

Département de la communication et de la marque

## **PACTE MONDIAL DE L'ONU** **Communication sur le progrès**

**Juin 2016**

**groupe RATP**

**Notre engagement, nos actions, nos résultats en 2016**

*Catégorie « Global Compact active »*



# SOMMAIRE

<b>Sommaire.....</b>	<b>2</b>
<b>Lettre d'engagement de la présidente-directrice générale.....</b>	<b>3</b>
<b>Nos engagements .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Droits de l'Homme.....</b>	<b>5</b>
Principe 1 .....	5
Principe 2 .....	5
<b>2. Conditions de travail .....</b>	<b>7</b>
Principe 3 .....	7
Principe 4 .....	8
Principe 5 .....	8
Principe 6 .....	8
Indicateurs sociaux du <i>reporting</i> RSE .....	13
<b>3. Environnement.....</b>	<b>14</b>
Principe 7 .....	14
Principe 8 .....	16
Principe 9 .....	19
Indicateurs environnementaux du <i>reporting</i> RSE .....	21
<b>4. Lutte contre la corruption .....</b>	<b>23</b>
Principe 10 .....	23
Indicateurs sociétaux du <i>reporting</i> RSE .....	26

# LETTRE D'ENGAGEMENT DE LA PRESIDENTE - DIRECTRICE GENERALE

Le groupe RATP a été l'une des premières grandes entreprises de transport à adhérer dès 2003 aux dix principes universels du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'Homme, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption et à les intégrer au cœur de sa stratégie.

Cet engagement correspond à notre volonté de progresser chaque année en matière de responsabilité sociale. Nous avons créé une délégation générale à l'éthique et un comité d'éthique qui sont venus renforcer notre dispositif actuel pour assurer la fonction de déontologue et veiller aux principes de non-discrimination et de neutralité dans l'entreprise.

Nous avons l'ambition de nous affirmer comme un Groupe intégré, leader mondial des mobilités urbaines, durables et connectées. Pour cela, nous avons défini trois grandes priorités.

La première est l'excellence au service des voyageurs : nous avons la volonté de réinterroger en permanence notre niveau d'excellence pour toujours rester aux meilleurs standards mondiaux.

La deuxième est l'innovation : nous devons continuer à porter une innovation technique, capable de produire des premières mondiales, et nous devons aussi développer des modes d'innovation plus rapides et plus agiles pour rester à la pointe du secteur et devenir un des leaders de la mobilité connectée.

La troisième est la ville durable : nous sommes reconnus depuis longtemps comme un acteur de la ville, avec un rôle social et un ancrage territorial particuliers, notamment en Île-de-France. Notre activité de transporteur nous donne une légitimité dans la mise en œuvre de la ville durable de demain, en lien avec les autres acteurs des politiques urbaines. Notre engagement en matière de développement durable doit répondre à cet objectif.

Le rapport *Communication sur le progrès* que nous publions témoigne des progrès continûment accomplis en 2016. Il montre le modèle de ville durable et intelligente que nous souhaitons incarner partout où nous sommes présents.



Alain Le Duc

Directeur Financier

Membre du comité exécutif du groupe RATP

## NOS ENGAGEMENTS

Le groupe RATP compte parmi les acteurs mondiaux du transport public. Il a pour ambition d'incarner la mobilité durable et la ville intelligente au service de ses voyageurs, en France comme à l'international. Cette volonté est au cœur des orientations stratégiques de la présidente-directrice générale, présentées à l'automne 2015 dans le plan Défis 2025.

Trois engagements forts structurent la politique RSE du Groupe :

- être un acteur majeur de la mobilité durable et de la Ville durable : en construisant une offre de mobilité connectée et accessible pour tous, en développant une politique immobilière alliant modernisation des outils industriels et intégration dans des programmes urbains mixtes et en contribuant à un modèle de développement plus vertueux en matière de santé publique ;
- réduire notre empreinte environnementale : en réduisant ses émissions, en limitant ses consommations, en améliorant encore la performance énergétique de son système de transport et de ses gares, en développant des démarches d'écoconception et en s'intégrant à un modèle d'économie circulaire ;
- affirmer notre responsabilité sociale et sociétale : en contribuant à la vitalité économique et à la solidarité dans les territoires, en favorisant l'accès à l'emploi et notamment dans des activités industrielles au cœur de la ville, et en soutenant au travers de la Fondation du Groupe des projets locaux d'insertion, d'éducation et de culture.

\*\*

Les actions présentées sont issues du *reporting* RSE, intégré dans le rapport de gestion du document financier et RSE du Groupe pour l'exercice 2016.

# 1. Droits de l'Homme

---

## Principe 1

**Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence**

## Principe 2

**Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme**

## ORGANISATION

Le groupe RATP est constitué d'une maison mère et d'une centaine de filiales. La maison mère est une personne morale de droit public sous la tutelle de l'État (à statut d'ÉPIC, Établissement public d'intérêt commercial).

### Gouvernance

#### Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est organisé suivant la règle dite des trois tiers : un tiers de représentants de l'État français, un tiers de représentants des salariés, un tiers de « personnalités qualifiées ». Le président-directeur général est nommé pour cinq ans par décret du Président de la République dont il reçoit une lettre de mission.

Trois commissions permanentes préparent les délibérations du conseil d'administration :

- la commission de la modernisation technique et technologique et du transport ;
- la commission économique et stratégique ;
- la commission de l'innovation et du service aux clients, ouverte à l'ensemble des administrateurs, pour l'examen des dossiers relatifs aux services, les démarches qualité, les projets d'innovation de service et le suivi du contrat Stif/RATP.

Un comité d'audit, composé de six administrateurs, est chargé de donner un avis au conseil sur les comptes sociaux et consolidés, la fiabilité des systèmes d'information, le programme et la qualité des méthodes de l'audit interne et la politique de maîtrise des risques.

Deux groupes de travail du conseil d'administration, ouverts à l'ensemble des administrateurs, examinent les questions liées à la soutenabilité financière et à la compétitivité du Groupe.

#### Les structures de veille et de contrôle

Plusieurs structures ont été mises en place afin de garantir une « bonne gouvernance » :

- une équipe dédiée au *risk management*, rattachée à la direction générale, pour accompagner les départements et les filiales dans l'élaboration de leur cartographie des risques et la mise en œuvre de plans de réduction des risques ;
- une délégation générale à l'inspection générale-audit, rattachée à la présidente-directrice générale, en charge des enquêtes sur des comportements jugés inacceptables ;
- une délégation générale à l'éthique, créée en décembre 2015 et directement rattachée à la présidente-directrice générale, assure désormais la fonction de déontologue. Elle a également pour mission de recueillir les témoignages à tous les niveaux de l'entreprise et de veiller à ce que l'ensemble des faits contraires aux principes de non-discrimination, de laïcité et de neutralité soit systématiquement signalé et sanctionné si nécessaire. Elle apporte une aide concrète aux managers de proximité confrontés à ce type de situations afin de s'assurer de l'application

effective de la clause de laïcité, inscrite dans les contrats de travail de chaque salarié et dans les règlements intérieurs.

### La démarche RSE

Deux nouvelles instances ont été créées pour coordonner et piloter la démarche RSE au sein du Groupe :

- le Cersec (comité éthique, RSE et conformité), créé au 1er janvier 2017. L'objectif de ce comité est de développer une culture éthique et de conformité au sein du Groupe et d'évaluer les programmes de conformité, de prévention du risque de corruption ainsi que les programmes d'actions RSE mis en place par les départements et les filiales du Groupe. Il se réunit quatre fois par an sous l'autorité de la présidente-directrice générale et il présente un compte-rendu annuel d'activités au comité d'audit du conseil d'administration et au club RSE ;
- le club RSE, lancé en novembre 2016. L'objectif est de construire un programme d'actions afin de diffuser une culture RSE au sein du Groupe *via* un réseau de référents.

La RATP a créé dès 2000 une mission spécifique sur l'accessibilité pour dialoguer avec les parties prenantes externes, représentatives du domaine. En 2013, elle a nommé un ambassadeur de l'accessibilité et un comité consultatif de l'accessibilité se réunit deux fois par an, en présence de la présidente-directrice générale du Groupe. Par ailleurs, un dispositif de demande d'attention a été instauré pour prévenir et permettre le traitement des problématiques relationnelles (harcèlement, conflits individuels, etc.).

