiée dont le but est de définir une feuille de route et des objectifs. Elle a ainsi construit le programme *WeCare*, qui repose sur huit priorités : l'alignement éthique et de valeurs, le bien-être physique, le bien-être psychologique et mental, le bien-être social, la communication inclusive et transparente, l'environnement et les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et enfin la reconnaissance.

Un premier groupe de travail s'est mis en place autour de la composante « équilibre vie professionnelle / vie personnelle » jugée prioritaire au regard des attentes des collaborateurs et des exigences opérationnelles de l'entreprise. Notre approche consiste à identifier les différentes solutions possibles afin que chaque entité puisse mettre en œuvre localement ce qui est le plus pertinent pour son activité. Et pour aller encore plus loin, nous allons lancer un baromètre social interne, afin de définir un cadre commun répondant à nos enjeux locaux.



2023

5,6%

taux d'absentéisme (Ta)

15,7%

taux de renouvellement des salariés (turnover)

/ MAROC

« FIER DE TOI »

Notre filiale marocaine a créé une belle campagne au nom évocateur « Fier de toi » pour baptiser les visites organisées en interne pour les enfants des collaborateurs. Les conditions de participation sont extrêmement simples : pendant un mois, chaque mercredi après-midi, la filiale ouvre ses portes aux enfants des collaborateurs. Les équipes accueillent ainsi les enfants de tous les salariés, âgés de 5 à 12 ans et font découvrir leur métier et ses coulisses. Une rencontre pleine de joie, d'énergie positive et de fierté, pour les petits comme les grands.

Objectifs 2024

- Lancement d'une enquête salariés
- Création d'une feuille de route QVCT
- Communication sur les règles de sécurité

GESTION DES COMPÉTENCES

S'engager à être un employeur exemplaire, c'est être soucieux du bien-être de ses collaborateurs, de leur santé et de leur sécurité, tout en favorisant la diversité et l'inclusion. Mais c'est aussi bien les accueillir, les former et les faire évoluer. Comme pour beaucoup d'autres secteurs, le transport public doit faire de l'attractivité de ses

métiers une priorité pour attirer de nouveaux talents et les fidéliser. Et cela passe par la promesse d'un accompagnement personnalisé pour permettre à chacun de mieux répondre aux évolutions de nos métiers, s'épanouir dans son travail et saisir les opportunités de mobilité.



2023

20,2

heures de formation/an/employé

/ ARABIE SAOUDITE

POUR LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES

Dans le cadre du plan Saudi Vision 2030, RATP Dev a signé en avril 2023 un partenariat avec le Saudi Railway Polytechnic pour développer un programme de formation dans le domaine ferroviaire. À la rentrée 2024, 70 techniciens sortiront formés de cette école. Au-delà des exigences réglementaires, c'est notre mission que de contribuer à la montée en compétences des populations locales. Dans cette logique, nous allons intégrer de plus en plus de Saoudiens dans nos équipes pour passer de 30 % des effectifs aujourd'hui à 60 % en 2025, dont plus de 35 % de femmes.

DIALOGUE SOCIAL

Parce qu'il ne peut exister d'engagement et d'efficacité collective sans dialogue social, RATP Dev accorde beaucoup d'importance au fait d'instaurer un climat de confiance et de favoriser les échanges constructifs ! Et parce que le dialogue social est avant tout un sujet qui trouve sa pleine expression sur le terrain, nous

laissons les filiales se l'approprier : à elles de développer des relations de proximité avec les partenaires sociaux pour plus de qualité, d'efficacité et de cohérence avec les préoccupations des collaborateurs. Objectif : développer et favoriser leur représentation.



2023

107

nombre d'accords collectifs ou de protocoles signés dans l'année

/ FRANCE

UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT INCLUSIF

Dans le cadre du renouvellement de son accord d'intéressement, la direction et les partenaires sociaux du siège parisien de RATP Dev ont décidé de conditionner l'intéressement au maintien de la représentativité des femmes dans les effectifs. Objectif : favoriser l'intégration et la mobilité verticale et transversale des femmes.

7.3 NOS ENJEUX SOCIÉTAUX

SÉCURITÉ ROUTIÈRE

RATP Dev assure l'exploitation et la maintenance de réseaux de transport public avec un engagement total et sans compromis en matière de sécurité, qu'il s'agisse des voyageurs, des équipes, des clients, des prestataires de services et des tiers. Il s'agit de mettre en place des contrôles simples et pragmatiques, d'organiser des formations et du coaching personnalisé, de détecter et apporter des réponses aux pratiques et aux gestes contraires à la

sécurité, notamment les comportements accidentogènes (vitesse, alcool, stupéfiants, fatigue, etc.). Parallèlement, un autre axe de travail fondamental concerne la gestion et la maintenance des véhicules afin de prévenir la survenue d'incidents.



Objectif 2024

Renforcement du programme annuel d'inspection et d'audit pour s'assurer que la politique de RATP Dev en matière de sécurité routière et ferroviaire est appliquée

/ ÉTATS-UNIS

LE RÉSEAU SUNTRAN RÉCOMPENSÉ POUR SES INITIATIVES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

En 2023, le réseau SunTran, opéré par RATP Dev à Ocala en Floride, a obtenu le *Gold Award in Bus Safety & Security Excellence* pour « l'élaboration de normes exemplaires et la mise en œuvre de programmes d'éducation, de formation et de soutien qui créent et soutiennent une culture de la sécurité ».

