

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2023



Montpellier Métropole

499 000 habitants

2ème Classement Métropole la plus attractive de France (source : L'opinion indépendante 2023)

1er des meilleures villes étudiantes (source : L'étudiant 2023)

7ème ville de France

7ème sur 85 villes françaises la plus verte de France (LeLynx.fr)

Le réseau :

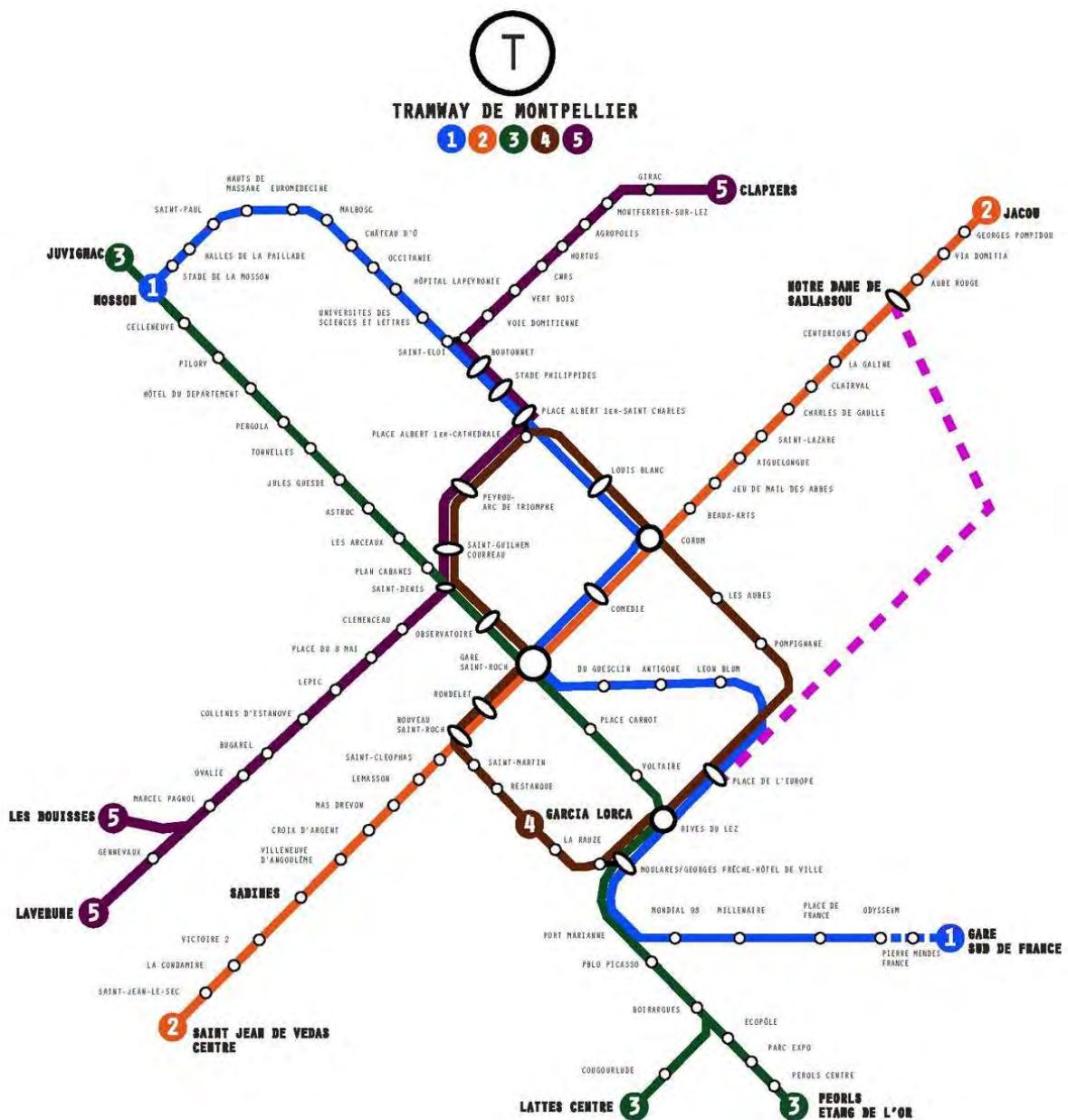
- **4 lignes de Tramway**
- **1 ligne de tramway en cours de construction**
- **36 lignes de bus**
- **5 lignes de Bus type BHNS (BusTram) en cours de construction**

Les ressources :

- **1300 salariés (dont 60% conducteurs)**
- **3 agences commerciales**
- **2 sites d'exploitation avec ateliers Tramway et bus**



Le réseau Désigné par le New York Times « réseau le plus sexy d'Europe » et élu « le plus beau de France » par sondage 20 Minutes



SOMMAIRE

CONTEXTE	5
1. CADRE REGLEMENTAIRE	5
2. LE PÉRIMÈTRE ET LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS EXTRA-FINANCIERES	6
PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES	7
1. ORGANISATION ET STRUCTURE	7
1.1. ACTIONNARIAT REPARTITION DU CAPITAL EN %	8
1.2. GOUVERNANCE	8
2. ENJEUX	11
3. OBJECTIF ET STRATÉGIE DE VALEUR AJOUTÉE	12
3.1. LES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE L'ENTREPRISE	12
3.2. UNE STRATÉGIE SOCIALE	13
3.3. ... ET ENVIRONNEMENTALE	15
3.4. ... INTÉGRÉES DANS UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	15
3.5. LES TENDANCES ET FACTEURS PRINCIPAUX POUVANT AVOIR UNE INFLUENCE SUR L'ÉVOLUTION À VENIR	15
ANALYSE DE MÉTÉRIALITÉ	17
ANALYSE DES RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES	18
1. ENJEUX SOCIAUX	20
1.1. EMPLOI	20
1.2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	23
1.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	23
1.4. ABSENTÉISME	27
1.5. FORMATION DU PERSONNEL	28
1.6. RELATIONS SOCIALES	29
1.7. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	30
1.8. POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	30
1.9. EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES	31
2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	31
2.1. POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE	31
2.2. POLLUTION, CHANGEMENT CLIMATIQUE, ET BIODIVERSITÉ	32
2.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE : PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	40
3. ENJEUX SOCIÉTAUX	43
3.1. ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	44
3.2. L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT LOCAL	44
3.3. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	45
4. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RISQUES	46

CONTEXTE

1. CADRE REGLEMENTAIRE

L'ordonnance no 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le Décret no 2017-1265 du 9 août 2017, pris en application de la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 ont transposé la directive européenne no 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières laquelle impose la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), notamment aux SA non cotées dont le chiffre d'affaires net ou le total bilan dépasse 100 M€ et dont l'effectif moyen est supérieur à 500 salariés.

Compte tenu de son total bilan, TaM intègre dorénavant le périmètre des sociétés concernées. La déclaration de DPEF (communément appelée « reporting extra-financier ») doit comprendre selon l'article L.225-102-1 du Code de commerce, les informations concernant la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales, environnementales et sociétales de son activité.

L'article R. 225-105 du Code de commerce précise que la déclaration présente le modèle d'affaires de la société ainsi que, pour chacune des catégories d'informations :

- Une description des principaux risques extra-financiers
- Une description des politiques appliquées (lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne un ou plusieurs de ses risques, la déclaration doit comprendre une explication claire et motivée des raisons le justifiant)
- Le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques extra-financiers
- Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

Les indicateurs de l'article R.225-105, ne sont exigés que s'ils sont pertinents au regard des principaux risques identifiés. Le dialogue nécessaire pour repérer et prioriser les enjeux implique préalablement d'établir la cartographie des parties prenantes.

2. LE PÉRIMÈTRE ET LE CONTRÔLE DES INFORMATIONS EXTRA-FINANCIERES

La collecte des informations de cette troisième DPEF a été effectuée par la Direction Qualité Sécurité Environnement. Sous la directive du Directeur Général, elle repose sur les informations émanant du service Hygiène Santé Sécurité (HSE) et des directions concernées (Direction Technique et Projets, DRH, DAF, Stationnement). Les éléments qu'elle comporte sont partagés avec l'ensemble du Groupe de Direction.

Elle couvre l'ensemble des activités de la société TaM, qui ne comporte plus de filiales depuis janvier 2022.

Au-delà de l'attestation que les Commissaires aux Comptes établissent en vertu des dispositions de l'article L. 823-10 du Code de commerce, s'assurant que la Déclaration de Performance extra-financière a bien été annexée au rapport de gestion annuel d'arrêté des comptes, la DPEF fait l'objet d'une vérification obligatoire par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Cette vérification par l'OTI, en application des dispositions du Code de commerce énoncé précédemment, doit comprendre :

- Un avis motivé sur la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R. 225-105, ainsi que sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105,
- Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification.

PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES

1. ORGANISATION ET STRUCTURE

Jusqu'au 31 décembre 2021, la SAEM TaM disposait d'une filiale dédiée à son activité gestion du stationnement payant sur voirie. Cette filiale a fait l'objet d'une dissolution/absorption à effet du 31 décembre 2021 ; son activité (DSP Voirie) et son personnel, ont été intégralement repris en direct par TaM.