## **ACTIONS**

Le groupe RATP a adhéré en 2003 au Pacte mondial des Nations Unies et aux dix principes universels énoncés dans les domaines des droits de l'Homme.

### **Éthique et maîtrise des risques**

En 2011, le Groupe a publié un code éthique qui fonde les six valeurs communes en matière d'éthique d'entreprise, d'éthique d'employeur et d'éthique citoyenne. Ce code s'inscrit dans la continuité des engagements déjà pris par l'entreprise et rappelle le respect des engagements des salariés du Groupe, des fournisseurs et sous-traitants et la vigilance exercée afin de ne pas être passivement complice de toute forme de travail forcé, d'adultes ou d'enfants. Il est destiné à tous les encadrants et managers du Groupe. Il est accessible sur l'intranet du Groupe, en français et en anglais. En 2013, une formation *e-learning*, obligatoire pour les 7 000 encadrants de l'entreprise, a accompagné la démarche avec une adaptation pour les filiales RATP Dev. Les politiques sociales des filiales du Groupe reposent sur les principes de l'OIT concernant le respect des droits de l'Homme et la lutte contre le travail forcé : à titre d'exemple, London United Busways (LUB) s'assure de la conformité de tous ses fournisseurs à travers *l'Ethical Trading Initiative Code (ETI Code)* et en Italie, lors des appels d'offre, les entreprises doivent produire une attestation de conformité aux recommandations de l'OIT.

### **Accessibilité des réseaux pour les personnes handicapées**

Dans le cadre de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'entreprise poursuit une politique volontariste d'accessibilité de ses réseaux<sup>1</sup> franciliens : 100 % des lignes de tramway et des bus parisiens, 65 % des bus de banlieue, la ligne 14 du métro et 63 des 65 gares RER sont accessibles.

Depuis 2009, un protocole de concertation entre l'entreprise et neuf associations en Île-de-France représentant les personnes souffrant d'un handicap et les personnes à mobilité réduite (PMR) encadre la façon de travailler. Les 28 000 salariés au contact de la clientèle sont formés pour répondre aux besoins spécifiques des PMR. Des actions de sensibilisation sont menées avec l'aide de la mission Accessibilité : des supports pédagogiques à destination des agents d'accueil, une série de

---

<sup>1</sup> Hors le métro parisien, reconnu comme une exception par le législateur.

films d'animation « Accessible ensemble », récompensés d'un *Green awards* au « festival international des productions audiovisuelles pour le développement durable et l'écologie » à Deauville dans la catégorie « Transition démographique et vieillissement ».

En 2016, l'entreprise a lancé « Equisens », un projet d'aménagements spécifiques dans les espaces du métro et du RER pour les personnes déficientes sensorielles : des bandes d'éveil et de vigilance et de nez de marches sur plus de 3 500 escaliers fixes, le repérage sonore des entrées de métro et de gare et une signalétique adaptée. La démarche de labellisation S3A (Accueil, accompagnement et accessibilité) à destination des personnes en situation de handicap mental s'est également poursuivie sur les lignes A et B du RER.

Les filiales de RATP Dev entretiennent elles-aussi des relations régulières avec différentes associations en charge des populations vulnérables (APF, Jaccede.com en France). Au Royaume-Uni, Bournemouth Transport Ltd a développé des actions de sensibilisation sur les troubles mentaux et les signes de sénilité en partenariat avec une association spécialisée et avec l'université de Bournemouth pour la formation de référents internes.

### **Assistance vis-à-vis des plus démunis**

Depuis 1994, l'entreprise poursuit une politique d'assistance aux personnes en situation d'exclusion, rencontrées sur ses réseaux franciliens *via* le Recueil social qui propose un accompagnement vers des structures d'hébergement adapté. En 2016, la RATP a reconduit la convention avec Emmaüs Solidarité, relative à la structure d'accueil de jour située à Charenton-le-Pont. Depuis son ouverture en 2014, près de 1 000 personnes en situation de grande exclusion y ont été accueillies.

### **Lutte contre les violences faites aux femmes**

La RATP poursuit son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes en réponse au 5<sup>ème</sup> plan gouvernemental 2017-2019 de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes. En 2015, l'entreprise a lancé avec SNCF un plan d'actions qui renforce les dispositifs d'alerte grâce à un numéro dédié et elle a fait la promotion de l'application *Handsaway*, première application mobile gratuite contre les agressions sexistes *via* la plateforme RATP Apps et sa page Facebook. En 2016, elle a participé à un groupe de travail avec la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (Miprof) pour l'élaboration d'un module de formation à la problématique des violences faites aux femmes. Elle s'est engagée à former ses personnels en contact avec le public (personnels en station et en gare, agents de sécurité des réseaux), dès leur formation initiale en adaptant le module aux spécificités de la RATP et de son environnement.

## **2. Conditions de travail**

---

### **Principe 3**

**Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective**

### **ORGANISATION**

Le dialogue social est une composante forte de l'identité du Groupe. Il est structuré autour d'un agenda social qui prévoit le calendrier annuel des négociations et des thèmes de concertation, en France comme à l'international. Il s'appuie sur l'accord relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social, signé en 2011 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord entend favoriser un dialogue constructif, privilégiant la négociation collective et la recherche de solutions très en amont pour prévenir les conflits. Le dispositif d'alarme sociale, instauré en 1996, joue pleinement son rôle de prévention des conflits sociaux : en 2016, seules 5% des alarmes déposées au sein de l'entreprise en Île-de-France ont été suivies d'un préavis de grève et leur nombre

baisse globalement. Chaque année, les partenaires sociaux expriment leur point de vue sur la qualité des relations sociales dans le rapport de la commission du dialogue social.

Dès 2012, le Groupe a mis en place un comité de groupe RATP France sur le périmètre d'une soixantaine de filiales RATP Dev. En 2016, la direction et plusieurs organisations syndicales ont signé un accord relatif à la création d'un comité d'entreprise européen RATP. À l'étranger, les filiales du Royaume-Uni ont un dialogue social très structuré avec une place centrale donnée à la prévention des conflits. En Algérie, la filiale Setram a adopté le dispositif de l'alarme sociale lors de la mise en place d'une procédure relative à la prévention des conflits collectifs et à l'exercice du droit de grève. Au Maroc, la filiale Casa Tram a reçu en fin d'année le Label RSE, décerné par la confédération générale des entreprises du Maroc pour la qualité de son dialogue social.

## Principe 4

**Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**

## Principe 5

**Les entreprises sont invitées à abolir de manière effective le travail des enfants**

### ORGANISATION

Le code éthique rappelle les grands principes tels que le respect des engagements des salariés du Groupe et la vigilance exercée afin de ne pas être passivement complice de toute forme de travail forcé, d'adultes ou d'enfants, y compris chez les fournisseurs. À cet effet, plusieurs textes encadrent la relation de l'entreprise avec les fournisseurs : un code de conduite et de déontologie (Instruction Générale ou IG 499 b), la charte d'engagement RSE pour les marchés du Nouveau Grand Paris et la charte des achats responsables (2015), applicable à la filiale Telcité opératrice de réseau optique et à ses fournisseurs. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, tous les fournisseurs des filiales RATP Dev doivent être en conformité avec l'*ETI code* dont l'objectif principal est d'assurer des conditions de travail décentes pour les travailleurs. En Afrique du Sud, l'abolition du travail des enfants est inscrite dans la Constitution et l'*Employment act* de 1997 et constitue une norme intégrée par les entreprises dans leur code de conduite, au chapitre des procédures d'achats et d'approvisionnement.

Depuis fin 2016, les agents des services internes de sécurité disposent d'un code de déontologie fixé par décret. Affiché dans les locaux et consultable par les salariés sur l'Intranet de l'entreprise, ce code reprend l'ensemble des droits et devoirs auxquels ils sont soumis dans l'exercice de leurs missions conformément à la loi Savary du 22 mars 2016 (décret n° 2016-1495 du 4 novembre 2016 portant création du code de déontologie des agents des services internes de sécurité de SNCF et RATP).