Ce prix a été décerné par la Florida Public Transportation Authority (FPTA).

SÉCURITÉ FERROVIAIRE

Pour RATP Dev et ses filiales à travers le monde, la sécurité est un impératif non négociable, qu'elle concerne l'activité routière comme l'activité ferroviaire. Elle est essentielle à la relation de confiance avec les autorités organisatrices et les passagers. La sécurité de nos clients, comme celle de nos employés, prestataires de service, sous-traitants et tiers, est notre priorité numéro un. À cet effet, le Système de Management de la

Sécurité, implanté dans nos filiales en conformité avec les législations et les réglementations locales et internationales, nous permet d'atteindre les plus hauts standards de sécurité et d'assurer une performance toujours plus forte en la matière.



PILERS

RATP Dev a déployé une politique de sécurité routière et ferroviaire ambitieuse et fondée sur 4 piliers :

- 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
- Une culture sécurité forte

/ ÉGYPTE

LE CAIRE : SENSIBILISER LES PERSONNES MALVOYANTES

À la suite de la chute d'une personne malvoyante sur la voie du métro du Caire opéré par RATP Dev, nous avons mis en place plusieurs actions pour prévenir ce risque, dont la sensibilisation des personnes malvoyantes en station. En parallèle, l'ajout d'éléments tactiles a été étudié, les conducteurs ont été remobilisés sur la vigilance à avoir par rapport aux voies et plateformes, des procédures ont été rédigées, et une campagne de sensibilisation des usagers organisée.

SATISFACTION DES VOYAGEURS

RATP Dev rend un service public. Optimiser l'expérience voyageurs est un axe clé de notre stratégie d'innovation. Sécurité, confort, fluidité... nous développons et testons de nombreux concepts pour améliorer la qualité du temps passé par les voyageurs à bord de nos transports. Sous l'appellation « Repenser l'expérience client », nos équipes ont pour objectif de répondre aux exigences en constante évolution des passagers, et d'assurer une excellente qualité de service.

Afin d'y parvenir, RATP Dev a mis en place le programme WELCOME, une méthode 100 % orientée voyageurs, adaptable à tous les types de réseaux, et dont l'objectif est de mieux comprendre les attentes des clients et d'améliorer ainsi l'expérience. Cette démarche concerne déjà 42 réseaux.

Par ailleurs, parce que nos services se digitalisent de plus en plus, nous nous engageons à appliquer les législations locales relatives à la protection des données et à généraliser une Charte partagée par tous. Objectif : répondre aux attentes légitimes des voyageurs d'être rassurés sur la bonne utilisation de leurs données.



/ ITALIE

PROMOUVOIR LA MOBILITÉ DURABLE AUPRÈS DES JEUNES

Notre filiale **GEST SPA**, qui gère le réseau de tramways de Florence, a lancé un nouveau programme pédagogique pour l'année scolaire 2023-2024. Il s'agit de sensibiliser les étudiants aux nombreux atouts du réseau de tramways et à la manière dont ils peuvent profiter de la mobilité durable, grâce à des réunions de classe et des visites des coulisses du dépôt des tramways. L'idée est de rapprocher le transport en commun des modes de mobilité douce (vélo, trottinette, etc.).

Objectifs 2024

- Application des principes généraux de notre Charte de protection des données dans toutes nos filiales.
- Programme de formation avec capsules digitales.

ANCRAGE TERRITORIAL

Être opérateur de transport public, c'est être un acteur majeur de la vie locale. Nous contribuons au dynamisme des territoires et améliorons le quotidien des habitants en leur permettant d'accéder facilement à l'éducation, à l'emploi, à la santé, à la culture, mais aussi aux loisirs, aux amis et à la famille. Notre ancrage au plus près des communautés se traduit également par des actions solidaires au service des populations locales, et par le soutien à de nombreuses manifestations culturelles, touristiques ou sportives qui font aussi la vitalité des territoires. Nos filiales mènent leurs propres initiatives aux côtés des actions menées par la Fondation Groupe RATP.



/ ÉTATS-UNIS

« WE MOVE PEOPLE » EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Le programme « **We Move People** » a été lancé par la filiale américaine de RATP Dev peu de temps avant la crise sanitaire. Ce programme d'implication dans les communautés invite les équipes des différents réseaux à imaginer des initiatives pour contribuer à la vie locale et au bien-vivre ensemble : repas, rencontres sportives, collectes de nourriture, actions dans les écoles.

2023

10

projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev pour un montant total de 217 000 €

INSERTION

Parce que nous sommes un acteur clé de l'activité des villes dans lesquelles nous opérons, il est de notre responsabilité de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des populations. En particulier, nous œuvrons pour (re)insérer les plus défavorisés ou ceux que la vie a éloignés d'une activité professionnelle du fait de biais cognitifs dans les recrutements. Nous portons une attention particulière aux personnes en situation de handicap, aux jeunes, ainsi qu'aux minorités.



/ AFRIQUE DU SUD

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Dans le cadre du **B-BBEE Act (Broad-Based Black Economic Empowerment)**, programme d'intégration lancé par le gouvernement sud-africain en 2003 pour remédier aux inégalités créées par l'apartheid, la filiale de RATP Dev a obtenu en 2023 la certification B-BBEE avec un classement de niveau 2, l'un des meilleurs niveaux (le niveau 8 étant le plus bas). Ce classement est fondé sur des critères comme l'équité dans l'emploi, le développement des compétences, l'approvisionnement préférentiel ou encore le développement socio-économique, pour lesquels toutes les équipes doivent avancer dans une même direction.