Par ailleurs, la SAEM TaM a été transformée en Société Publique Locale sur décision de son Assemblée Générale Extraordinaire du 29 juin 2022, et une nouvelle gouvernance instituée par le Conseil d'Administration du 7 juillet 2022.

Les 2 Collectivités, Montpellier Méditerranée Métropole et Ville de Montpellier, ayant racheté les parts des actionnaires privés, ont été complétées depuis le 28 décembre 2022 par l'arrivée d'un 3^{ème} actionnaire public : la Ville de Pérols

La présence au Capital de trois Collectivités accentue l'importance de notre engagement dans une démarche responsable, tant sur le plan social qu'environnemental et sociétal.

Ceci justifie d'autant plus l'intérêt qui sera porté sur les indicateurs retenus et leur amélioration escomptée au fil des années grâce aux actions qui seront entreprises.

1.1. ACTIONNARIAT REPARTITION DU CAPITAL EN %

En 2023, le capital social a été porté de 4 286 000 € à 15 286 000 €.



1.2. GOUVERNANCE

La gouvernance de TaM repose sur deux structures : le Conseil d'Administration et le Groupe de Direction.

Dans le cadre de la Loi NRE, le Conseil d'Administration du 7 juillet 2022, en conformité avec les décisions des élus des Autorités Délégantes, a confié tous pouvoirs de gestion au Directeur Général de l'Entreprise.

Le Conseil d'Administration se prononce sur l'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières ou technologiques de la Société et veille à leur mise en œuvre par le Groupe de Direction.

Les orientations à moyen terme des activités de TaM sont définies par les engagements fixés par les Collectivités Délégantes : Montpellier Méditerranée Métropole et la Ville de Montpellier en 2022.

Ces engagements sont acceptés par l'Entreprise pour chacune des DSP ou marchés qu'elle a remportés à l'issue des consultations lancées par les Collectivités, ou de mandats confiés par ces dernières.

Pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du Conseil d'Administration, le Groupe de Direction dispose de ses services rattachés, avec plus de 1300 ETP répartis dans les cinq directions fonctionnelles (DG, DQSE, DRH, DAF, DSI) et quatre directions opérationnelles (Direction Marketing et Développement, Direction du Stationnement et des Nouvelles Mobilités, Direction Exploitation, Direction Technique et Projets).



La SPL TaM est contractuellement dévolue à plus de 99 % au service des décisions de la Métropole, à la fois actionnaire et Autorité Organisatrice de la Mobilité.

Le modèle d'affaires de la SPL TaM, créée avant l'heure comme intégrateur des mobilités, s'appuie ainsi sur quatre métiers et compétences :

- LE TRANSPORT PUBLIC DE VOYAGEURS représente plus de 89 % de l'activité : en DSP pour la Métropole, avec plus de 60 % d'effectifs affectés à la conduite des bus sur la voie publique et tramway en site propre. Les fonctions de contrôle/sécurisation des voyageurs sont assurées grâce à une formation en CFA interne et un poste important consacré à l'énergie (GNV et électricité de traction) : des équipes assurent la maintenance des véhicules et des infrastructures appartenant à la Collectivité. Ceci implique le stockage et l'acquisition de pièces de rechange et de réparations effectuées majoritairement auprès des constructeurs, ainsi que la prise en charge des pannes en ligne. Environ 25 % des kilomètres parcourus sont subdélégués à d'autres entreprises locales.
- LE VÉLO : mise à disposition de vélos en libre-service dont TaM gère le foisonnement et la maintenance dans le cadre de la DSP Transport

- LA MAÎTRISE D'OUVRAGE DÉLÉGUÉE constituée d'équipes d'ingénieurs pilotant, en mandats (8 en 2023) pour le compte de Montpellier Méditerranée Métropole.
- LES CONTRATS STATIONNEMENT représentent environ 11 % de l'activité :
 - Six DSP de parkings publics de centre-ville en contrat avec la Métropole. Il s'agit pour cette activité d'assurer l'amplitude des services à la clientèle (agents de parc), et l'acquisition/maintenance des équipements péagers. La maintenance et l'entretien des locaux sont confiés à des fournisseurs.
 - Une DSP gestion du stationnement sur Voirie avec la Ville de Montpellier pour laquelle TaM assure le contrôle et la verbalisation, le recouvrement, la maintenance des horodateurs, et la gestion des réclamations. La collecte est effectuée par des sociétés spécialisées.

La gestion commerciale de l'ensemble des activités est centralisée (espaces mobilité, internet, et applications smartphone), tout comme la gestion administrative. Une analytique est dédiée à chaque DSP

Les applications informatiques et le développement d'internet jouent un rôle sans cesse plus déterminant. La vente se fait aux tarifs fixés par les Collectivités.

2. ENJEUX

Le Transport Public Urbain de Voyageurs, dont la croissance est fortement dépendante des politiques locales, elles-mêmes influencées par la conjoncture, est un secteur concurrentiel :

- Tant sur le plan des opérateurs (DSP d'une durée de 6 à 8 ans),
- Qu'en termes de comparaison aux véhicules individuels.

Sa croissance est aussi fortement liée à l'urbanisation : en 1970, 35 % de la population mondiale habitait dans les villes. Cette part est aujourd'hui de 55 % et devrait atteindre 75 % en 2050.

À cela s'ajoutent les préoccupations environnementales : le réchauffement climatique, la qualité de l'air, la pollution et la préoccupation croissante des citoyens pour l'environnement devraient potentiellement contribuer à porter le développement du transport public. Ceci malgré une forte contingence financière impliquant de prioriser les choix d'alternatives en matière de mobilité.

L'exclusivité des transports publics urbains de voyageurs sur le périmètre de la Métropole, que ce soit en tramway ou en bus, à l'exception des lignes pénétrantes gérées par le Département, est partagée avec le Subdéléguéaire T3M jusqu'en 2024. Ce dernier est chargé de la coordination des lignes affrétées (lignes régulières, TAD, services éducatifs, spéciaux Amigo et occasionnels) auprès de cinq sous-traitants locaux : TOL, Courriers du Midi, Ginhoux et Bouladou et Trans'oxygène.

La Maîtrise d'Ouvrage Déléguee des projets de construction de lignes en mandats, concurrentielle elle aussi, repose sur l'existence de projets d'investissements Métropolitains.

TaM a aussi été missionné, au travers de la DSP, en tant qu'expert en exploitation, pour l'étude des Bus à Haut Niveau de Service que la Métropole souhaite développer dans les années à venir.

Les DSP de stationnement sont sur des durées de 3 à 40 ans selon le niveau d'investissements.

TaM a été la première structure en France à associer et à disposer d'un savoir-faire sur les quatre compétences. Un atout majeur au service des Collectivités leur permettant de maîtriser, de pondérer, et de mettre en oeuvre la politique de mobilité qu'elles envisagent.

Cette synergie leur permet également de disposer des conseils techniques et des recommandations apportées par un organisme externe neutre, facilement consultable et réactif, sur les conséquences économiques, les moyens, ou les délais nécessaires.

Les enjeux évoqués expliquent l'importance accordée aux critères sociaux, avec une forte préoccupation à l'égard des salariés afin de maintenir la qualité du climat social tout en maîtrisant l'absentéisme. Les fortes interactions environnementales (contribution à la réduction de pollution) et sociétales (image et économie locale) sont également prises en compte, dans la limite des contingences financières du secteur.

3. OBJECTIF ET STRATÉGIE DE VALEUR AJOUTÉE

La capacité d'adaptation rapide à l'évolution des politiques exigée par les Autorités Délégantes, et le rôle de force de propositions auprès de ces dernières, sont des caractéristiques majeures des enjeux de notre entreprise.

A ce titre, TaM a mis en place en septembre 2021 **la gratuité des transports** pour tous les habitants de la métropole de Montpellier, âgés de -18 ans et +65 ans, pour voyager gratuitement à bord des bus et des tramways du réseau TaM 7j/7.

Cet engagement s'inscrit dans la continuité de la gratuité des transports le week-end pour les habitants de la métropole, effective depuis septembre 2020.

La dernière étape a été la mise en place, le 21 décembre 2023, de la gratuité totale pour l'ensemble des résidents de la métropole de Montpellier.

3.1. LES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE L'ENTREPRISE

Le Projet d'Entreprise invite chaque membre du personnel à s'engager individuellement dans une Démarche d'Amélioration Continue (DAC) qui préserve l'image et respecte l'éthique propre aux profils de nos actionnaires tant publics que privés (collectivités, établissements bancaires et divers organismes).