### ACTIONS

En complément de l'IG 499 b, la bonne application des principes de l'OIT est vérifiée dans le cadre d'un programme d'audits ciblés des fournisseurs de l'entreprise. Des audits sociaux sont réalisés pour les marchés de l'habillement. Les résultats de ces audits, confiés à un cabinet indépendant, conditionnent l'attribution des marchés et des actions correctives peuvent être demandées aux fournisseurs. **Depuis 2000, plus de 45 sites ont été audités en Île-de-France soit quatre à cinq audits par an : en 2016, deux audits ont été effectués et aucun site de production n'a été refusé.**

## Principe 6

**Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession**

## ORGANISATION

L'élimination des discriminations en matière d'emploi est au cœur de la politique ressources humaines du Groupe. Il va au-delà du simple respect des obligations légales dans les pays où il est présent en accompagnant le développement de ses filiales par une politique sociale, assise sur un socle de valeurs partagées: le code éthique, une université Groupe et un guide pratique de la mobilité dans le Groupe. Le code éthique rappelle que la diversité, l'égalité des chances, l'ouverture et la solidarité sont des principes d'actions fondamentaux : chaque collaborateur doit s'interdire toute discrimination fondée sur le genre, les préférences sexuelles, le handicap, l'état de santé, l'âge, la situation familiale, les origines ethniques, nationales ou sociales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'activité syndicale ou mutualiste, l'apparence physique ou le nom de famille.

Le Groupe promeut également la diversité et le respect par le biais de partenariats ou d'opérations de mécénat avec l'objectif de favoriser notamment le lien et l'entraide et de développer les talents des personnes en difficulté « afin de rendre la réussite de chacun possible » (termes de la Fondation Groupe). **En 2016, l'entreprise a ainsi conclu en Île-de-France plus d'une centaine de partenariats avec les acteurs clefs de la ville et les institutions culturelles majeures.**

## ACTIONS

### Lutte contre les discriminations

La RATP est parmi les entreprises publiques l'une des premières à s'être engagée dans la lutte contre les discriminations et à avoir signé avec les organisations syndicales une série d'accords collectifs significatifs dans les domaines suivants : le handicap (depuis 1994), l'insertion sociale (depuis 1996), l'égalité entre femmes et hommes (depuis 2003) et la gestion des âges (depuis 2009).

Ces accords s'inscrivent dans la continuité d'engagements comme l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, l'ouverture du recrutement à toutes les nationalités hors de l'Union Européenne (décembre 2002) et la signature de charte de la diversité (2004). La décision d'ouverture du recrutement hors UE a ouvert une brèche dans la réglementation française qui soumettait jusqu'ici tous les emplois des administrations publiques à des conditions de nationalité. **Depuis 2010, ces recrutements ont progressé d'environ 20 % dans le Groupe.**

Parallèlement, l'entreprise pratique une politique volontariste en faveur de l'emploi dans les zones urbaines sensibles (ZUS) de la région Île-de-France et en 2013, elle a été une des premières grandes entreprises françaises à avoir mis à disposition des managers un guide pratique « Laïcité et neutralité dans l'entreprise », sur la base de fiches pratiques.

Le principe de neutralité a été intégré dans le règlement intérieur de chaque établissement. Une adaptation du guide a été réalisée en 2014 pour les filiales françaises du Groupe afin de rappeler les principes et les règles de droit applicables dans les filiales, selon qu'elles assurent ou non une mission de service public. Dans les pays anglo-saxons, des statistiques sur la diversité sont fournies aux autorités organisatrices, conformément à la législation. En Afrique du Sud, dans le cadre du *Employment Equity Act 55* de 1998, BOC dispose d'un comité dédié et met en œuvre un plan spécifique incluant un *reporting* sur la diversité.

### Égalité femmes /hommes

Le quatrième accord de 2015 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes reprend les termes de l'accord de 2012 autour de quatre engagements phare : la progression du taux de féminisation de l'entreprise, la rémunération des salariés ayant pris un congé maternité, paternité ou d'adoption, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et la féminisation des comités de direction. **En 2016, le taux de féminisation de l'entreprise en Île-de-France affiche une très légère hausse : 20,3 % contre 20,1 % en 2015.**

La création d'un réseau « RATP au féminin », à l'initiative de la présidente-directrice générale, complète les engagements inscrits dans le cadre des orientations stratégiques du Groupe.

Plusieurs filiales du Groupe ont signé des accords sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Certaines comptent plus de 30 % de femmes dans leur effectif. À Londres, LUB a obtenu les qualifications *Business and Technology Education Council (BTEC)* et *City and Guilds* qui intègrent les principes de diversité et d'égalité pour la formation de ses conducteurs. Au Maroc, la politique RSE de Casa Tram prévoit le déploiement d'actions pour accroître le nombre de femmes dans l'entreprise.

### **Emploi et handicap**

Un septième accord relatif aux personnes en situation de handicap a été signé à l'unanimité pour la période 2016-2019. Il fixe un objectif de recrutement d'au moins 125 personnes en situation de handicap, sur une période de quatre ans. **En 2016, l'entreprise en Île-de-France a ainsi recruté 70 personnes en situation de handicap. Elle est impliquée dans 292 actions de maintien dans l'emploi. Au total, elle emploie 1 578 salariés dans cette situation sur un effectif de 45 000 salariés pour l'Île-de-France.**

En France, la filiale STI Centre compte environ 20 % de travailleurs en situation de handicap et elle collabore avec le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) pour accompagner ses salariés en situation de handicap. À l'international, le Groupe a soutenu la filiale de Séoul pour son projet d'insertion d'une trentaine de personnes handicapées mentales avec l'association Dasarang.

### **Insertion socio-professionnelle dans l'entreprise**

La formation en alternance constitue un marqueur fort de la politique d'emploi. Sur les territoires prioritaires de la politique de la ville en Île-de-France, la RATP pratique depuis de nombreuses années une politique volontariste en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes sans diplôme ; elle le fait en collaboration avec les partenaires institutionnels (conseil régional, conseils généraux, etc.) et dans le cadre réglementé des dispositifs d'État : emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats de professionnalisation, etc.

En 2016, elle a signé un nouvel accord d'entreprise sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) qui l'engage à recruter 25 à 30 % de jeunes de moins de 26 ans et à maintenir dans l'emploi ou à recruter des seniors de 50 ans et plus à hauteur de 15 % des effectifs et 1,5 % des recrutements. Elle a engagé une convention de partenariat avec l'armée de terre dans le cadre du déploiement du service militaire volontaire pour proposer à des jeunes éloignés du marché de l'emploi un parcours de formation vers le métier de conducteur de bus.

RATP Dev et Pôle emploi ont signé un partenariat prévoyant la prise en charge par la filiale locale des frais de transport pour les demandeurs d'emploi. STI Centre et la filiale Ixxi ont mis en place quatre Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) pour une quarantaine de personnes.

Depuis 2009, la Fondation Groupe accorde, en partenariat avec de grandes écoles et des universités (HEC, Sciences Po. Paris en France, Johannesburg en Afrique du Sud), des bourses à des étudiants de milieu modeste pour leur permettre d'accéder à des filières d'excellence tout en étant accompagnés par des mentors de l'entreprise.

### **Insertion socio-économique dans les territoires**

L'entreprise développe de nombreuses actions dans les territoires, en partenariat avec les structures d'insertion professionnelle (Pôle emploi, missions locales, Écoles de la deuxième chance, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi, etc.) et avec les associations locales. **En 2016, elle a participé à environ 70 forums emploi en partenariat avec les collectivités locales.**

Elle organise depuis plusieurs années les Ateliers de mobilité ®, une démarche pédagogique pour les populations socialement fragiles à mieux utiliser les transports. **En 2016, environ 400 Ateliers de mobilité ® pour environ 3 500 bénéficiaires** ont été assurés par des salariés de l'entreprise et une vingtaine par l'association Agir ABCD ou la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE).

Elle a aussi renforcé son engagement dans le programme « Alliance pour l'Éducation » contre le décrochage scolaire des collégiens. À l'occasion de son 20<sup>ème</sup> anniversaire, elle a reconduit l'opération des heures solidaires en faveur du bénévolat des salariés pour les associations porteuses de projets

solidaires sur les territoires d'implantation du Groupe. **Au total, ce sont près de 15 000 personnes qui ont bénéficié des projets éducatifs soutenus par la Fondation Groupe, depuis sa création.**

À Valenciennes, l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie) a accordé 20 bourses de micro-crédit financées par la Fondation pour des personnes sans emploi souhaitant créer leur propre activité. À l'international, LUB et la filiale américaine Fullington Auto Bus Company mènent des programmes de réinsertion d'anciens militaires ; Hong Kong Tramways a engagé un partenariat avec une association prenant en charge les immigrants et trois partenariats pour la création d'activité économique par les femmes, l'apprentissage des jeunes et l'engagement solidaire ont été lancés aux Philippines, au Maroc et en Algérie.