2023

243

personnes en situation de handicap dans l'effectif total, dont 40 recrutées en 2023

ACHATS RESPONSABLES

Nos parties prenantes sur la chaîne de valeur, et en particulier nos fournisseurs clés, ont un rôle majeur sur notre performance et notre stratégie de développement durable.

C'est pourquoi, pour RATP Dev, une politique d'achats responsables vise à assurer une relation de travail avec nos prestataires et sous-traitants qui soit à la fois transparente, respectueuse de l'éthique des affaires et des droits humains, et alignée avec nos objectifs environnementaux tout en renforçant la maîtrise des risques. Cela implique de sensibiliser nos équipes impliquées dans le processus d'achats et de mobiliser notre chaîne de valeur pour la création de valeur durable.

Objectif 2024

- Publication de la Charte Achats responsables

7.4 NOS ENJEUX COLLECTIFS

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Pour RATP Dev, l'éthique des affaires consiste à conduire nos activités dans le respect des lois, de manière responsable et transparente. Forts de cet engagement, nous appliquons les réglementations nationales et internationales propres à notre secteur et adoptons un comportement éthique à tous les niveaux de l'entreprise. Pierres angulaires de notre dispositif anticorruption, des cartographies des risques d'atteinte à la probité ont été élaborées au niveau de chacun de nos pays d'implantation. Pour maîtriser les risques identifiés, nous déployons un plan d'action dont nous suivons régulièrement la mise en œuvre. Nous veillons par ailleurs à la bonne application du Code de conduite des affaires et de prévention de la corruption, que chaque collaborateur s'engage à respecter en intégrant

RATP Dev. Le Code de conduite vient compléter le Code éthique du Groupe RATP qui rappelle nos valeurs et droits fondamentaux ainsi que nos engagements envers nos collaborateurs et parties prenantes. Tout collaborateur qui serait témoin d'une violation d'un de ces deux Codes peut effectuer un signalement dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle. Les alertes reçues seront ensuite traitées, selon leur complexité, soit par le comité Conformité et Éthique de RATP Dev, soit par le référent éthique local. Enfin, nous procédons régulièrement à des audits externes pour nous assurer que nos principaux partenaires stratégiques respectent nos engagements éthiques.



2023

100 %

des filiales et entités* disposent d'un système d'alerte éthique

Objectif 2024

Mise en place d'une plateforme sécurisée de remontée des alertes permettant notamment le recueil de signalements anonymes, et la formation des référents éthiques locaux

* Contrôlées au sens de l'article L-233-3 du Code de commerce

PARITÉ

Dans la plupart des pays dans lesquels nous opérons, le secteur d'activité du transport public se caractérise par une faible représentation des femmes dans ses effectifs. C'est pourquoi, dans le cadre des engagements de notre feuille de route, nous avons fait de la parité un enjeu

prioritaire, notamment via la progression du taux de féminisation de nos équipes dans toutes nos opérations.



2023

17,3 %

taux de féminisation des effectifs

35,7 %

taux de féminisation des équipes de direction

ÉGYPTE

OUVRIR NOS MÉTIERS AUX FEMMES !

RATP Dev exploite la Green Line 3 du métro du Caire et le LRT qui relie Le Caire à la nouvelle capitale administrative du pays. En à peine deux ans, la filiale a pris des engagements forts pour féminiser ses effectifs. Aujourd'hui, elle compte 11 % de collaboratrices dont une dizaine de conductrices et une femme directrice du plus grand dépôt du Moyen-Orient.

Objectifs 2024-2029

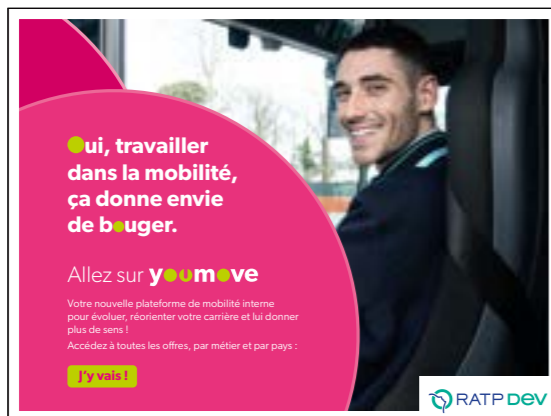
RATP Dev s'est fixé des objectifs ambitieux en matière de parité dans son plan stratégique

2024-2029 :

- Atteindre un taux de féminisation des effectifs de 20 %
- Atteindre un taux de féminisation des équipes de direction de 40 %

ATTRACTIVITÉ ET MARQUE EMPLOYEUR

Pour attirer et retenir les talents, RATP Dev se positionne comme un employeur de choix aux pratiques durables, aux valeurs éthiques et à l'engagement social fort. Nous proposons à nos collaborateurs des conditions de travail sûres et saines, respectant un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Et pour assurer leur employabilité, nous les aidons à progresser dans leur carrière grâce à une politique de formation adaptée. C'est ainsi que RATP Dev peut améliorer son attractivité en tant qu'employeur, attirer des talents, fidéliser ses employés et renforcer sa réputation au sein de la communauté et du secteur.