Dans le cadre des DSP dont elle est Délégataire, ou des marchés qui lui ont été attribués, TaM s'est engagée sur plusieurs axes stratégiques transversaux à la thématique du développement durable :

- Incrire l'Entreprise dans une dynamique nouvelle afin de développer le service public auprès du plus grand nombre d'usagers (objectifs de fréquentation), et accroître ainsi durablement son activité.
- Optimiser les coûts, améliorer la compétitivité, maîtriser les montants de subventionnements reçus (activité transport) et/ou optimiser les montants des redevances d'affermage versées (activités de stationnement)
- Adapter et moderniser en permanence ses processus de fonctionnement (tels que la mise en œuvre de la gratuité) associés à des outils de gestion de plus en plus complexes dans un environnement en constante évolution où les clients sont devenus hyperconnectés

L'objectif fixé à l'horizon 2024 est de poursuivre de façon performante l'exploitation des lignes de service public en s'appuyant sur une offre de qualité et d'être les promoteurs de la mise en œuvre des politiques des Collectivités Territoriales en place.

3.2. UNE STRATÉGIE SOCIALE...

Pour intégrer le développement durable dans ses activités et ses opérations, TaM s'engage sur plusieurs enjeux sociaux et contribue au développement économique et social sur le territoire de Montpellier Méditerranée Métropole :

TaM a fait le choix pérenne de favoriser l'insertion par l'activité économique, tant dans ses choix de recrutements à durée déterminée qu'à durée indéterminée.

Pour pourvoir à ses besoins de remplacements temporaires, l'entreprise fait appel à des prestataires qui s'engagent pour l'insertion des jeunes en difficulté au niveau local, dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité de traitement.

Depuis fin 2015, l'Entreprise s'est également engagée dans la création de son propre Centre de Formation d'Apprentis (CFA) **aux métiers de la conduite et du contrôle**, avec l'intégration d'une première promotion de douze apprentis en août 2018, sept apprentis en décembre 2019, huit apprentis en juillet 2021, quatorze apprentis en 2022 et trente-neuf apprentis en 2023.



Il est accessible à des jeunes éloignés de l'emploi puisqu'aucune qualification ou diplôme n'est nécessaire pour l'intégrer. Il offre donc une véritable perspective de carrière à des jeunes qui pouvaient jusque-là en être privés.

En août 2020, la première promotion de douze apprentis a obtenu le titre professionnel de conducteur de voyageurs et l'habilitation à la conduite du tramway. Tous les apprentis ont immédiatement été recrutés par TaM en qualité de conducteurs en CDI.

En décembre 2021, la seconde promotion de sept apprentis a connu le même succès avec la signature en CDI de 100 % des apprentis en décembre 2021.

En juillet 2022, huit apprentis ont connu le même succès avec la signature d'un CDI (100% de la promotion 2021).

En 2023, 12 apprentis ont connu le même succès avec la signature d'un CDI



Dans la même optique, TaM avait largement participé au dispositif des « Emplois d'avenir », lesquels, à l'instar des apprentis mais sur une durée de trois ans, avaient été formés aux métiers du contrôle et de la conduite. La quasi-totalité de ces emplois d'avenir ont pu intégrer TaM en CDI Conducteur Receveur après avoir bénéficié d'un parcours de professionnalisation interne (préparation au Titre Professionnel de Conducteur du Transport en Commun sur Route TP CTCR) puis d'une formation propre à la conduite sur le réseau TaM. Beaucoup d'entre eux sont à ce jour également habilités à la conduite Tramway. Enfin, l'Entreprise accueille autant que possible des stagiaires afin de contribuer au parcours et à la formation des étudiants de son territoire.

3.3. ... ET ENVIRONNEMENTALE...

Cette réflexion s'inscrit dans le cadre de la création d'outils pratiques permettant de maîtriser la responsabilité environnementale des activités de la société via la création d'une organisation spécifique, telle que la création d'une Direction QSE (Qualité, sécurité et Environnement) rattachée à la Direction Générale début 2023.

La cellule Propreté a renforcé la veille de ses prestations et de ses fournisseurs en 2023 par une meilleure maîtrise de ses contrats (application éventuelle de pénalité). Des outils transversaux de management impliquant le personnel dans le signalement de défauts sont en cours de formalisation dans le cadre de la Démarche d'Amélioration Continue.

Une stratégie de migration vers les bus électriques (GNV --> électrique d'ici 2031) et VS électrique (95% fin 2026)

3.4. ... INTÉGRÉES DANS UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Les surcoûts que peuvent générer les ambitions sociétales et environnementales sont toutefois à mettre en adéquation avec les objectifs de maîtrise économique mentionnés en préambule :

Le rythme d'acquisition de véhicules électriques, compte tenu des surcoûts engendrés, est à ce titre nécessairement progressif.

Les priorisations sont donc décidées selon leur niveau d'impact ou de probabilité (notamment en cas d'aggravation des indicateurs).

3.5. LES TENDANCES ET FACTEURS PRINCIPAUX POUVANT AVOIR UNE INFLUENCE SUR L'ÉVOLUTION À VENIR

Les perspectives d'évolutions tarifaires, susceptibles de réduire la part de recettes perçues directement auprès des usagers, modifient l'approche de TaM et apportent un niveau de complexité supplémentaire :

- Pour agir contre une tendance à la non-validation, compliquant la tâche de verbalisation des non-résidents et pouvant devenir un vecteur d'agressivité,
- Pour anticiper les moyens nécessaires à une hausse escomptée de la fréquentation, y compris en termes de sécurisation avec potentiellement de nouveaux profils de clientèle,
- Pour adapter l'organisation des systèmes et de certains services fonctionnels.

Un ensemble de mesures d'intégration de technologies de l'information est en cours afin de favoriser l'optimisation des ressources :

- Gestion du personnel et d'évolution de carrières (**GPEC**) (projet SIRH) : Le module est en cours de recette.
- Information des voyageurs
- Achat et de gestion (projet Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur)
- Reporting financier (projet INFOCENTRE)
- Signalement des incidents et des défauts (projet « main courante » et Signalement d'Avaries Technique)
- Gestion du foisonnement de places de stationnement

Les solutions informatiques sont un facteur essentiel et déterminant. Elles permettent de soutenir la compétitivité de la société dans son évolution structurelle et garantissent le développement de ses services.

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

La matérialité est un concept qui permet aux entreprises de rendre compte des informations jugées les plus pertinentes au regard de leur activité. Il s'agit de prendre en considération les enjeux des parties prenantes au regard des missions qu'elles ont à remplir pour l'entreprise et des services à fournir.

Les principales parties prenantes sont les Autorités Délégantes (Métropole et Ville), les clients, les dirigeants et salariés, les syndicats et instances, les actionnaires et les fournisseurs.

Outre les engagements contractuels envers les Collectivités, cette cartographie et analyse de matérialité, à l'écoute des parties prenantes internes, s'engage progressivement à TaM dans le cadre du Projet d'Entreprise et Démarche d'Amélioration Continue.

Ces démarches sont susceptibles de donner de la valeur ajoutée à la Déclaration Annuelle de Performance Extra-financière, avec des enjeux du type :

1. Satisfaction client
2. Sécurité des opérations
3. Changement climatique / qualité de l'air
(émissions de CO2 / consommation d'énergie)
4. Diversité et égalité
5. Gestion des déchets
6. Impact sur l'économie locale
7. Gestion de l'eau
8. Gestion des risques naturels

La « matrice de matérialité » consiste à positionner sur un graphique (de moyen à fort) la prise en compte des enjeux par TaM pour les parties prenantes afin de faire ressortir les défis prioritaires.

La liste des critères a été partagée avec le Directeur Général, au niveau du Groupe de Direction, et la Direction QSE (Qualité, Sécurité et Environnement). La matrice est établie selon les mêmes principes que le Document Unique, en croisant l'impact d'un critère (« gravité »), avec son degré d'occurrence supposé (« probabilité »).

ANALYSE DES RISQUES, POLITIQUES ET DILIGENCES ASSOCIÉES

Matrice de « criticité »

Nous retrouvons ainsi les aspects socio-économiques, environnementaux et sociétaux. À l'exception des risques d'AT et Agression, issus du Document Unique à partir d'une matrice 3x3, l'analyse des risques de cette DPEF obéit à la matrice de « criticité » suivante.

Cette grille permet d'établir un classement des risques, et de prioriser les actions.

PROBABILITÉ D'OCCURRENCE	4	4 Faible	8 Significatif	12 Critique	16 Catastrophique
	3	3 Faible	6 Modéré	9 Significatif	12 Critique
	2	2 Faible	4 Faible	6 Modéré	8 Significatif
	1	1 Faible	2 Faible	3 Faible	4 Faible
		1	2	3	4
NIVEAU DE GRAVITÉ					

Les critères retenus dans cette Déclaration correspondent à ceux identifiés comme modérés ou plus, ainsi que deux critères à la criticité « faible » mais auxquels TaM apporte une attention particulière (discrimination H/F et gestion des déchets).