### **Achats socialement responsables**

Les conditions de travail chez les fournisseurs et le travail illégal constituent des points de vigilance (IG 530 sur le travail illégal, audits sociaux). Au travers de ses achats, l'entreprise entend contribuer à dynamiser le tissu économique local et à mettre en œuvre les politiques publiques d'emploi pour les personnes qui en sont le plus éloignées. Pour ce faire, l'entreprise actionne deux leviers principaux :

#### **- les clauses d'insertion dans les marchés**

Les projets constituent une opportunité de mise en œuvre de dispositifs d'insertion professionnelle efficaces sur le long terme par le biais de clauses d'insertion dans les marchés qui s'y prêtent (prestations de services, bâtiments, infrastructures). Ces projets génèrent un grand nombre d'heures d'insertion : **200 000 heures prévues pour les lignes 11 et 14 nord et 90 000 heures pour la ligne 4**. Une formation « aide-tunnelier » à destination des publics en insertion a été spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des entreprises de génie civil, maîtres d'œuvre des chantiers des lignes 4 et 14 Nord et elle devrait être reconduite sur les autres chantiers à venir. Sur les projets immobiliers, la filiale immobilière SEDP intervient comme facilitateur pour l'insertion de personnes durablement éloignées de l'emploi dans le cadre des projets dont elle a la charge.

En 2016, la RATP a créé un chantier d'insertion qui a généré 10 postes pour l'entretien des espaces du tramway T2. **En 2016, les achats de l'entreprise ont permis de réaliser plus de 359 000 heures d'insertion au bénéfice de 643 personnes.**

#### **- l'achat direct aux Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)**

En 2016, une nouvelle procédure achat permettant de réserver un lot aux SIAE a été expérimentée pour l'attribution d'un marché d'entretien d'espaces verts. Les prestations confiées aux Ésat (Établissements ou services d'aide par le travail) et aux EA (Entreprises adaptées) se sont élargies malgré la baisse du chiffre d'affaires liée à la chute d'activité sur un des marchés dédiés. **En 2016, le montant des achats auprès du secteur adapté et protégé a représenté 712 k€**

Parallèlement, la RATP participe aux groupes de travail mis en place par l'État dans le cadre de la charte d'engagement RSE pour les marchés du Nouveau Grand Paris portant sur l'insertion par l'activité économique et l'accès aux marchés des petites et moyennes entreprises.

À l'international, la prise en compte des enjeux sociaux dans les processus achats s'inscrit dans le cadre des législations en vigueur : les filiales britanniques s'appuient sur l'*ETI Code* ; en Italie, les fournisseurs doivent produire, dès les appels d'offre, un document spécifique prouvant leur respect des obligations légales en matière sociale et en Afrique du Sud, sous-traitants et fournisseurs font l'objet d'inspections pour vérifier le respect des obligations légales et des engagements en matière d'achats durables.

### **Soutien aux Petites et moyennes entreprises (PME)**

En tant que membre fondateur et signataire du Pacte PME depuis 2004, la RATP apporte son soutien aux PME en leur facilitant l'accès à ses marchés au travers de plusieurs dispositifs : l'allotissement, la dématérialisation des procédures, l'ouverture à variante et l'incitation à répondre en sous-traitance ou en co-traitance *via* un Groupement momentané d'entreprise (GME). Dès mi-2014, elle a anticipé

la nouvelle directive européenne 2014/24/UE sur la passation des marchés publics qui prévoit l'abaissement du plafond de la capacité financière des candidats aux appels d'offre. Conformément à la charte de bonnes pratiques entre grands donneurs d'ordre et PME, l'entreprise a désigné un médiateur qui peut être saisi par les fournisseurs en cas de litige. Chaque année, l'association Pacte PME réalise pour l'entreprise une enquête auprès des PME pour évaluer la relation client-fournisseur et identifier les axes de progrès. La restitution de l'enquête se fait en présence d'une vingtaine de PME et du réseau des acheteurs internes de l'entreprise.

## Indicateurs sociaux (reporting RSE 2016)

### Emploi - effectif total et répartition par sexe, âge et zone géographique

Effectif total Groupe (maison mère + filiales concernées)	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
En Équivalent Temps Plein	55 975	56 728	54 014
En effectif physique	56 911	57 801	54 790
Répartition par âge (effectif physique en %)	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Moins de 26 ans	4,03	4,18	4,41
26-35 ans	27,15	27,23	27,85
36-45 ans	32,95	32,45	32,54
46-55 ans	28,37	28,80	28,98
56 et +	7,50	7,34	6,21
Répartition par zone géographique (effectif physique en %)	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
France	82,77	81,61	83,39
Europe hors France ( <i>au sens géographique</i> )	7,56	9,01	7,00
Reste du monde	9,67	9,38	9,61
Répartition par sexe (effectif physique en %)	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Femmes	19,10	18,85	19,08
Hommes	80,91	81,15	80,92

Répartition F/H par zone géographique	Hommes			Femmes		
	Fin 2016	Fin 2015	Fin 2014	Fin 2016	Fin 2015	Fin 2014
France	37 495	37 640	36 404	9 612	9 533	9 284
Europe hors France	3 889	4 657	3 427	412	551	411
Reste du monde	4 660	4 610	4 506	845	809	758

### Organisation du temps de travail

Salariés à temps partiel (effectif physique en %)	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Proportion dans le Groupe	3,94 %	4,17 %	3,45 %

### Relations sociales

Accords collectifs signés dans l'année	2016	2015	2014
Nombre d'accords signés dans l'année	62	49	79

### Formation

Formation	2016	2015	2014
Nombre d'heures de formation	2 386 476	2 573 122	2 131 115

### Égalité de traitement

Égalité femmes/hommes	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Proportion de femmes dans l'effectif physique total	19,10 %	18,85 %	19,08 %
Proportion de femmes cadres de direction	33,04 %	28,88 %	30,42 %

### 3. Environnement

---

#### Principe 7

**Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement**

#### ORGANISATION

La RATP s'engage à réduire les pollutions et les nuisances agissant sur la santé des voyageurs, des riverains, de son personnel et à adopter une posture de vigilance et de prévention sur les risques émergents. Elle exerce en permanence une activité de veille et d'expertise.

##### Pilotage des risques environnementaux du Groupe

La délégation générale au management des risques accompagne les départements et les filiales dans l'élaboration de leur cartographie des risques. Des référents ont été désignés dans les domaines des champs électromagnétiques, de la qualité de l'air et de l'acoustique. Des plans de réduction des risques environnementaux et des commissions sont mis en place.

##### Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

- Le laboratoire d'essais et mesures accrédité par le Comité Français d'Accréditation (COFRAC) ;
- Une cellule de toxicologie du service de santé au travail ;
- Un réseau d'auditeurs internes ISO 14001 et ISO 9001 ;
- Un conseiller à la sécurité pour le transport des marchandises dangereuses et des référents techniques (Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), bruit et vibrations, qualité de l'air, compatibilité électromagnétique) ;
- Le développement des démarches de certification ISO 14001 et le déploiement de SME sur tous les sites industriels et pour les filiales du Groupe : SEDP est certifiée OPQIBI (Organisme de certification de l'ingénierie) pour les audits énergétiques qu'elle effectue sur des bâtiments industriels, tertiaires ou des habitations portant la mention RGE (Reconnu garant de l'environnement). En Afrique du Sud, BOC a obtenu en 2016 la reconduction de la certification ISO 14001.

#### ACTIONS

##### **Installations classées pour la protection de l'environnement**

La RATP exploite des Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) susceptibles d'engendrer divers risques (incendie, explosion, bruit, pollutions diverses). Les ICPE sont répertoriées d'après la nomenclature des installations classées, en fonction des quantités et de la dangerosité des substances employées ou stockées sur site ainsi que des risques environnementaux inhérents aux activités du site.