/ GROUPE YOUMOVE : LE PORTAIL DE LA MOBILITÉ INTERNE

En 2023, RATP Dev a mis en ligne le portail YouMove qui propose plus de 250 offres d'emplois à pourvoir dans toutes les fonctions, au siège ou en filiale. En quelques clics, depuis un ordinateur ou un téléphone mobile, les collaborateurs peuvent découvrir les opportunités qui leur sont offertes d'évoluer ou de se réorienter, et candidater.

2023
3 500
recrutements réalisés

ATTENTES CLIENTS (AOM)

Chez RATP Dev, nos premiers clients sont les Autorités Organisatrices de Mobilité (AOM). Elles nous confient l'exploitation et la maintenance de leur réseau de transport urbain pour offrir aux voyageurs les meilleures solutions de mobilité. Nous sommes là pour apporter un service toujours plus performant et attractif, et une expérience fluide et agréable. Et parce que les exigences climatiques sont devenues une priorité pour tous, nous accompagnons les Autorités Organisatrices de la Mobilité dans leur réflexion afin de relever ensemble les défis de la transition énergétique. Nous menons des plans de contact pour être au plus près des attentes des principales parties prenantes des territoires : élus, syndicats, acteurs économiques, zones d'activité et industrielles, etc.

Objectif 2024
Mise en place d'un baromètre AOM permettant de mesurer la satisfaction des clients (AOM).

DIVERSITÉ

Chez RATP Dev, nous associons le plus possible les notions de diversité et d'inclusion. Une politique de diversité réussie, ce sont des personnes intégrées qui s'engagent dans l'entreprise. L'attractivité de notre entreprise ne peut qu'y gagner. Et, en favorisant la diversité et l'inclusion au sein de nos propres équipes, nous nous donnons les moyens de mieux comprendre les besoins de

nos territoires et d'y répondre de manière créative avec des offres de mobilité toujours plus adaptées. Nous formons des équipes réactives, agiles et performantes, au plus près des préoccupations et attentes de nos clients et de nos usagers.



Objectif 2024
Déploiement d'un module de formation portant sur la diversité et la non-discrimination dans le recrutement.

**/ FRANCE
UN LABEL DE FIERTÉ**
Le réseau TAC Mobilités que nous exploitons pour l'agglomération d'Annemasse a reçu en 2023 le label Cap'Handéo. Ce label distingue les entreprises qui souhaitent soutenir leurs salariés en situation d'aide à un proche. Les équipes ont également participé au Forum Atouts Âges autour du bien vieillir, en conduisant les participants d'une activité à l'autre afin de leur faire découvrir 18 activités locales et culturelles accessibles.

7.5 TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS

L'ENVIRONNEMENT	2021	2022	2023
Nombre de sites / filiales certifiés ISO 14001	6	124	124
Emissions de gaz à effet de serre liées à la traction (GES) (g eqCO ₂ / km)	1 743	1 268	1 413
Consommation totale d'eau (litres/km)	3,16	1,69	1,37
Quantité totale de déchets dangereux (tonnes)	962	1 354	3 863

L'évolution des émissions de GES est principalement due aux évolutions de périmètre. Pour la consommation d'eau, certaines filiales ne gèrent pas leur consommation (disposition contractuelle), et d'autres ont réalisé des efforts d'économie. Déchets dangereux: Autolinee Toscane a rénové de nombreux bus, considérés en Italie comme déchets dangereux.

LE SOCIAL	2021	2022	2023
Formation : nombre d'heures / an / employé	13,1	22,3	20,2
Taux d'absentéisme (Ta)	6,74 %	7,22 %	5,62 %
Taux de renouvellement des salariés	12,6 %	16,0 %	15,7 %
Taux de féminisation des effectifs	16,5 %	14,7 %	17,3 %
Taux de féminisation des équipes de direction	34,2 %	29,7 %	35,7 %
Taux de fréquence des accidents du travail (Tf)	14,85	15,34	14,03
Taux de gravité des accidents du travail (Tg)	1,37	0,70	0,71

Les taux de fréquence et de gravité restent relativement stables.

LE SOCIÉTAL	2021	2022	2023
Nombre de projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	20	15	10
Montant des projets de la Fondation Groupe RATP sur les territoires RATP Dev	267 k€	192 k€	217 k€

LE COLLECTIF	2021	2022	2023
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 %

NOTRE MÉTHODOLOGIE

Pour les données quantitatives, le périmètre d'étude comprend 30 filiales représentant 82,1 % du chiffre d'affaires consolidé au 31/12/2023 et 86,4 % des effectifs de RATP Dev (SA et filiales).

Les sujets suivants, 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.
- Cotation de chaque risque et opportunité RSE par un échantillon de 100 collaborateurs représentatifs de l'ensemble des filiales de RATP Dev et par les experts du sujet. L'échelle de cotation a été construite avec la Délégation générale de l'audit, des risques et du contrôle interne du Groupe RATP. 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 KPIS

Les KPIS sont calculés selon une méthodologie reprise dans le guide du reporting RSE 2023, 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.

Pour ce qui est de RDSA, siège de RATP Dev, les données environnementales ne sont pas prises en compte dans le périmètre du présent document. Elles sont incluses dans la déclaration du Groupe RATP.