THÉMATIQUE	RISQUE	NOTATION	CRITICITÉ
SOCIAUX	Pyramide des âges	9	Significatif
	Accidents du travail	12	Critique
	Agressions	12	Critique
	Absentéisme	9	Significatif
	Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physique et sportive*	Nc	Non significatif
	Dialogue Social/Conflits sociaux	9	Significatif
	Discrimination H/F	4	Faible
ENVIRONNEMENTAUX	Pollution de l'air / rejets de GES	8	Significatif
	Consommation d'énergie	12	Critique
	Respect du bien-être animal*	Nc	Non significatif
	Consommation d'eau	6	Modéré
	Gestion des déchets	4	Faible
SOCIÉTAUX	Risque d'accidents routiers	12	Critique
	Gaspillage et précarité alimentaire*	Nc	Non significatif
	Alimentation responsable équitable et durable*	Nc	Non significatif
	Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physique et sportive*Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves*	Nc	Non significatif

*Du fait de la nature des activités de la TaM les thématiques relatives à la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable / équitable et durable, la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives (néanmoins TaM met à disposition 2 salles de sports pour ses salariés) et les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves (néanmoins dans les effectifs de TaM sont présents des réservistes) n'ont pas été identifiées comme des enjeux significatifs.

Aussi ces éléments n'ont pas été repris dans la présente Déclaration de Performance Extra- Financière. Cependant la TaM s'assure que ces thématiques sont bien prises en compte dans la réalisation de ses activités.

1. ENJEUX SOCIAUX

1.1. EMPLOI

TaM comptait au 31 décembre 2023 environ 1307 salariés Équivalents Temps Plein (ETP), marquant une progression de 10.39% des ETP entre 2022 et 2023.

La masse salariale représente un coût à hauteur de 73.4 millions d'euros brut chargés pour la société sur l'exercice fiscal 2023 contre 64,1 millions d'euros brut en 2022.

Les effectifs physiques présents au 31/12 sont répartis comme suit :

CSP <i>Catégories Sociaux Professionnels</i>	2022		2023	
	H	F	H	F
CADRES	38	24	49	30
MAITRISES/TECHNICIENS	181	78	209	89
OUVRIERS/EMPLOYES	767	125	835	132
TOTAUX	986	227	1093	251

Un rectificatif est fait sur les chiffres 2022 dû à une re-ventilation entre les postes ouvriers et les postes maîtrise.

La société TaM fait face à une saisonnalité relative de son activité. Les pics sont observés d'août à mi-octobre (abonnés rentrée scolaire devant justifier de droits à réduction), et dans une moindre mesure en début et fin de mois (rechargement des abonnements mensuels).

Le principal enjeu pour TaM en terme d'emploi réside dans le renouvellement de ses effectifs compte tenu de la population vieillissante de ses salariés, en raison du faible taux de renouvellement.

EMPLOI							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur clef 2022	Indicateur clef 2023
Risque pyramide des âges	Risque d'absentéisme et de restrictions médicales ainsi que de départs en retraite massifs	3	3	9	Accompagner les départs en retraite, aménager les temps de travail pour les séniors	% tranche d'âge > = 56 ans : 18.14 %	% tranche d'âge > = 56 ans : 16.52 %

ANCIENNETÉ

Avec 33,18 % (35,61 % en 2022) des effectifs justifiant de plus de 15 ans d'ancienneté au 31/12/2023, l'emploi TaM se caractérise par un faible turnover. Toutefois on constate une baisse dû au volume important de recrutement.

En 2022, les deux tranches d'ancienneté les plus représentées étaient entre 7 et 9 ans (11,54 % en 2022) des effectifs, et entre 14 et 17 ans (12,45% en 2022) des effectifs.

En 2023, les deux tranches d'ancienneté les plus représentées sont entre 1 et 2 ans (13.1% en 2023) et entre 10 et 13 ans (13.32% en 2023). Cette évolution, outre le rajeunissement lié aux remplacements des départs démontre un fort recrutement.

ÂGE DES EFFECTIFS

La principale tranche d'âge se situe entre 50 et 55 ans pour 18.6% % des effectifs suivis par 16,52 % (18,14% en 2022) de l'effectif senior âgés de 56 ans et plus. L'indicateur reste critique toutefois une baisse est engagée.

Face à cet important effectif senior en poste, TaM accorde une importance particulière à l'accompagnement du déroulement de carrière des nouveaux entrants et des seniors.

En complément des accords de branche destinés à aménager le temps de travail avant le départ en retraite offrant dans certaines conditions le maintien de cotisations sur les salaires non perçus à hauteur de 20 %, TaM a mis en place des accords d'entreprise permettant :

- D'une part, la mise en œuvre de ce dispositif dès 54 ans,
- Et d'autre part, la cotisation sur les salaires non perçus au-delà de 20 % entre 60 et 62 ans.

L'accord d'entreprise a été renouvelé jusqu'en fin 2023.

Les salariés disposent aussi de la possibilité d'alimenter un Compte Épargne Temps « Longue Durée », non seulement avec des congés ou repos non consommés ou du temps généré, mais aussi en y convertissant des primes (13ème mois, prime de vacances, indemnité de départ...) en temps épargné en vertu d'un accord d'entreprise.

Ce CET « Longue Durée » a vocation à être consommé avant le départ effectif en retraite, de façon continue ou fractionnée. Il offre la possibilité aux salariés de réduire leur temps de travail tout en percevant une rémunération complète. De plus, il constitue un aménagement supplémentaire de fin de carrière.

La succession des réformes de retraite en France tend cependant à repousser certains départs.



Une réflexion est actuellement en cours sur les moyens de prévention envisagés face au vieillissement des effectifs. Un des leviers est constitué par les recrutements issus du CFA interne TaM. Le recrutement par cette voie a été particulièrement renforcé et passe de 14 apprentis conducteurs recrutés en 2022 à 30 apprentis conducteurs.

La quasi-totalité des apprentis accèdent à un CDI à l'issu de la formation.

ENTREE & SORTIE

En 2023, la société a réalisé un total de **180 embauches en CDI (dont 8 transformations CDD en CDI)**, (110 en 2022) dont 20 cadres (10 en 2022) et 152 non-cadres (100 en 2022).

Ces recrutements ont été complétés par **22 embauches en contrats à durée déterminée (14 en 2022)**, et l'équivalent de 43,4 ETP (36,4 ETP en 2022) en intérim représentant plusieurs dizaines de contrats.

Le volume total représente 32,5 mois de travail saisonniers (contre 27 mois en 2022) et 43 contrats en statut d'intérimaire (contre 45 en 2022) pour assurer la période de rentrée et la phase gratuité en agence commerciale.

En parallèle, **113 départs** ont été observés sur l'année 2023, contre 79 départs en 2022. On constate une évolution des fins de période d'essai ainsi que des démissions corrélées à l'évolution des effectifs. Sur le chiffre global, 22 départs correspondent à des licenciements dont la totalité sont des licenciements pour inaptitude.

RÉMUNÉRATION

En 2023, la rémunération moyenne s'élevait à 37478 euros bruts tous effectifs confondus contre 36851 euros bruts en 2022.

Les rémunérations annuelles moyennes (Masse salariale annuelle totale/Effectif moyen) ont augmenté en 2023, avec notamment des NAO qui se sont conclues pour 1 an (augmentation de la valeur du point, etc...). Le nombre de recrutement de nouveaux collaborateurs a atténué cette évolution d'augmentation annuelle.

DÉVELOPPEMENT DE LA POLYVALENCE ET DE L'INTERACTION ENTRE LES MÉTIERS

L'entreprise souhaite s'engager dans une discussion et une démarche de **GPEC** dont les enjeux sont multiples.

En effet, plus de 60 % des effectifs sont constitués de conducteurs, avec une pyramide des âges vieillissante, même si le rajeunissement de celle-ci est engagée.

Le premier enjeu est tout d'abord d'identifier pour ces salariés des « passerelles » qui permettent à ceux qui le souhaiteraient de diversifier leurs activités en améliorant leur polyvalence.

Bien qu'il ne soit pas possible, au regard du nombre de conducteurs, d'offrir cette perspective à tous, il s'agit de mettre à disposition de ceux qui le souhaitent des ouvertures et des « respirations » dans leur carrière.

La polyvalence entre la fonction de conducteur et celle de contrôleur est déjà développée et renforcée (création supplémentaire du groupe de nuit Agent d'Assistance de Contrôle et de Sécurisation « AACs » et d'un 4ème véhicule d'intervention).

Elle permettra à quatre-vingt conducteurs d'être détachés au contrôle. D'autres types de polyvalences sont en réflexion avec notamment une expérimentation de polyvalence entre conducteurs et l'agence commerciale.

Afin de remplir ces objectifs, la Direction a souhaité se doter d'outils adaptés. Le déploiement des modules SIRH a commencé sur l'année 2023 et la dématérialisation des entretiens professionnels, et une dimension de gestion des compétences est en cours de recette.

1.2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire moyen hebdomadaire observé n'a connu aucune variation en 2023. Il est demeuré à 34 h 12 pour toutes les catégories.