**Fin décembre 2016, l'entreprise exploite 169 ICPE réparties sur 63 sites.**

##### **Champs électromagnétiques**

Une Commission champs électromagnétiques (CEM) assure la veille sanitaire, réglementaire et technique concernant les rayonnements électromagnétiques dans les espaces souterrains. Dans le cadre de la généralisation de la 3G/4G sur le réseau francilien, des règles ont été définies avec les opérateurs pour réduire au maximum l'exposition des voyageurs et du personnel dans chaque gare, station et tunnel. En 2016, la CEM s'est attachée à réaliser la cartographie des émissions en conformité avec le décret 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

## Qualité de l'air en milieu souterrain

La qualité de l'air en milieu souterrain fait l'objet d'une attention soutenue et d'un programme d'actions continues : un réseau de surveillance en continu dans trois stations métro et gare de RER, des mesures ponctuelles en différents points du réseau souterrain, le renouvellement du parc de trains par des rames disposant d'un freinage électrique réduisant les émissions de particules fines et l'amélioration du renouvellement de l'air en station. Les résultats des mesures et le bilan annuel de cette surveillance sont disponibles sur le site internet de l'entreprise depuis 2008. Des campagnes de mesures ponctuelles renforcent cette surveillance.

En 2016, un nouveau plan d'actions sur la qualité de l'air intérieur a été défini afin de réduire l'exposition aux particules et aux émissions diesel du personnel et des voyageurs.

Parallèlement, la RATP conduit depuis plus de 10 ans un important plan d'investissement pour la création, le renouvellement et le renforcement des ventilateurs assurant le renouvellement de l'air en souterrain : **95 millions d'euros entre 2004 et 2015 et 45 millions d'euros prévus entre 2016 et 2020.**

## Risque majeur de crue

La RATP est un des premiers opérateurs à disposer de son propre Plan de protection contre les inondations (PPCI). Ce plan, consigné dans un document validé par le préfet de Région en janvier 2015, vise à prévenir toute intrusion d'eau dans ses réseaux. Dans ce cadre, l'entreprise a participé du 7 au 18 mars 2016 à un exercice de simulation de crue centennale « EU Sequana 2016 », organisé par la préfecture de police avec le soutien de l'Union européenne. En juin 2016, l'entreprise a eu l'occasion de tester son PPCI en conditions réelles lors de la crue de la Seine et de mettre en œuvre les actions prévues : une cellule de crise et l'activation du PC de communication de crise. Un retour d'expérience détaillé a été mené à cette occasion en interne et vis-à-vis de ses principaux partenaires (Zone de Défense, Ville de Paris, SNCF etc.).

## Chantier à faible impact environnemental

L'entreprise s'est dotée du guide « Mise en place d'une démarche de chantier à faible impact environnemental » qui permet de prévenir les risques environnementaux et d'identifier des solutions en amont des phases de travaux. En 2016, un règlement de chantier à faible impact environnemental a été appliqué pour le prolongement de la ligne 4 à Bagneux (dans les Hauts-de-Seine) et pour le prolongement du tramway T1 à Val-de-Fontenay (dans le Val-de-Marne).

L'entreprise réalise des contrôles et des audits environnementaux sur l'ensemble de ses chantiers. En 2015, elle a signé le 7<sup>ème</sup> protocole de bonne tenue des chantiers de la Ville de Paris.

Sa filiale immobilière SEDP a mis en œuvre une charte « Chantier à faible impact », destinée aux sous-traitants travaux et exploitation, et elle a consigné les principes environnementaux à appliquer sur les ouvrages et éléments d'ouvrages conçus ou rénovés dans un document spécifique «Préconisations environnementales SEDP».

## Économie circulaire

L'entreprise s'efforce d'optimiser les ressources en les réduisant mais aussi en les valorisant et en créant des synergies entre les acteurs du territoire. En 2016, la RATP et la Ville de Paris ont collaboré à la rédaction et à la signature d'une convention de partenariat pour créer des boucles d'économie circulaire dans le cadre du projet « Quartier des deux rives » (autour de la gare d'Austerlitz à Paris).

## Prévention et gestion des déchets

Depuis plusieurs années, la RATP a la volonté de mieux maîtriser l'ensemble des déchets produits sur ses sites industriels et tertiaires. **Aujourd'hui, l'entreprise valorise 100 % des déchets non dangereux (DND) et près de 99 % des déchets dangereux (DD).**

La gestion et le tri des déchets industriels et d'équipement électrique et électronique (DEEE) constituent un des axes structurants de la politique environnementale de RATP Dev. Au Royaume-Uni, Bournemouth Transport Ltd effectue un *reporting* mensuel en termes de pourcentage des

matières recyclées. En Algérie, Setram a mis en place un système de management QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) pour la gestion des déchets.

### **Prévention des nuisances sonores**

Cinq grands principes structurent les actions de l'entreprise : la réduction du bruit à la source, la prévention du bruit (plan de gestion des nuisances dans le cadre des chantiers, études d'impact acoustiques en amont, cartographie des Points noirs du bruit), les solutions curatives (meulage des files de rail, protections phoniques, pose de tapis anti-vibratile sous le ballast, renouvellement des matériels existants par des matériels plus silencieux), le dialogue continu avec les parties prenantes (riverains, élus territoriaux, etc.) et l'investissement dans des programmes de recherche.

L'entreprise fournit aux préfets des départements impactés, les classements de ses infrastructures ainsi que les cartographies sonores, réalisées selon la directive européenne 2002/49/CE. Elle participe également à l'élaboration des plans de prévention du bruit dans l'environnement (PPBE) de l'État, des communes et des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) concernés. **En 2016, l'entreprise a consacré 2,3 millions d'euros pour le meulage des files de rail sur les réseaux métro, RER et tramway.**

À l'international, le réseau de tramway de Florence s'est doté d'un train graisseur avec lubrifiant anti-bruit ; en Algérie, Setram opère régulièrement le meulage des files du rail du réseau de tramway et en Afrique du Sud, BOC a installé des murs anti-bruit sur les zones urbaines denses du tracé du Gautrain.

### **Adaptation aux conséquences du changement climatique**

La RATP est concernée à différents niveaux par les évolutions climatiques : la gestion du réseau d'infrastructure ferroviaire, l'exploitation et la maintenance d'un système de transport (transport des voyageurs, gares et stations, systèmes d'information et de communication), l'achat des matériels roulants bus et ferrés et la conception de nouvelles infrastructures (bâtiments ou infrastructures ferroviaires). Le risque climatique majeur étant le risque inondation des réseaux souterrains, aussi l'entreprise a-t-elle engagé un diagnostic des vulnérabilités des réseaux liées à la nappe.

## **Principe 8**

**Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement**

### **ORGANISATION**

L'ambition du Groupe est d'incarner au quotidien la mobilité durable et la « ville intelligente » au service des voyageurs et d'être un référent reconnu. Par conséquent, toutes les initiatives innovantes et les expérimentations en matière de responsabilité environnementale sont encouragées. L'entreprise a mis en place depuis plusieurs années des réseaux internes avec des référents afin d'essaimer les bonnes pratiques environnementales. Depuis 2012, elle organise des trophées pour récompenser les meilleures initiatives et stimuler les équipes. En 2016, elle a décidé de coordonner la démarche RSE au sein du Groupe : après avoir créé une délégation générale à l'éthique, elle a créé le Cersec (Comité éthique, RSE et conformité), un comité de pilotage et de coordination dont un des objectifs est d'évaluer les programmes d'actions RSE mis en place par les départements et les filiales. Elle a également lancé un club RSE pour construire un programme d'actions transversales et mieux le diffuser *via* un réseau de référents. (Voir Principes 1 et 2).

### **ACTIONS**

#### **Formation et sensibilisation**

Les actions de formation à la prise en compte de la protection de l'environnement constituent un préalable à l'essaimage des bonnes pratiques environnementales au sein du Groupe. L'offre

comprend de nombreuses formations transversales : gestion des déchets et ADR<sup>2</sup>, audit environnement, etc. Au niveau local, tous les sites industriels de la RATP, dotés d'un système de management environnemental (SME), sensibilisent leurs personnels et leurs prestataires à la politique environnementale de l'entreprise ainsi qu'aux obligations de conformité et aux situations d'urgence à maîtriser. Ces formations sont complétées par d'autres formes d'actions pédagogiques : la participation à des ateliers (Ademe<sup>3</sup>, Ville de Paris, APC climat, etc.), l'animation de réseaux internes, la communication interne accessible à tous les salariés, la sensibilisation des sous-traitants et des fournisseurs aux engagements environnementaux du Groupe.