L'échantillon représentatif est sélectionné à partir des filiales au chiffre d'affaires supérieur à 10 M€ pour lesquelles il existe plus d'une année de données d'exploitation.

Les données de kilomètres utilisées pour le calcul de certains indicateurs sont cette année des kilomètres totaux 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 : (Nombre de jours d'absence maladie x 8 heures) / [(Nombre d'heures travaillées) + (Nombre de jours d'absence maladie x 8 heures)].

Formule utilisée pour les heures de formation par salarié : Nombre d'heures de formation dispensées aux salariés dans l'année / Effectif total (salariés employés dans l'entreprise au 31/12/2023)

C'est la version 23.0 de la base ADEME qui a été utilisée pour le calcul des KPIS énergie.

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

32

8. RAPPORT MAZARS

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société RATP Dev, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur 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 2023, 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.

Conclusion

Au cours de nos travaux, nous avons constaté des anomalies significatives sur les indicateurs « consommation d'eau » au sein d'une filiale, « nombre de jour d'absence » au sein de deux filiales et « nombre d'heures de formation » au sein de trois filiales, liées à des lacunes dans la fiabilité d'établissement et de contrôle des données.

Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », à l'exception des éléments décrits ci-dessus, 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. RATP Dev Exercice clos le 31 décembre 2023 *RSE_SQ_MOD_CNCC_Rapport OTI_DPEF_Version 1.8.docx 2*

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 ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, 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 plan de vigilance et 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. 822-11 du code de commerce et 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 7 personnes et se sont déroulés entre novembre 2023 et mars 2024 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 :

33

8. RAPPORT MAZARS

- nous avons pris connaissance de l'activité 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 en matière sociale et environnementale;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 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 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de 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, etc.), 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 contributrices¹ et couvrent entre 34 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.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises 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,
Mazars SAS
Paris La Défense, le 15 mars 2024

(1) Autolinee Toscane (Italie), Angers (France) et Casablanca (Maroc)

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 de ses sous-traitants ou fournisseurs établis. La publication annuelle du Plan de vigilance est supervisée par le Comité de pilotage Conformité et le Comité de pilotage RSE de RATP Dev. Ce dernier, composé de la Direction Clients & Engagement, la Direction Technique, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Risques et du Contrôle Interne, et la Direction de la Conformité, suit la mise en œuvre opérationnelle du Plan de vigilance.

9.1 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. Les risques et enjeux RSE majeurs pour l'année 2023 sur les thématiques incluses 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).

Compte tenu des activités de de RATP Dev, une importance particulière est attachée à la Sécurité ferroviaire et routière.

9.1.1 ENJEUX – RISQUES ASSOCIÉS – CAUSES PRINCIPALES

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

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

ENJEUX	PRINCIPAUX RISQUES ASSOCIÉS	CAUSE(S) PRINCIPALE(S)	PLANS D'ACTION, ACTIONS MENÉES SUR LA THÉMATIQUE	
ENVIRONNEMENT	Impact carbone	Défaut d'atténuation ; transition vers le transport décarboné trop lente	Capacité insuffisante à accompagner les clients AOM vers une transformation environnementale	Formation, déploiement de TRAACE*, plan d'action énergie/climat
	Sobriété énergétique	Consommation excessive ou non maîtrisée des énergies de traction et des bâtiments	Non-maîtrise des données et contrats d'énergie, non-maîtrise des renouvellements de flottes de véhicules	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	Mesures prises au niveau local.
	Économie circulaire	Production excessive de déchets sans valorisation ni recyclage	Absence de stratégie globale	Alignement sur les pratiques locales
	Biodiversité	Absence de prise en compte des impacts sur la biodiversité des activités de RATP Dev et ses filiales	Absence de stratégie globale	Mesures prises au niveau local
SOCIAL	Santé et sécurité des collaborateurs	Accident ou événement grave affectant collaborateurs ou sous-traitants	Enchaînement d'incidents ; absence ou faiblesse des moyens de prévention	Politique Sécurité, programme WeCare
	Qualité de vie et des conditions au travail	Conditions de travail ne permettant pas l'épanouissement du salarié	Salaires, conditions de travail, horaires décalés, conciliation vie professionnelle / vie privée, environnement de travail	Programme WeCare
SOCIÉTAL	Sécurité routière	Accident routier	Absence de suivi des procédures locales ; absence de procédures locales et centrales ; non-respect du calendrier de maintenance ; configuration accidentogène	Suivi de la mise en œuvre des exigences de la politique sécurité
	Sécurité ferroviaire	Accident ferroviaire (collision, déraillement, etc...)	Erreur humaine, défaut de voie, vitesse excessive, acte de malveillance (cybersécurité notamment)	
	Satisfaction des voyageurs	Sécurité et confort des voyageurs insuffisants	Méconnaissance des attentes des voyageurs	Consumer Satisfaction Index (au niveau local), programme WELCOME
	Achats responsables	Insuffisance dans l'égalité de traitement des candidats à un appel d'offres, mauvaises conditions de travail pour les collaborateurs des fournisseurs et prestataires, mauvaises performances environnementales, ou manquement aux règles anti-corruption chez les fournisseurs	Contrôle insuffisant de la chaîne de valeur amont	Charte achats responsables (en construction), procédure d'évaluation des tiers
COLLECTIF	Éthique des affaires	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	Pression / gain personnel pour obtenir des contrats ; environnement propice ou incitant aux pratiques de corruption	Programme de conformité Sapin II et Droit de la concurrence
	Parité	Sous-représentation des femmes	Diversité des environnements socio-culturels	Programme de formation à destination du <i>top management</i> et des DRH, plans d'action locaux
	Insertion / diversité	Sous-représentation de certaines catégories de la population	Diversité des environnements socio-culturels	Mesures prises au niveau local (Afrique du Sud, États-Unis)

Les enjeux en gras sont ceux définis comme prioritaires et pilotés de façon globale et coordonnée.