1.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

RISQUES SOCIAUX IDENTIFIÉS

SANTÉ ET SÉCURITÉ							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Accidents du travail	Difficulté à avoir prise sur certaines causes d'AT telles que les agressions, incivilités et accidents ou quasi accident de la circulation	Notation DU 3 Équivalent DPEF 4	Notation DU 2 Équivalent DPEF 3	12	Renforcer et augmenter le nombre de formations et les sensibilisations (affichage HSE, « d'heure » sécurité, analyse des AT...). Mettre en place de nouvelles certifications Améliorer les équipements collectifs, évolution des machines-outils, adaptation des process et des modes opératoires	Taux d'AT conducteurs 2,60 % Autres agents 1,24 %	Taux d'AT conducteurs 3,98 % Autres agents 1,02 %
Agressions		Notation DU 3 Équivalent DPEF 4	Notation DU 2 Équivalent DPEF 3	12	Renforcer et augmenter le nombre de formations et les sensibilisations (gestion du stress, réponses aux agressions,...)	1721 jours d'AT pour agression	1737 jours d'AT pour agression

Les problèmes de santé et de sécurité au travail concernent majoritairement :

- Les agents en contact avec le public : risque d'agression (conducteurs, contrôleurs transport ou stationnement, agents de vente espaces mobilité ou parkings),
- Les conducteurs de bus et tram : risque routier et risque d'utilisation anarchique du site propre pour tout type de véhicules (trottinettes, vélos, camions...)
- Les agents de maintenance (risque électrique, risque de blessures, risque de chutes...).

Les risques sur la sécurité au travail auxquels sont exposés les salariés de TaM sont abordés et suivis dans le cadre de la CSSCT. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est actualisé chaque année et au fil de l'eau en fonction des actualités (accidents du travail...).

En fin d'année 2022, une Direction QSE a été créée. Celle-ci est rattachée au Directeur Général de TaM (pour une question d'indépendance) et couvre les missions suivantes :

- Sécurité des circulations tram et bus
- Accidentologie
- Sécurité de tous les personnels
- Sécurité du Système d'Information
- RGPD
- Suivi des données de sûreté du réseau en lien Direction Exploitation (DEX)
- Protection des données
- Qualité du service
- Qualité contractuelle
- Environnement
- Suivi des performances extra financières et édition de la DPEF

Le service HSE, rattaché à la Direction QSE de TaM, établit des REX (Retours d'Expérience) sur chaque incident significatif afin de mettre en œuvre des mesures complémentaires de protection ou l'acquisition de matériel spécifique.

Il a mis en place et anime des « ¼ heures sécurité » auprès des équipes de maintenance avec des sujets très différents : chute de plain-pied, risque électrique, addiction...

Le nombre d'AT constitue un point de vigilance important pour TaM car ils génèrent des coûts supplémentaires liés à une augmentation du taux de cotisation pour l'entreprise. Le coût social pour le bien-être des salariés de l'entreprise est également important.

La mise en œuvre de politiques plus volontaristes avec rapport d'analyse systématique pour chaque accident (REX) permet d'établir une cartographie des causes liées, et une meilleure politique de prévention des risques sur le terrain afin de réduire les accidents.

Les agressions font l'objet de dépôts de plaintes systématiques et les accidents corporels avec des tiers font l'objet de soutien et d'un suivi psychologique.

Le nombre de jours d'arrêts de travail pour agression a été de 1737 en 2023 contre 1721 en 2022.

ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET SOLUTIONS PROPOSÉES



Les grandes orientations de la politique Sécurité de l'entreprise sont impulsées par l'évaluation des risques professionnels. Leur cotation s'effectue via un document appelé Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Le DUERP permet de reporter et de classer les risques identifiés dans chaque unité de travail ainsi que les données relatives à certains facteurs (travail de nuit, bruit, etc.). Il identifie la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus afin de mettre en place les actions adéquates à chaque situation identifiée.

La cotation du DUERP s'effectue selon 2 critères croisés :

- La Fréquence d'exposition du salarié au danger (probabilité, occurrence)
- La Gravité potentielle de l'aléa redouté (léger, moyen, grave)

Fréquence × Gravité = Risque

		GRAVITÉ		
		1	2	3
FRÉQUENCE	1	1	2	3
	2	2	4	6
	3	3	6	9

BARÈME :

- Fréquence : cotée de 1 (peu probable) à 3 (exposition quasi constante)
- Gravité potentielle : cotée de 1 (blessures légères) à 3 (blessures très graves)

Le Risque, produit des 2, est évalué de 1 (très faible) à 9 (inacceptable)

Les Moyens de protection, qu'ils soient individuels ou collectifs, ainsi que l'adaptation des processus et des modes opératoires, sont mis en place afin de réduire le niveau de risques.

Le Document Unique est remis à jour chaque année et la cotation revue au besoin (en lien avec évolution des postes de travail, prise en compte des éventuels accidents du travail survenus, remontées terrain, évolution des outils...).

L'évolution de la réglementation, des normes techniques, des supports ou guides de prévention (OPPBTP, INRS) doit également nous orienter dans nos stratégies de prévention globale.

Chaque année, un certain nombre d'audits internes et externes est réalisé qui visent à assurer un bon niveau de maîtrise des risques professionnels, techniques, industriels, et environnementaux.

Un « Comité Sécurité » est organisé tous les 3 mois par le service Sécurité Environnement, en présence de la Direction Générale et des Directions concernées (DRH, DTP, DEX). Il a pour objectif de rendre compte de l'avancée des actions de prévention ainsi que des tableaux de bords de suivi (accidentologie tramway et bus, focus sur les AT : nombre, TF, TG, bilan des « ¼ d'heure sécurité » menés et des thématiques abordées...).

L'Entreprise intervient également avec des formations ou sensibilisations visant à :

- Combattre les risques à la source dans le cadre des réorganisations d'ateliers ou de postes de travail,
- Prendre en compte les nouvelles technologies,
- Prendre des mesures de protection collectives et individuelles,
- Organiser et suivre les formations obligatoires et habilitations
- La bonne utilisation du matériel et des équipements

Un **Plan Canicule (PNC)** a par ailleurs été élaboré en mai 2020. Il permet d'adapter immédiatement les moyens du réseau (personnel, matériels roulants et bâtiments) en cas d'alerte de pic de chaleur (niveau de vigilance orange et niveau de vigilance rouge).

MALADIES PROFESSIONNELLES

Aucune journée d'absence pour maladie professionnelle n'a été observée au cours des 3 dernières années d'exercice.

1.4. ABSENTÉISME

RISQUES SOCIAUX IDENTIFIÉS

ORGANISATION DU TRAVAIL							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en oeuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Risque lié à l'absentéisme	Limiter et anticiper l'absentéisme pour en diminuer les surcoûts pour la société et la suppression des services commerciaux	3	3	9	Mieux prévenir les AT en renforçant les formations sur la santé et la sécurité. Entretiens de reprise d'activité	Taux d'absentéisme hors paternité/maternité Conducteurs 13,54 % Autres 7,41%	Taux d'absentéisme hors paternité/maternité Conducteurs 12,02% Autres 4,6%

- Conducteurs : 2023 = 12,02 % dont AT 3,98 % (2022 = 13,54 % dont AT 2,6%)
- Autres agents : 2023 = 4,6 % dont AT 1 % (2022 = 7,41 % dont AT 1,24 %)

Pour les raisons déjà évoquées, stress associé au risque d'accident ou d'agression, ou conséquences plus significatives de gênes pouvant nécessiter de s'arrêter ou s'absenter du véhicule, le taux d'absentéisme des conducteurs est très différent de celui du reste de l'entreprise.

Les maladies, hors maladies professionnelles, restent la principale cause d'absentéisme. Le taux d'absentéisme le plus important est observé chez les conducteurs toutes durées d'absence confondues. En 2023, TaM a comptabilisé 40118 journées d'absence (hors journées non travaillées de chômage partiel liées à la baisse d'activité) à comparer aux 47628 journées d'absence de 2022. Une baisse de l'absentéisme est amorcée.

1.5. FORMATION DU PERSONNEL

TaM investit chaque année plusieurs millions d'euros dans les formations suivantes :

- Règlementaires et récurrentes, toutes directions confondues
- La prévention, l'adaptation au poste, et l'entretien et le développement des compétences dans le cadre du plan de formation continue RH.

En 2023, rien qu'en formation continue obligatoire des conducteurs (FCO), 2520 heures de formation ont été dispensées aux conducteurs contre 3605 heures en 2022.

TaM effectue elle-même la maintenance de ses véhicules avec du personnel qualifié. Elle assure les formations obligatoires et récurrentes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, mais aussi dans tous les domaines nécessitant le développement d'une technicité ou d'une expertise en lien avec notre matériel, son entretien et ses évolutions technologiques.

Chaque année, le Plan de Développement des Compétences permet de recenser et planifier les formations nécessaires.

La FCO (Formation Continue Obligatoire) des conducteurs est dispensée par des formateurs internes et complétée en externe en fonction des besoins.

Il est également à noter que la formation/habilitation à la conduite du tramway, qui requiert plusieurs semaines de théorie et de pratique, est entièrement délivrée en interne, en l'absence de toute formation qualifiante dans le domaine. Au cours de l'année 2023, les formations d'habilitation tramway ont été de 28000 heures au total contre 14966 heures en 2022. Cette forte hausse est liée au volume de recrutement.