**En 2016, 8 680 heures de formation transversale ont été consacrées à la formation des salariés de l'entreprise en Île-de-France. 1 804 salariés en ont bénéficié.**

La formation des 15 000 conducteurs du réseau de bus franciliens met l'accent sur le lien existant entre le comportement du conducteur, la consommation de carburant et l'usure prématurée du matériel. Elle est systématiquement dispensée lors de la formation initiale et continue. Un concours annuel, l'Éco-challenge, récompense depuis plusieurs années les lignes de bus et les centres de maintenance qui réalisent les plus importantes réductions de consommation de carburant.

Depuis deux ans, des trophées récompensent les meilleures initiatives : le trophée des projets éco-conçus (depuis 2012), le trophée des achats responsables (depuis 2013), le trophée de l'environnement (depuis 2016), le trophée RSE (mai 2017) et le challenge Innov & Go (2016) pour RATP Dev.

## **Réduction de l'impact environnemental**

### Réduction des rejets des gaz à effet de serre

Le Groupe poursuit ses efforts pour améliorer l'efficacité énergétique de ses systèmes de transport et devenir une référence dans la conception et l'exploitation des réseaux de transport bas carbone. Les plans d'actions concernent la traction, l'infrastructure ferroviaire, les gares et stations ainsi que les bâtiments industriels et tertiaires liés aux activités d'exploitation et de maintenance du réseau de transport.

### Plan Bus2025

La réflexion prospective du plan Bus2025 sur un mode Bus 100 % propre et durable dans la ville de demain, s'organise autour de trois axes stratégiques : accompagner l'évolution de la mobilité en cohérence avec le développement du territoire régional ; anticiper les attentes des territoires et des voyageurs pour offrir un bus intégré à la ville de demain et mettre en œuvre la transition écologique et énergétique des prochaines décennies par le remplacement du parc bus en électrique et bioGNV et par le recours à des modes alternatifs innovants. En 2016, des essais de véhicules électriques ont démarré avec des constructeurs français (Heuliez, Bolloré) et chinois (BYD) sur trois lignes de bus parisiennes (341, 21 et 147) ; une navette autonome électrique (EasyMile) est expérimentée entre la gare d'Austerlitz et la gare de Lyon.

### **Focus sur l'opération *Staff transport* à Bournemouth (initiative primée au premier trophée de l'environnement 2016 dans la catégorie Climat, air, énergie)**

Bournemouth Transport a opté pour la mise en place d'un projet de mobilité alternative *Staff transport* pour ses salariés (vélos, pistes cyclables, services de bus et installation de douches) plutôt que de créer des places de parking supplémentaires.

### Modernisation du matériel roulant ferroviaire

La modernisation du matériel roulant ferroviaire est un levier important pour l'amélioration des consommations d'énergie, jusqu'à 40 % de baisse estimée de la consommation énergétique. Elle s'est poursuivie en 2016 : après les lignes 2 et 5 du métro parisien, le métro fer (MF01) équipe

<sup>2</sup> Accord européen relatif au transport international de marchandises dangereuses par la route.

<sup>3</sup> Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

intégralement la ligne 9 du métro parisien. La modernisation du parc des matériels roulants de la ligne A du RER se poursuit avec le matériel d'interconnexion à deux étages (MI09).

#### Recyclage et Valorisation des déchets

À l'occasion du renouvellement de la tenue des 27 000 agents d'exploitation du réseau francilien, l'entreprise a mis en place un dispositif solidaire de collecte et de valorisation des anciennes tenues *via* une entreprise d'insertion, « Le Relais de Soissons » d'Emmaüs France. Il s'agit d'un enjeu environnemental important car en France, seuls 15 % des déchets textiles sont recyclés. **Cette opération a permis de collecter 26 tonnes de déchets textiles dont 87 % en valorisation matière.**

Depuis 2014, le tri et la déshydratation des déchets alimentaires de la restauration d'entreprise ont été mis en place au siège social de l'entreprise avec la perspective d'une extension aux principaux restaurants d'entreprise dans le cadre de l'introduction au code de l'environnement du décret n°2011-828 du 11 juillet 2011. Les biodéchets produits sont collectés par un prestataire dédié.

Plusieurs actions de même nature sont menées au sein des filiales : les Transports urbains de Magny-en-Vexin procèdent à la récupération des piles usagées ainsi qu'à la collecte solidaire des bouchons plastiques ; Promo Métro, la filiale de commercialisation des espaces, opère le tri sélectif et valorise les déchets cartonnés des commerces du réseau et aux États-Unis, Mc Donald Transit utilise des articles transformés, recyclés ou des pièces révisées de préférence aux pièces neuves, quand cela est possible en termes de qualité et de sécurité.

#### **Focus sur l'opération *Waste not, Want not* à Bournemouth (initiative nominée au challenge Innov & Go 2016)**

Bournemouth Transport Ltd mène depuis 2 ans une opération de recyclage baptisée *Waste not, Want not*. Tout en limitant les déchets et en procédant à leur recyclage, l'objectif est d'améliorer les relations partenariales et solidaires avec les entreprises et les associations locales.

#### Gaspillage alimentaire

Le Comité régie d'entreprise (CRE) en charge de la restauration a décidé de limiter l'impact environnemental de son activité de restauration. En 2016, une charte de fonctionnement général, intégrant des exigences en termes de développement durable, a été signée entre la RATP et le CRE. Le but est de formaliser un plan de lutte contre le gaspillage alimentaire, d'étudier la mise en œuvre d'actions pour réduire les consommations d'eau et d'énergie et d'assurer un suivi et un *reporting* du tri des biodéchets sur les restaurants déjà équipés et en cours d'aménagement.

D'ores et déjà, Promo Métro demande aux enseignes commerciales de faire don de leurs produits alimentaires invendus à des associations.

#### Récupération des eaux d'infiltration et recyclage des eaux de lavage

La RATP recherche des possibilités d'usage des eaux d'infiltration ou eaux d'exhaure dans une logique vertueuse. Une partie de ces eaux est renvoyée vers le milieu naturel (Seine, Canal Saint-Martin et Saint-Denis) pour éviter d'envoyer des eaux de bonne qualité en station d'épuration. Une autre partie est réutilisée par l'entreprise (par exemple, pour l'arrosage de la plateforme engazonnée du tramway T3b).

En novembre 2016, l'entreprise a signé une convention de partenariat avec Eau de Paris dans le cadre de l'étude de réinjection des eaux d'exhaure dans le réseau d'eau non potable de la ville.

Sur le réseau ferré, certaines stations de traitement sont équipées de système de recyclage. Depuis 2012, les nouveaux sites de maintenance et de remisage (SMR) des tramways franciliens sont tous équipés d'un système de recyclage des eaux permettant de limiter considérablement l'utilisation des ressources en eau.

En 2016, plusieurs filiales RATP Dev ont également investi pour se doter de systèmes performants de lavage des bus et des trains.

### Focus sur le « rejet zéro » pour le site de Choisy (initiative primée au trophée de l'environnement 2016 dans la catégorie économie circulaire)

Dès 2012, le site de maintenance de Choisy a initié des travaux sur sa station Eaux résiduaires industrielles (ERI) dans le but de réduire significativement sa consommation d'eau potable en traitant et en réinjectant les eaux industrielles dans les processus de maintenance *via* un système de tuyauterie. La consommation d'eau a été réduite de plus de la moitié en trois ans.

#### « Politique papier »

L'entreprise poursuit une « politique papier » écoresponsable. Elle privilégie l'utilisation de supports de communication et de papier respectueux de l'environnement en recourant le plus possible au papier recyclé, éco-labellisé PEFC (Programme européen des forêts certifiées) ou *Forest stewardship council (FSC)*. En 2016, elle a fait appel à la coopérative Riposte Verte<sup>4</sup> pour renforcer les objectifs et les actions de sa « politique papier ». Près de 4 000 participants ont répondu à l'enquête individuelle sur l'intranet du Groupe.

#### Protection de la biodiversité

La RATP établit une analyse systématique du patrimoine existant (infrastructure et bâtiments) pour étudier la possibilité de végétaliser et d'intégrer de l'agriculture urbaine en complétant les trames vertes existantes. Elle soutient l'objectif de la Mairie de Paris « 100 hectares de toitures et de murs végétalisés dont 30 dédiés à l'agriculture urbaine d'ici 2020 » et dans le cadre du protocole signé avec la Ville de Paris pour la création de 2 000 logements, sa filiale immobilière SEDP a réservé 40 000 m<sup>2</sup> à la végétalisation des toitures, aux jardins et à l'agriculture urbaine.