* TRAACE est une solution digitale permettant de collecter, d'analyser, de visualiser et de piloter l'ensemble des indicateurs de performance RSE (performance environnementale, sociale et sociétale).

9.1.2 HIÉRARCHISATION DES RISQUES

Les enjeux sont déclinés en risques. Les « owners » des enjeux élaborent une fiche de risques associés à l'enjeu dont ils ont la charge.

Les risques sont hiérarchisés en tenant compte de :

- Leur probabilité d'occurrence ;
- Leur gravité (ampleur, portée, irréversibilité).

9.2 PROCÉDURES D'ÉVALUATION FILIALES ET FOURNISSEURS

9.2.1 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, et d'autres créés par les filiales, permettent à chaque entité de connaître sa performance et son évolution dans le temps. Par ailleurs, des référentiels de contrôle interne sur différentes thématiques recensent les activités de contrôle qui font l'objet d'une autoévaluation annuelle. Ils sont diffusés aux filiales chaque année (cf. section 5).

L'outil TRAACE déployé en 2023 permettra d'améliorer considérablement le suivi des KPI en matière d'émissions de GES et au niveau social.

9.2.2 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 évaluations différentes sont réalisées selon les situations rencontrées. Pour les tiers à risque modéré et élevé, un contrôle est réalisé sur des bases de données publiques afin d'évaluer le niveau de risques relatif à l'éthique, le respect de l'environnement, le respect des droits humains et des libertés fondamentales.

Une charte d'achats responsables est en cours d'élaboration. Elle sera finalisée en 2024 et permettra d'avoir une perception plus fine des risques ESG associés aux fournisseurs.

Ces points sont développés en 3.4.3.

9.3 ACTIONS D'ATTÉNUATION DES RISQUES ET DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

9.3.1 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 des collaborateurs, et de ses fournisseurs, prestataires et partenaires, de manière à prévenir notamment les atteintes graves en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, et de l'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 les collaborateurs doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien.

Ce cadre de référence, que chaque collaborateur doit 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 reprend plusieurs politiques définies au niveau Groupe.

9.3.2 ENVIRONNEMENT

La démarche RSE de RATP Dev est alignée avec la raison d'être et la politique RSE du groupe RATP. Elle reflète notre ambition d'être un acteur majeur de la mobilité et de la ville durable, et de réduire l'empreinte environnementale de notre activité.

RATP Dev déploie à différents niveaux (siège, filiales) des plans d'action destinés à réduire son empreinte environnementale. Au 31 décembre 2023, environ 40 % du chiffre d'affaires de RATP Dev est certifié ISO 14001.

9.3.2.1 Impact carbone / Sobriété énergétique

9.3.2.1.1 PLANS D'ACTION

Par nature, les activités de RATP Dev sont faiblement émettrices de GES. L'entreprise souhaite cependant réduire davantage encore son empreinte carbone.

RATP Dev a déployé un plan d'action de sobriété énergétique dont les grandes lignes sont les suivantes, illustrées de quelques exemples de déploiement :

- Réseau de transport : 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); formation à l'écoconduite;
- Éclairage : plan de réduction de la consommation d'éclairage (GEST);
- Climatisation : à Brest et chez GEST, réduction de la climatisation et du chauffage des tramways.

9.3.2.1.2 MESURE

Fin 2023, RATP Dev a lancé le déploiement de l'outil TRAAE sur le périmètre DPEF 2023 dans une première phase. Celui-ci permettra d'obtenir une évaluation précise de son impact carbone de l'année 2023 sur les scopes 1 et 2. L'évaluation du scope 3 sera mise en place en 2024. Ces mesures se feront au niveau de chaque filiale, et à plusieurs niveaux d'agrégation (régions, *business units*, global).

9.3.2.2 Gestion de l'eau

Des mesures sont prises essentiellement au niveau local, en raison de la diversité des juridictions locales et nationales, et des contrats. Ces mesures 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 les quantités d'eau consommées, et pour évaluer la qualité de l'eau lorsque cela est contractuellement possible et éviter ainsi toute forme de pollution de l'eau et du sol.

9.3.2.3 Économie circulaire

RATP Dev s'aligne sur les pratiques de la RATP pour limiter la production de déchets et promouvoir leur recyclage. Chaque filiale doit respecter les obligations légales et suivre sa production et son recyclage de déchets.

9.3.2.4 Biodiversité

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

9.3.3 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 plus efficaces et plus 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 notre objectif et à l'efficacité collective.

9.3.3.1 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 et sa sécurité.

9.3.3.1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

RATP Dev 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 de nos managers. Chacun de nos salariés 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.

9.3.3.1.2 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 et la réglementation et les lois locales. Ce système, 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).

9.3.3.2 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 missions principales de :

- 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*, 8 priorités ont été retenues :

- L'alignement éthique et de valeurs;
- Le bien-être physique;
- Le bien-être psychologique et mental;
- Le bien-être social;
- La communication inclusive et transparente;
- L'environnement et les conditions de travail;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle;
- La reconnaissance.