1.6. RELATIONS SOCIALES

RISQUES SOCIAUX IDENTIFIÉS

DIALOGUE SOCIAL							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Risques liés au dialogue social	Conflits sociaux	3	3	9	Un effort financier considérable est donc réalisé pour la protection de la santé des salariés. Dialogue social au travers des instances et commissions et lors des négociations.	Nombre d'heures de grève : 1592 heures	Nombre d'heures de grève : 16853 heures

TaM maintient un bon climat social grâce à un dialogue interne permanent.

La forte hausse du nombre d'heures de grève est liée aux appels de grèves répétés nationaux fortement suivis dans le cadre de la réforme des retraites.

L'organisation du dialogue social repose sur un nombre annuel de réunions fixé à 11 avec le comité social et économique (CSE), et 11 avec le CSSCT.

TaM s'engage donc largement au-delà des obligations légales, en particulier pour le nombre de CSSCT, instance qui a un rôle élargi à la « vie de l'entreprise ». Des séances extraordinaires sont par ailleurs déclenchées en fonction des besoins et des sujets d'actualité.

En 2023 se sont tenus au total 12 CSE et 8 CSE extraordinaires et 11 CSSCT et 7 extraordinaires.

Outre les CSE et CSSCT, cinq commissions sont constituées et se réunissent plusieurs fois par an : Commission Formation, Commission Congés, Commission Habillement, Commission Logement et Commission Santé.

Le nombre de réunions avec les délégués syndicaux (**Négociations Annuelles Obligatoires**) est quant à lui habituellement de trois par an.

En 2023: les **NAO** ont été engagées le 25 janvier 2023, ce sont poursuivies le 9 février 2023, le 17 février 2023, le 22 et le 23 mars 2023.

Les **NAO** ont abouti le 23 mars 2023 à un accord.

Cet accord a notamment acté une évolution de la valeur du point de 5 % en 2 fois.

2,5% au 1 janvier 2023 et 2,5% au 1 avril 2023 , il a également entériné une prime de partage de la valeur et une évolution de la grille de coefficient des conducteurs (création coefficient 213)

1.7. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RISQUES SOCIAUX IDENTIFIÉS

DISCRIMINATION							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Pratiquer une politique discriminante à l'égard des femmes	Ne pas appliquer les mesures nécessaires à la valorisation Et l'application de l'égalité hommes/femmes créant des vecteurs de discrimination.	1	4	4	Favoriser l'égal recrutement et l'égal évolution des femmes et des hommes et garantir l'équité salariale	Index d'égalité professionnelle F/H 94	Index d'égalité professionnelle F/H 95

Ce critère étant important, TaM y porte une attention particulière, même si le risque est faible. TaM a obtenu au titre de l'année 2023 un score de 95 points sur 100 à l'Index d'égalité professionnelle femmes hommes.

L'équité est donc garantie au sein des personnels de l'entreprise.

La société entend également rappeler les principes d'égalité et d'équité de traitement concernant l'analyse des rémunérations et des écarts salariaux, la promotion des femmes à tous les niveaux de la classification, la question de l'aménagement du temps de travail pour le congé maternité/ paternité, et le congé d'adoption.

Au 31 décembre 2023, la société comptait 18,7 % d'effectif féminin répartis comme suit :

- 12.7 % des conducteurs
- 38 % des cadres
- 25.91 % de l'ensemble des autres personnels de l'entreprise

L'absence de parité, notamment à la conduite ou aux ateliers, ne reflète pas une volonté de l'entreprise. Elle résulte de la sous-représentation des femmes dans les métiers du transport urbain dès le stade des candidatures qui ne permet pas de recruter autant de femmes que nécessaire.

Des actions sont menées dans les salons professionnels et sur les stands de TaM (Antigone des Associations, Salon TAF, etc.) pour informer le public féminin sur l'accessibilité de nos métiers.

1.8. POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

TaM s'assure au travers de ses indicateurs RH que le recrutement, la promotion, la formation et l'évolution de carrière sont accessibles à tous et sans discrimination aucune. La société déploie ainsi une stricte procédure

de recrutement au travers des ouvertures de postes internes publiées sur l'intranet avec une organisation des entretiens par la DRH suivis d'un retour systématique.

Les recrutements et mobilités internes font également l'objet d'une communication interne mensuelle.
Les intitulés de poste sont systématiquement féminisés pour les appels à candidature.

1.9. EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2023, TaM dépasse encore largement ses obligations légales en termes d'emplois de salariés en situation de handicap.

À la fin de l'année, TaM comptait 113 collaborateurs (106 en 2022) en situation de handicap.

2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

TaM s'est engagée par la signature d'une charte CO₂, ainsi que dans chacune des DSP ou marchés auxquels elle répond, à une prise en compte des préoccupations sociales, environnementales et économiques de ses activités.

2.1. POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Le développement durable et la protection de l'environnement sont au cœur du modèle d'affaires de l'Entreprise.

Elle est fortement soumise aux fluctuations du prix de l'énergie dont la maîtrise de la consommation fait l'objet d'une attention particulière. Par ailleurs, la composante carbone est aussi importante.

TaM participe auprès de la Métropole aux préconisations concernant les critères du cahier des charges et d'attribution des marchés pour l'acquisition des futurs bus et tramway, qu'il s'agisse du choix d'énergie ou d'alimentation (GNV, Biogaz, Ethanol, Électricité verte, Hydrogène, etc.) ou des critères de consommations/entretien/recyclage. Cette action permet de satisfaire ou même d'aller au-delà des nouvelles exigences réglementaires.

L'énergie de traction des tramways, retenue dans le cadre des appels d'offres, bénéficie de certificats d'électricité verte, un critère participant au choix du fournisseur.

L'Entreprise exerce un suivi des consommations d'eau et d'électricité et de traitement des déchets. Ces éléments sont d'ailleurs contrôlés régulièrement au travers d'audits réglementaires menés par des bureaux d'études :

- Audits ICPE : tous les 5 ans sur le Centre des Hirondelles (CEMH), tous les 5 ans sur Jeune Parc (JP), et tous les 6 ans environ par les services de contrôle de la DREAL
- Audit TMD (transport matières dangereuses), chaque année

- Bilan GES (Gaz à Effet de Serre) et Audit Énergétique Transport, tous les 4 ans, dont les rapports sont déposés en ligne sous contrôle de l'ADEME
- Audit ATEX (Atmosphère Explosive)
- Contrôles réglementaires et contrôles techniques : installations techniques, contrôles de la qualité des rejets, maintenance périodique des séparateurs et débourbeurs, contrôle des cabines de peinture, etc.

Des projets d'optimisation des consommations d'énergie ou de gestion de l'évolution de la flotte de véhicules, notamment sur le choix d'énergie, sont l'objet de décisions et de suivi dans le cadre des échanges avec l'Autorité Délégante.

2.2. POLLUTION, CHANGEMENT CLIMATIQUE, ET BIODIVERSITÉ

2.2.1. POLLUTION DE L'AIR ET REJET DE GES

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX IDENTIFIÉS

En ce qui concerne la pollution de l'air, l'entreprise procède au calcul des émissions de CO₂ par voyageur bus dans le cadre de la charte « Objectif CO₂ ».

TaM est donc indirectement soumise au système des quotas européens. À ce titre, elle transmet les éléments à la Métropole qui produit une déclaration vérifiée des émissions de CO₂/ Bilan Carbone.

POLLUTION DE L'AIR ET REJETS GES

Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Pollution de l'air et rejets de GES	<p>Risque de coûts concernant le biogaz ou électricité verte</p> <p>Risque d'image</p> <p>Risque de coûts d'opportunités : perdre des opportunités d'économies liées à une meilleure gestion de l'entreprise (achats, déchets, transports, énergie).</p> <p>Risques riverains, risques Réglementaires</p>	2	4	8	<p>Renouvellement de la flotte, plan de réduction de la consommation de GNV, maintenance des moteurs pour garder leur efficience énergétique</p> <p>Mise en œuvre du plan de maîtrise et de réduction de la consommation énergétique</p> <p>Maintenance pour optimisation des moteurs.</p> <p>Renouvellement de la flotte</p> <p>Mise en place d'un Plan de Déplacement de l'Entreprise</p>	<p>Émission de g CO2/km et passager transporté :</p> <p>90,1 g CO2/km et passager transporté pour les bus GNV</p>	<p>Émission de g CO2/km et passager transporté :</p> <p>93,2 g CO2/km et passager transporté pour les bus GNV</p>

Cet indicateur est beaucoup plus pertinent que les volumes rejetés, car il reflète le service rendu à la Collectivité et répond à une des principales finalités des transports collectifs (alternative aux voitures individuelles).

Si les volumes consommés ou rejetés doivent être suivis comme un indice de rendement des motorisations, ils augmentent néanmoins de fait avec la taille du réseau, ce qui pourrait contredire l'aspect vertueux du développement des transports collectifs.

Les progrès réalisés en termes de motorisation/mode d'énergie impliquent donc de rapporter ces volumes aux kilomètres parcourus et aux passagers transportés.