En Île-de-France, les sites tertiaires sont couverts de 4 000 m<sup>2</sup> de surfaces végétalisées, entretenues sans produit phytosanitaire par un Ésat<sup>5</sup>. Les projets de réaménagement des sites industriels prévoient des parcelles importantes de surface végétalisée : 65 % pour le projet de réaménagement des ateliers Vaugirard à Paris.

Deux autres expérimentations ont été menées en ce sens : un démonstrateur d'agriculture urbaine de 200 m<sup>2</sup> installé au siège social en partenariat avec l'université AgroParisTech (Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement) ; l'écopâturage le long des voies de la ligne B du RER, une technique alternative de gestion des espaces verts visant à limiter l'usage d'engins mécaniques.

En France, la filiale Céobus, a installé une barrière de protection végétale à l'entrée de son site avec des essences autorisées par le parc régional du Vexin Français. En Algérie, une initiative locale, « Les abeilles de Setram », a encouragé l'installation de cinq ruches dans l'enceinte du dépôt de Constantine. En Afrique du Sud, BOC privilégie la végétation locale pour lutter contre les plantes invasives, conformément aux recommandations du *Biodiversity Act de l'Environmental management project*.

## Principe 9

**Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement**

### ORGANISATION

#### Démarche d'écoconception

Les systèmes que la RATP conçoit ou spécifie ont une très longue durée de vie : 15 ans pour les bus, 50 à 100 ans pour les sites industriels et plus de 100 ans pour les infrastructures souterraines. Aussi, l'entreprise s'est-elle engagée dans une démarche d'écoconception visant à optimiser les ressources utilisées et à réduire l'empreinte environnementale de ses ouvrages, équipements et systèmes

<sup>4</sup> Riposte Verte : coopérative oeuvrant pour l'intérêt général depuis 2006 (conseil en stratégie de développement durable et évaluation de la performance sociétale).

<sup>5</sup> Établissement et service d'aide par le travail (établissement médicosocial réservé aux personnes en grande difficulté).

pendant toute leur durée de vie. L'ensemble du cycle de vie est pris en compte en amont, dès la conception.

Pour cela, elle s'est dotée d'un référentiel d'intégration du développement durable, adapté aux différentes phases des projets d'infrastructure : en phase étude, la recherche de solutions écologiques ; en phase travaux, la mise en place d'une construction écoresponsable et d'un chantier à faible impact environnemental et en phase d'exploitation-maintenance de l'ouvrage, le recours aux technologies « propres » (l'utilisation de matériaux particuliers, la récupération des eaux de pluies, la végétalisation des toitures, l'installation de panneaux photovoltaïques, etc.). Tous les nouveaux matériels roulants (tramway, métro, RER ou bus) sont également écospécifiés.

Mise en place des trophées, leviers de stimulation et d'essaimage de pratiques innovantes au sein du Groupe. (Voir principe 8)

## ACTIONS

### Recours aux technologies « propres »

#### Expérimentation de bus 100 % électriques

Le 30 mai 2016, le premier bus standard 100 % électrique a été mis en service sur la ligne 341 entre Charles de Gaulle-Étoile et Porte de Clignancourt. L'intégration de ce premier bus 100 % électrique marque une étape décisive vers la transition énergétique des bus d'Île-de-France qui participe à l'essor d'une nouvelle filière industrielle. Une navette autonome électrique de la *start-up* EasyMile est expérimentée entre la gare de Lyon et la gare d'Austerlitz.

#### Récupération d'énergie au freinage

La récupération d'énergie au freinage est un levier majeur de réduction des consommations d'énergie des matériels roulants ferrés. Dans le cas de freinage électrique par récupération, le moteur électrique fonctionne comme un générateur qui récupère l'énergie cinétique du véhicule pour la convertir en électricité. L'énergie ainsi récupérée permet d'alimenter les auxiliaires du véhicule ou un autre matériel roulant qui accélère à proximité.

Sur le matériel fer (MF01), une amélioration de la performance de freinage électrique à basse vitesse est en cours sur les lignes 5 et 9 du métro parisien. Cette évolution consiste en l'optimisation de la régénération d'énergie par un freinage électrique jusqu'à très basse vitesse afin de permettre une réduction du bruit de crissement à chaque arrêt, de la consommation énergétique globale, de l'émission de particules fines et de l'usure des semelles de frein.

#### 100 % des gares et stations éclairées par LED

En mai 2016, avec un an d'avance sur son programme de *relamping*, la RATP est devenue le premier grand réseau historique totalement converti à l'éclairage LED dans toutes ses stations et gares. Ce renouvellement de 250 000 points lumineux va permettre de réduire de 50 % la consommation électrique et les émissions de gaz à effet de serre associées.

#### Énergies renouvelables et énergies de récupération

L'entreprise étudie systématiquement l'opportunité de recourir aux énergies renouvelables et aux énergies de récupération à haute performance environnementale, dès la phase conception des projets ou dans le cas de projet de rénovation majeure. À titre d'exemple d'énergies renouvelables : une pompe à chaleur reliée à des sondes géothermiques et un puits canadien couvrant 90 % des besoins en chauffage sur le SMR du tramway T3 ; un dispositif de géothermie sur celui du tramway T8 ; un dispositif de captage géothermique installé sur paroi moulée dans deux stations de la ligne 14 ; la conception bioclimatique du nouvel atelier de maintenance de la ligne de métro 9, ce qui constitue une première pour une station de métro de cette envergure. L'entreprise a aussi équipé plusieurs de ses sites industriels de panneaux solaires. L'opportunité d'implanter des panneaux solaires est étudiée chaque fois au cas par cas, en fonction des besoins du site, de l'orientation du bâtiment. **À ce jour, la RATP a installé environ 1 500 m<sup>2</sup> de panneaux solaires sur ses installations**

## **Indicateurs environnementaux (reporting RSE 2016)**

### **Prise en compte des questions environnementales**

<b>Sites industriels certifiés</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	75	73	71

<b>Sites industriels dotés d'un système de management environnemental</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	86	86	84

### **Formation des salariés en matière de protection de l'environnement**

<b>Heures de formation (maison mère)</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	8 680	7 894	7 480

### **Qualité de l'eau**

<b>Sites équipés d'un système de recyclage des eaux</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	64	68	51

### **Prévention, recyclage et élimination des déchets**

<b>Sites tertiaires et industriels impliqués dans le tri sélectif</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	160	163	145
<i>Sont exclues les petites entités considérées comme non représentatives en termes d'activité tertiaire.</i>			

<b>Déchets non dangereux (quantité totale) hors chantier</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Tonne	15 775	16 453	24 415

<b>Déchets dangereux (quantité totale) hors chantier</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Tonne	5 471	5 347	4 275

### **Réclamations concernant le bruit et les vibrations**

<b>Réclamations des parties prenantes concernant le bruit et les vibrations</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	739	734	624

### **Nuisances sonores**

<b>Personnes exposées au seuil limite de la directive UE 2002/49/CE (Maison mère)</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre	354	583	620

### **Consommation d'eau**

<b>Consommation totale d'eau rattachée à un réseau public (Quel que soit son usage)</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
M <sup>3</sup>	1 196 071	1 186 106	1 207 034

## Consommation d'énergie

Consommation totale d'énergie	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
GWh	3 367,51	3 387,36	3 009,21

## Rejets des gaz à effet de serre (GES)

Émissions de gaz à effet de serre des bâtiments	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Tonnes de CO <sub>2</sub> équivalent	111 937	99 249,7	93 636

Émissions de gaz à effet de serre de la traction	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014
Tonnes de CO <sub>2</sub> équivalent	618 031	623 948	521 861

## 4. Lutte contre la corruption

---

### Principe 10

**Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin**

#### ORGANISATION

La politique du Groupe est d'agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Le Groupe respecte strictement la législation des pays où il est présent et la Convention de l'OCDE, du 17 décembre 1997, sur la lutte contre la corruption. Le Groupe s'attache donc à créer et à maintenir une culture de confiance qui ne tolère aucune pratique relevant de la corruption passive ou active.

Dans cette perspective, il a défini des codes de conduite internes et des dispositifs spécifiques qui s'appliquent dans le cadre de la politique des achats et des relations avec les fournisseurs. L'instruction générale (IG 499 b) énonce les principes fondamentaux que la RATP se doit d'appliquer dans la relation avec les fournisseurs. Elle doit être connue et signée par tous les agents qui sont impliqués directement ou indirectement dans la relation avec les fournisseurs, notamment dans la passation des marchés et des appels d'offre.