Différents rapports et indicateurs de suivi seront 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.

9.3.4 SOCIÉTAL

9.3.4.1 Sécurité routière et ferroviaire

La sécurité prévaut sur toute autre considération, décision ou action de RATP Dev. C'est pourquoi l'entreprise a mis en place un système de gestion de la sécurité du transport (Safety Management System) dans ses filiales, en conformité avec les législations et réglementations locales. En particulier, elle réalise un suivi des accidents graves dans les transports et des actions correctives associées, et partage des alertes et retours d'expérience au sein des réseaux notamment via le Safety Committee et le Comité de Direction de RATP Dev.

9.3.4.1.1 ORGANISATION

La sécurité est pilotée par la Direction Technique (DT) en central et par les filiales en local. Une Politique de Sécurité, audité, est diffusée à toutes les filiales. Les accidents majeurs sont remontés au siège et les plans d'action sont suivis par la DT. Un tableau de bord Sécurité est présenté régulièrement au comité de direction.

Des sessions de formation à distance sont réalisées afin de renforcer les compétences des collaborateurs en matière de sécurité.

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 et qui permet d'optimiser la gestion des données d'exploitation. Ses principaux atouts sont les suivants :

- Information fiable et à jour sur les événements, notamment les incidents et les accidents;
- Regroupement de l'information dans un outil unique;
- Accès rapide aux données via une interface sécurisée disponible 24/7.

Safetracker permet d'effectuer des reportings personnalisés. L'impact de chaque incident est mesuré sur une échelle de 0 à 4, et la nature des dommages est précisée.

9.3.4.1.2.2 MAINTCARE

Le programme MaintCare 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.

MaintCare 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;

- MaintCare permet de suivre chaque actif et de catégoriser chaque panne selon le principe « Problème / Cause / Remède ». 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 commandement et de contrôle, aux ingénieurs et aux managers d'exploiter et croiser les données issues de sources différentes : la GMAO, le matériel roulant connecté et le système d'aide à l'exploitation (SAE) notamment. La plateforme a été développée en interne, permettant d'être indépendant des fabricants et de développer des cas d'usage.

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;
- Des alertes pour anticiper des pannes à venir;
- Des visualisations de données et indicateurs pour analyse et management.

9.3.4.2 Attentes voyageurs

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

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

Un programme d'amélioration de la satisfaction a été conçu et déployé : WELCOME.

Ce programme se définit en 4 points :

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

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

9.3.4.3 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 catégorisation des tiers repose sur des critères objectifs, tels que le secteur ou le type d'activité, ou le pays dans lequel il est immatriculé (utilisation du classement Transparency International).

Le niveau de vérification varie selon le type de prestation. 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*).

La procédure d'évaluation est déployée dans l'ensemble des filiales de RATP Dev. Celles-ci réalisent un reporting régulier de la correcte application de cette procédure.

RATP Dev ambitionne par ailleurs de mettre en place une Charte des achats responsables qui permettra de mieux maîtriser l'empreinte (carbone notamment) de la chaîne de valeur amont. Des initiatives sont déjà prises par certaines *business units*. Comme indiqué plus haut, cette charte sera finalisée en 2024.

9.3.5 COLLECTIF

9.3.5.1 Éthique des affaires

L'intégrité dans les affaires est l'un des fondements de RATP Dev : l'entreprise rejette toute forme de corruption et de trafic d'influence et lutte contre les conflits d'intérêts.

RATP Dev met en œuvre un programme de conformité robuste sur l'éthique des affaires, en application de la loi Sapin II.

En particulier, RATP Dev diffuse à l'ensemble de ses collaborateurs un Code de conduite des affaires et de prévention de la corruption et un Code éthique. Les collaborateurs identifiés comme exposés aux risques de corruption doivent suivre une formation initiale obligatoire. Tous les 2 ans, ils doivent ensuite valider un module de rafraîchissement des connaissances.

9.3.5.2 Parité

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 bus, de maintenance, etc...) et des pays où RATP Dev exploite un système de transport. Globalement, la part des femmes dans les effectifs augmente avec le niveau hiérarchique. En dynamique, entre 2022 et 2023, le taux de féminisation a progressé de 14,7 % à 17,27 % pour l'ensemble de RATP Dev, et de 29,7 % à 35,71 % pour les équipes de direction. Pour renforcer la part des femmes dans les effectifs, plusieurs stratégies sont mises en place :

9.3.5.2.1 FORMATION

Depuis 2019, un programme de formation est dédié aux Directeurs de filiales et aux Directeurs des Ressources Humaines, pour les sensibiliser sur le sujet de la parité et leur permettre de bâtir un plan d'action à l'échelle locale.

9.3.5.2.2 AUTRES ACTIONS

Hiba Farès, la présidente de RATP Dev, déclarait en août 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.

Le Groupe RATP a adopté des actions pour attirer les talents féminins vers des professions toujours stéréotypées. A ce titre, il s'est notamment associé 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, ...).