L'information clients réglementaire affichée sur les véhicules a pour sa part été calculée en 2013 en fonction de la capacité nominale des véhicules. Elle ne fait pas l'objet de mise à jour chaque année en fonction du nombre de voyageurs.

Elle est exprimée en grammes de CO₂ par kilomètre et passager transporté :

- 135 g CO₂ par km et passager transporté des bus urbains GNV
- 344 g CO₂ par km et passager transporté des bus standards suburbains gazole
- 405 g CO₂ par km et passager transporté des minibus TAD gazole
- 6,62 g CO₂ par km et passager transporté dans les rames de tramway

Il est à préciser que ces données sont à titre indicatives car dans les faits le bilan carbone (objectif CO₂) est plus favorable pour TaM.

ATTÉNUATION DES EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le secteur de transports publics terrestres représente moins de 1 % des émissions de CO₂ d'origine humaine. Mais si rien n'est fait, elles pourraient croître fortement à l'horizon 2050 alors que la finalité est de contribuer à les diminuer en masse.

Au sein de TaM, c'est la combustion de GNV qui, bien que moindre que le gazole, génère des gaz à effet de serre.

Les multiples études menées sur le sujet (Bilan GES, Audit Énergie, et Objectif CO₂) mettent en évidence que l'activité Transport produite par TaM a émis en 2023 : 8 023 tonnes de CO₂-eq, pour 9 790 647 kms parcourus (2022 : 8 113 tonnes de CO₂-eq pour 9 869 962 kms).

2.2.2. CONSOMMATION D'ÉNERGIE

CONSOMMATION D'ENERGIE							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Consommation d'énergie : électricité de traction et GNV	Risque d'inflation de la facture énergétique que l'évolution des obligations énergétiques et bioénergétiques	3	4	12	Mise en œuvre du plan de maîtrise et de réduction de la consommation énergétique Maintenance pour optimisation des moteurs. Renouvellement de la flotte appels d'offres fréquents	Conso moyenne de GNV 0,48 kg/km Conso moyenne d'énergie de traction 5,01 kWh/km	Conso moyenne de GNV 0,48 kg/km Conso moyenne d'énergie de traction 4,92 kWh/km

L'énergie de traction et le GNV, principaux postes de consommation.

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX IDENTIFIÉS

Outre la maintenance régulière en fréquence calendaire, un suivi des consommations est effectué par la Direction Technique et Projets (DTP), ainsi qu'un contrôle financier des ordres de grandeur par les services comptabilité fournisseur ou contrôle de gestion.

L'enjeu des consommations d'énergie est à la fois économique et environnemental.

GAZOLE

Non utilisé.

GNV

- 42 Bus CITELIS GNV (2007 à 2013) 44 kg/100 km (*données constructeur*) contre 42 bus en 2022

- 96 Bus URBANWAY GNV 42 kg/100 km (*données constructeur*) contre 90 bus en 2022
- Dont 3 Bus articulés GNV.

Quantité totale de GNV consommée en 2023 : 2 198 852 kg pour 4 575 473 km parcourus soit une consommation moyenne de 0,48 kg de GNV/km
 (2022 : 2 205 968 kg pour 4 598 298 km parcourus soit une consommation moyenne de 0,48 kg de GNV/km

ELECTRICITE DE TRACTION

- 29 Rames 40 mètres CITADIS 401 (2000)
- 27 Rames 30 mètres CITADIS 302 (2006)
- 30 Rames 40 mètres CITADIS 402 (2012)

Aucun changement n'est à noter dans la composition des tramways depuis 2021.

Quantité totale d'électricité de traction consommée en 2023 : 25 646 021 kWh pour 5 215 174 km soit une consommation moyenne de 4,92 kWh/km.

En 2022 : 26 440 437 kWh pour 5 271 664 km parcourus, soit une consommation moyenne de 5,01 kWh/km.

LES ACTIONS ENTREPRISES PAR TaM SONT :

- Augmentation de la fréquence de vérification des pressions des pneumatiques (2 fois par mois)
- Campagne de changement des éclairages par un éclairage LED tramway et bus.

Les consommations se réduisent au fur et à mesure des renouvellements et générations de véhicules, dont les moteurs sont plus performants, mais aussi plus puissants, embarquant plus d'équipements techniques ou de confort.

TaM contribue à l'élaboration des cahiers des charges de l'Autorité Délégante. Elle propose également des préconisations concernant les consultations pour le choix des futurs véhicules et de leurs équipements.

Ceci y compris pour les lignes suburbaines affrétées, pour lesquelles TaM a préconisé, dans sa réponse à l'appel d'offres DSP Transport de 2017, l'acquisition par la Métropole de 15 bus Éthanol ED95 mis à disposition des sous-traitants, en lieu et place de la location de bus gazoles standard.

Ces quinze nouveaux véhicules ont été mis en service par la Métropole mi-2020. En 2021, 3 bus hybrides diesel ont également été mis en service.

COMPTAGE PASSAGERS

Nous sommes passés sur le comptage passagers grâce à des capteurs intelligents positionnés au-dessus des portes. Cette solution innovante nous permet d'optimiser notre réseau de transport au quotidien en dimensionnant les moyens à la demande. Cette solution reste conforme aux exigences RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

L'entreprise Webreathe équipe désormais tous nos matériels roulants urbain depuis fin décembre 2023 et est en cours de déploiement sur le parc suburbain.

MESURE DE GESTION DES RISQUES LIES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'Entreprise a formalisé un plan inondation, un plan canicule, et un plan neige en perspective de l'occurrence de plus en plus importante d'événements climatiques de cette nature.

2.2.3. POLLUTION DE L'EAU, DE L'AIR, DES SOLS ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Bien que non suivie sous forme de critère car difficilement mesurable, la pollution de l'eau et des sols est prise très au sérieux.

Les risques de pollution de l'eau et des sols concernent notamment l'utilisation des huiles, des produits chimiques (peintures, détergents, etc.), des carburants, etc. Tous ces produits sont stockés sur des rétentions pour éviter toute pollution de surface.

Ils font l'objet de contrôles de conformité (contrôles qualités sur les rejets industriels comme l'air rejeté par les cabines de peinture), d'installation de dispositifs de sécurité et d'outils de mesure, de sensibilisations (exercice de déversement accidentel de produit chimique).

Au niveau des rejets dans l'eau et les sols, les principaux risques identifiés portant sur les 2 dépôts (Siège Jeune Parque et site du CEMH) montrent plusieurs sources de pollution potentielle :

- Les nettoyages de bus et tramways,
- Le lessivage de sol,
- Les égouttures et les eaux de ruissellement du poste de livraison de gazole lors des approvisionnements de cuves qui ne servent plus qu'aux véhicules de service (bus 100 % GNV),
- Les égouttures d'huiles.

Les eaux lors du lavage de tramway et de bus sont recyclées au CEMH et retraitées à JP.

Enfin, la pollution des sols par les déchets est minimisée réduite par la prévention et la gestion des déchets.

Autres projets participants à la réduction des pollutions et des consommations :

- Mise en place de panneaux photovoltaïques en toiture (dépôt CEMH), ainsi qu'en couverture de deux P+tram (Georges Pompidou et St Jean le Sec)
- Développement des éclairages LED dans les bureaux, les ateliers, les parkings publics et les stations (terminé pour Ligne 1) et rames de tramway (éclairage intérieur et feux)
- Désactivation des spots lumineux sur les poteaux bordant les stations de la ligne 2 et 3
- Acquisition de véhicules de service électriques ou hybrides
- Alerte du fournisseur d'électricité en cas de dépassement de la puissance
- Gestion des déchets dangereux
- Politique de réduction de l'utilisation des bombes aérosols pour les opérations de nettoyage
- Fin des gobelets en plastique dans les distributeurs
- Achat de certificat biogaz pour les véhicules GNV (Loi de transition énergétique)
- Recyclage des vêtements de travail dans le cadre du nouveau marché conclu en 2021
- Installation sur les parkings de prises électriques pour le rechargeement des voitures du personnel : 6 au Centre d'exploitation et de maintenance des Hirondelles (CEMH) et 10 à Jeune Parque
- Flotte de vélos électriques au nombre de 7 à la DTP en 2023.
- Adhésion au programme « Tous covoitureurs » de l'opérateur Klaxit pour inciter les salariés au covoiturage

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Les mandats de Maîtrise d'Ouvrage Déléguee pour la construction des lignes de tramway comportent systématiquement une exigence quant au repérage et à la sauvegarde d'espèces animales ou végétales.

Quelques espèces faunistiques et floristiques ayant impliqué la mise en œuvre de mesures de préservation ont été recensées.

Avant tout nouveau grand projet comme la Ligne 5 ou le nouveau dépôt qui sera situé à Grammont, une étude d'impact du projet est réalisée sur la faune et la flore. Un système de compensation est mis en place pour contrebalancer les effets du projet potentiellement créateur de nuisance pour la biodiversité.

2.2.4. NUISANCES SONORES

Tout comme la pollution de l'eau et des sols, les nuisances sonores sont tout particulièrement ciblées, notamment en cas de signalements ou de plaintes de la part de riverains : interventions sur les voies ou roues tramways, médiations avec les riverains et élus des communes concernées.