Ces dispositifs ont été encore renforcés en 2011, avec la publication du code éthique qui comprend quatre chapitres consacrés au « Respect d'une concurrence loyale », à la « Corruption », aux « Relations avec les fournisseurs et règles sur les cadeaux et invitations ». La délégation générale à l'éthique occupe à présent la fonction de déontologue (voir Principes 1, 2, 4 et 5). À ce titre, elle est chargée de la bonne application du code au sein du Groupe. Elle peut être sollicitée par la hiérarchie pour répondre aux questions sur des situations particulièrement complexes. Elle intervient en dernier recours dans les cas graves.

La fonction « Conformité » a en outre été rattachée fin 2016 à la délégation générale au management des risques en vue de la mise en œuvre de la loi 2016-1691 dite Sapin II, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

#### ACTIONS

##### Prévention de la corruption

Avec un développement grandissant à l'international, le Groupe a inscrit les risques liés à la corruption et au non-respect des droits de l'Homme parmi les risques transversaux sous surveillance dont la maîtrise relève de la mission du *risk manager* et du dispositif de contrôle interne (voir le rapport de la présidente/directrice générale inclus dans le document financier et RSE du Groupe).

La prévention du risque achats est traitée dans le volet 4 du code éthique consacré à l'éthique d'entreprise. Les termes des principes et des règles à respecter par tous les salariés du Groupe dans la relation aux fournisseurs et autres sous-traitants sont rapportés en annexe.

Pour rappel, la RATP a obtenu en 2015 le trophée « Achat Durable » décerné par la revue *Le Moniteur* pour la démarche globale qui a prévalu lors de l'opération de renouvellement de la tenue de ses 27 000 personnels d'exploitation : des audits sociaux des sites de production, la traçabilité des matières, l'utilisation de matières recyclées et le recyclage des anciennes tenues.

##### Politique achats responsables

La politique d'achats responsables de l'entreprise s'articule autour de plusieurs axes : intégrer la RSE dans les pratiques achats, réduire l'impact environnemental, développer les achats socialement responsables, construire et maintenir des relations équilibrées avec les fournisseurs et les impliquer

dans cette démarche à travers les moyens suivants : équipe dédiée, référentiel interne (guide achat, fiches pratiques...), indicateurs et formation des acheteurs.

#### Formation des acheteurs

Les 21 nouveaux acheteurs entrés dans la fonction en 2016 devront suivre en 2017 la formation « achats responsables », un des modules de leur formation obligatoire pour la prise de fonction. L'objectif est la sensibilisation aux enjeux RSE, l'acquisition de compétences et le partage de bonnes pratiques.

#### Relation fournisseur

Des dispositifs spécifiques s'appliquent dans le cadre de la politique des achats et des relations avec les fournisseurs. Le code de conduite et de déontologie encadre la relation avec les fournisseurs (IG 499 b). Pour rappel, des audits sociaux sont réalisés pour les marchés de l'habillement. Les résultats de ces audits, confiés à un cabinet indépendant, conditionnent l'attribution des marchés et des actions correctives peuvent être demandées aux fournisseurs.

## **Annexe Extraits des principes et des règles en vigueur énoncés dans le code éthique**

### **Respect d'une concurrence loyale**

- N'utiliser que des moyens légaux et loyaux pour obtenir des informations sur nos concurrents. S'interdire toute quête illicite d'informations confidentielles sur leurs offres ;
- Rester fidèle en tant que soumissionnaire, au principe de concurrence loyale, s'interdire les ententes, les partages de marchés et tout autre comportement pouvant être qualifié de pratique anti-concurrentielle ou abusive.

### **Relations avec les fournisseurs**

- Évaluer et sélectionner les offres et les fournisseurs à partir, exclusivement, des critères annoncés et sur la base de comparaisons et constats objectifs, incluant le respect du Code éthique par les fournisseurs ;
- S'assurer de la moralité des intervenants extérieurs (le recours à des intermédiaires, mandataires ou non, négociateurs, conseillers ou consultants fait partie des actes inhérents aux activités du Groupe et de ses entités). Leur rémunération doit être en rapport avec les prestations stipulées dans leur contrat ; les collaborateurs du Groupe prennent toutes les mesures pour s'assurer de la cohérence entre la prestation stipulée et la rémunération convenue ;
- Refuser d'offrir ou de recevoir toute rétribution, toute prestation ou tout avantage financier, direct ou indirect, à titre personnel. Les collaborateurs ne peuvent offrir de gratifications ou de cadeaux que d'une valeur conforme aux usages dans les entités du Groupe.

### **Corruption**

- S'interdire d'entreprendre (ou de poursuivre) toute action, fourniture de prestations, prise de participation financière ou initiative quelconque susceptible de se placer directement ou indirectement en situation de conflits d'intérêts ou de mettre en cause son indépendance ou sa liberté de décision ;
- S'interdire d'entreprendre (ou de poursuivre) toute action ou initiative susceptible de favoriser un fournisseur de quelque manière que ce soit, notamment en ne respectant pas la procédure des marchés ;
- S'interdire d'offrir, de promettre ou accorder - directement ou par le biais de tiers - des actes de complaisance, des faveurs, services gratuits ou un paiement illicite à des tiers (entreprises, élus, fonctionnaires, agents, sous-traitants, etc.) en dehors des actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels (« cadeaux et invitations ») ;
- S'interdire de solliciter ou d'accepter des actes de complaisance, des faveurs, des services gratuits ou un paiement illicite de tiers (entreprises, élus, fonctionnaires, agents, sous-traitants...) en dehors des actes de courtoisie ou d'hospitalité ;
- S'interdire toute rétrocession portant sur une partie d'un paiement effectué dans le cadre d'un contrat ;
- S'assurer que les dons à des organismes caritatifs ou politiques lorsque c'est légal ou les parrainages ne sont pas utilisés comme des moyens de dissimuler des pots-de-vin ;
- Informer les contractants et les fournisseurs de notre politique anticorruption
- S'interdire de traiter avec des partenaires connus pour verser ou accepter des pots-de-vin, et se réserver le droit de se séparer de tout contractant ou fournisseur qui aurait demandé ou proposé des pots-de-vin.

### **Cadeaux et invitations**

- Décliner et retourner à l'expéditeur tout cadeau ne s'inscrivant pas dans le cadre d'actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, raisonnables et proportionnés, validés par le supérieur hiérarchique ;
- Refuser les invitations à des déjeuners d'affaires pendant les périodes sensibles (périodes de consultation ou période de réception d'un système par exemple) ;
- N'accepter que des voyages d'études et déplacements strictement professionnels chez des fournisseurs et des partenaires qu'après avoir obtenu l'accord de la hiérarchie et s'être assuré que ces frais de voyage et d'hébergement étaient pris en charge financièrement par le groupe RATP.

## **Indicateurs sociétaux (reporting RSE 2016)**

### **Emplois indirects**

<b>Emplois indirects*</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	
Nombre d'emplois indirects générés par les achats (CA facturé)	24 652	25 738	

### **Formation ASR (achats socialement durables)**

<b>Formation</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre d'acheteurs formés (depuis 2012)	154	143	133
Part des acheteurs formés en poste en 2016 en %	75	84	83

### **Insertion dans les marchés**

<b>Insertion</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nb d'heures d'insertion réalisées (clauses et achats directs)	359 000	291 000	290 000
Nb de bénéficiaires des dispositifs d'insertion	643	515	536
Nb de marchés avec clause d'insertion (en cours d'exécution)	163	131	90
Montant des achats auprès du Secteur adapté et protégé (montant des factures HT en k€)	712	746	472

### **Fournisseurs et sous-traitance**

<b>Fournisseurs</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre de fournisseurs (directs) de la maison mère	5 269	4 899	4 724
Part des fournisseurs implantés en France (en %)	96	97	95,8
Part des PME parmi les fournisseurs directs (en %)	66	67	64
CA achats facturé auprès des PME (en M€)	524	453	361
Part du CA achats facturé auprès des PME / CA achats facturé global en % (28 % hors énergie et matériel roulant)	20	17	16,6

\*Données corrigées avec la méthodologie adoptée en 2014

### **Audits sociaux**

<b>Audits</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2014</b>
Nombre d'audits sociaux réalisés dans l'année (habillement)	2	10	7
Nombre total d'audits depuis 2000	74	72	62
Nombre total de sites audités refusés depuis 2000	6	6	5