Au niveau des filiales de RATP Dev, il y a une parité parfaite en Afrique du Sud (BOC). Le métro du Caire employait 8 conductrices fin décembre 2023, et, toutes activités confondues, 82 femmes ont été recrutées en 2023 sur 433 embauches, soit 19 % environ (le taux de féminisation de la filiale est de 10 %). Le plus grand dépôt du Caire – également le plus grand du Moyen Orient – est dirigé par une femme. La filiale métro de RATP Dev à Riyad (CAMCO) a défini la féminisation de ses effectifs comme un objectif prioritaire. A fin 2023, 35 % des collaborateurs de cette filiale étaient des femmes.

9.3.5.3 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 :

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

9.4 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...).

Ce dispositif d'alerte permet à chaque collaborateur d'émettre en toute confidentialité une alerte sur des comportements contraires à la loi ou aux principes énoncés dans le Code éthique et/ou le Code de conduite des affaires et de prévention de la corruption. En particulier, il permet d'alerter sur une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de l'activité de RATP Dev et de ses filiales, ainsi que des activités de ses sous-traitants et fournisseurs. Ce dispositif d'alerte est sous la responsabilité du Comité Conformité et Éthique de RATP Dev avec le soutien d'un réseau de Référents Éthique locaux.

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.

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 au sein du Groupe.

9.5 DISPOSITIF DE SUIVI

9.5.1 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, les arbitrages à effectuer le cas échéant 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), est en 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, afin de partager et promouvoir les connaissances liées au management de la sécurité ferroviaire et routière.

9.5.2 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 leurs *owners* qui assurent un suivi régulier des plans d'action associés. Certaines filiales créent des postes de gestionnaire de risques dédiés, en charge de mesurer l'évolution des risques et de garantir la création et la mise en place de plans d'action. La direction technique de RATP Dev réalise également des audits réguliers des filiales pour évaluer leurs risques en fonction du mode de transport, des éventuels projets de développement de la filiale et de sa situation générale.

Il convient de rappeler que, en raison de la diversité des situations existantes (organisation, mode de transport, juridiction, contrats, etc.), certains des plans d'action sont élaborés au niveau du siège tandis que d'autres le sont au niveau des *business units* ou des filiales.

9.5.3 CONTRÔLE INTERNE

La Direction du Contrôle Interne de RATP Dev déploie des référentiels de contrôle interne qui recensent les activités de contrôle clés 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.

9.5.4 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.

9.5.5 AUDIT INTERNE

Des audits périodiques sont réalisés par la Direction Technique de RATP Dev afin de s'assurer de la mise en œuvre des procédures opérationnelles, des plans d'action définis par les filiales et de l'application de la Directive SMS.

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

9.6 COMPTE-RENDU DE MISE EN ŒUVRE

9.6.1 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 en 2023. 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.

9.6.2 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.

9.6.3 ACTIONS D'ATTÉNUATION DES RISQUES ET DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Des actions ont été menées au cours de l'année 2023 sur les différents volets. Quelques exemples sont évoqués ci-dessous :

9.6.3.1 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 HQSE rassemble tous les directeurs HQSE des filiales et les fonctions supports (Sécurité, Ressources Humaines, RSE).

9.6.3.2 Qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs

- Une communauté Qualité de vie au travail a été créée en 2023 : elle réunit 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.

9.6.3.3 Droits humains

- Participation en 2023 des filiales de Lorient et d'Angers à la semaine de la *Smart City* : des jeunes filles rencontrent des collaboratrices occupant des métiers techniques pour lutter contre les stéréotypes de genre ;
- Participation, en mars 2023, des filiales de Casablanca et de Johannesburg à la *Girls on the Move Week* également organisée par Elles Bougent (même objectif de féminisation des métiers techniques).

9.6.3.4 Attentes des voyageurs

En 2023, RATP Dev a mené, en association avec Kantar, une enquête internationale sur les attentes des voyageurs (RATP Dev International Public Transport Passenger Survey 2023). L'étude des données recueillies nous a permis de mieux comprendre les moteurs et les freins à l'utilisation des transports publics, et mieux cerner les attentes des voyageurs selon les pays.

9.6.3.5 Environnement

- Emissions de GES : verdissement des flottes selon les contrats ; développement des mobilités douces (vélo à La Roche-sur-Yon) ;
- Eau : sur certains sites, arrosage réalisé le soir pour éviter l'évaporation la journée ;
- Économie circulaire : création de sacs de PC, de bananes et de *lunch bags* à partir du recyclage de vêtements de travail ;
- Biodiversité : à Casablanca, des ruches sur le terrain de maintenance accueillent les abeilles. En Afrique du Sud, par contrat, la BOC entretient les terrains avec des plantes locales, et empêche ainsi le développement de plantes invasives exogènes.

9.6.4 MÉCANISME D'ALERTE

La refonte du dispositif d'alerte a été lancée en 2023 afin de rendre le traitement des alertes plus efficient au sein de RATP Dev et de ses filiales.

9.6.5 DISPOSITIF DE SUIVI

Les référentiels et guides Sécurité ferroviaire et Sécurité routière sont diffusés régulièrement à l'ensemble des filiales. Une *newsletter* est transmise trimestriellement aux filiales pour les informer des nouveaux documents publiés.

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

Merci à toutes les personnes qui, au sein de RATP Dev, rendent vivants nos engagements.

Édition juillet 2024

Publication de la direction RSE rattachée à la direction Clients & Engagement
Document non contractuel.

Conception, Rédaction & Réalisation :
WordAppeal.

Traduction :
Alto.

Crédit 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

 RATP Dev

 RATP Group Territoires