BUS : RENOUVELLEMENT CONTINU DE LA FLOTTE

Les nuisances sonores des bus sont réduites avec les générations de moteurs au GNV (8 % de la flotte étant renouvelée chaque année).

Les points d'alerte concernent les arrêts de régulation en terminus, et la gêne que peut occasionner aux riverains le fait de devoir maintenir le moteur allumé pour le fonctionnement du chauffage ou de la climatisation.

TRAMWAY : ENTRETIEN RÉGULIER DES VOIES ET MAINTENANCE DES RAMES

Concernant les tramways, les nuisances sonores peuvent occasionnellement concerter les rames elles-mêmes (profils de roues nécessitant un passage au tour à la suite d'un Freinage d'Urgence), mais proviennent surtout des voies (vibrations, résonances ou ressenties sur certains secteurs de voies lors du passage des rames). Certains grincements peuvent être évités par du graissage, les annonces sonores en stations sont minimisées le plus possible, servant à minima à informer les voyageurs d'incidents sur la ligne.

TaM est attentive aux problèmes parfois causés et, en sus de l'entretien préventif (graissage des voies, graisseurs de boudins installés sur 10 rames en 2022), intervient systématiquement pour tenter d'y remédier tant que possible (déplacements de terminus, meulage ou rechargeement des voies, etc).

2.2.5. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX IDENTIFIÉS

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES								
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023	
Consommation d'eau	Risque de changement tarifaire sur le long terme lié au surcoût de la ressource dans un contexte de changement climatique. Restriction d'eau.	3	2	6	Sensibiliser aux économies. Gestion de l'arrosage des plateformes	Au total 107 225 M3 consommés	Au total 11 008 M3 consommés	

CONSOMMATION D'EAU

La consommation d'eau repose sur les réseaux d'eau publics.

La consommation d'eau a été en 2023 de 10808 m³ pour les dépôts (principalement lavage des tramways et des bus) et de 200 m³ pour l'arrosage des voies engazonnées.

Les actions entreprises sont :

- ❖ Pour l'arrosage des plateformes tramway :
 - Mise en place du principe d'arrosage raisonné sur les espaces verts sur plateforme,
 - Mise en place de vannes spécifiques pour limiter les pertes d'eau liées aux vandalismes et au dysfonctionnement des électrovannes : en cas de difficulté constatée, les vannes coupent l'arrivée d'eau afin de supprimer les arrosages intempestifs.
 - **En 2023 une décision partagée TaM et Métropole a été d'arrêter l'arrosage des plateformes engazonnées.**
- ❖ Pour les consommations des bureaux et ateliers :
 - Recyclage des eaux des stations de lavage, tramway et bus : centrale de retraitement des eaux de lavage, utilisation en circuit fermé (osmoseur)
 - Changement des robinets par des robinets avec temporisation,

- Changement des sanitaires par des systèmes à double cuve 3 et 6 L.

AUTRES POSTES DE CONSOMMATION

L'Entreprise agit également pour optimiser le restant relatif à ses autres consommations : éclairage, carburants et type d'énergie des véhicules de service.

L'acquisition, autrefois systématique de véhicules diesel, fait désormais la place à des véhicules essence, hybrides, ou 100 % électriques (notamment voitures de relèves en ligne).

Les consommations énergétiques des bureaux sont des consommations d'électricité (EDF) et de chauffage (par électricité, gaz). Les locaux des dépôts construits respectivement fin des années 80 et 90 sont mal isolés, avec selon les bureaux des systèmes centralisés ou de climatisation réversible individuels, couplés pour les locaux techniques à une installation centralisée.

Outre le passage progressif en LED pour l'éclairage, les installations thermiques de chauffage ou de climatisation sont progressivement renouvelées par des équipements aux nouvelles normes.

2.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE : PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX IDENTIFIÉS

ÉCONOMIE CIRCULAIRE						
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur
Gestion des déchets	Risque d'image Risque légal (amende)	1	4	4	Plan de réduction des déchets (comportement éco-responsable) gestion des déchets dangereux. Sensibilisations et organisation managériale dédiée.	Volumes Respectifs Voir Tableau détaillé ci-après.

Dans une démarche de gestion de ses déchets, TaM a mis en place :

- La valorisation et le recyclage de certains déchets,
- Un impact environnemental fortement réduit, permettant une meilleure préservation du sol et de l'eau,
- La sensibilisation du personnel à l'ensemble de la problématique.

Un registre précis des déchets dangereux est ainsi déployé. Il permet d'en connaître la quantité, la nature, et de s'assurer que ces derniers sont correctement pris en charge par les prestataires de l'entreprise (bombes aérosols, matériels souillés...)

Données 2023 issues du Registre Déchets

TYPES DE DÉCHETS	QUANTITÉS	
	2022	2023
AÉROSOLS	1,33 t	1,542 t
Consommation papier : Nombre de cartons de 2500 feuilles A3 et A4	399	459
EMBALLAGES SOUILLÉS	0 t	0,644 t
FILTRES À HUILE	0,989 t	1,134 t
HUILES SOUILLÉES	17,28 t	17,644 t
LIQUIDE DE REFROIDISSEMENT	2,332 t	7,12 t
MATÉRIAUX SOUILLÉS	5,656 t	6,586 t
TUBES FLUORESCENTS	0,218 t	0,296 t
RESINES, MASTICS, COLLES, PEINTURES	0,226 t	0,743 t
DEEE en mélange	3,781 t	9,298 t
PILES en mélange	0.032 t	0,18 t

L'écart grandissant sur les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) est dû à une nouvelle démarche interne nommée 5S(méthode de gestion et d'organisation du travail) qui consiste dans un premier lieu de trier d'où la forte augmentation de mise au rebus de certains équipements conservés « obsolètes ». Augmentation des quantités de liquide de refroidissement dû à plusieurs campagnes de remplacement : vitrage cabine/casquettes/bavettes des soufflets sur les tramways.

Augmentation des quantités de liquide de refroidissement dû à une campagne de changement sur l'ensemble du parc MR bus en 2023.

Piles changement de prestataire et amélioration du comptage et du suivi, d'où l'augmentation.

RESSOURCES PAPIER ET TONERS

La quantité de toner utilisé étant proportionnelle au papier utilisé, il nous apparaît plus pertinent de relever la quantité de papier A3 et A4 consommée dans l'entreprise. Elle donne une bonne idée de l'effort de TaM pour rationaliser ses systèmes d'impressions et continuer la dématérialisation des ses procédures papiers.

La dématérialisation progressive des procédures permet de réduire fortement la consommation du papier, notamment grâce à la mise en place d'outils modernes et adaptés :

- . Imprimantes partagées programmables en recto-verso et permettant le recyclage des toners.
- . Applications sur Smartphone (Selfservice , Intranet ...) n'ayant plus besoin d'impression.
- . Dématérialisation du bulletin de paie et autres services RH.
- . Dématérialisation des achats.

Les habitudes de travail changent également, les personnels étant de plus en plus sensible à n'imprimer que si c'est nécessaire, comme l'indique une signalétique affichée à proximité de chaque point d'impression. La quantité de papier achetée a augmenté de 15% suite à une croissance des effectifs administratifs (cadres et maitrises) d'environ 15%.

Nous pouvons donc dire que l'utilisation du papier en proportion des effectifs administratifs reste constante à l'effort produit en 2022.

3. ENJEUX SOCIÉTAUX

RISQUES SOCIÉTAUX IDENTIFIÉS

RISQUE D'ACCIDENTS ROUTIERS							
Risques	Description du risque	Probabilité	Gravité	Criticité	Politiques mises en œuvre	Indicateur 2022	Indicateur 2023
Accidents routiers	Exposition au risque provoqué par perte d'attention ou par des tiers	3	4	12	Renforcer et augmenter le nombre de formations et les sensibilisations (téléphones/oreillettes, addictions...) DéTECTEURS Mobileye	Taux d'accidents aux 10,000 km 0.32 pour le bus 0.32 pour le tramway	Taux d'accidents aux 10,000 km 0.30 pour le bus 0.41 pour le tramway

En 2023, le taux d'accidents aux 10 000 kms est de 0,30 pour le bus et de 0,41 pour le tramway.

EXPÉRIMENTATION MOBILEYE

Cette expérimentation, mise en œuvre en 2020 est aujourd'hui poursuivie. A ce jour, nous avons 30 véhicules équipés (26 standards et 4 articulés). Cet équipement consiste à la mise en place de caméras et d'alerteurs. Ils aident les conducteurs à détecter les obstacles situés dans les angles morts.

Le taux d'accident sur le bus en 2023 a baissé. Il est difficile de dire que cet équipement est directement lié. Pour autant, tous les véhicules bustram électriques seront équipés de cette nouvelle technologie.

Un rétrofit des véhicules immatriculés avant 2020 est aussi à l'étude !

Au 1^{er} juillet 2024, la réglementation évolue et cette technologie devient obligatoire à bord des véhicules.

3.1. ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

TaM est une entreprise résolument inscrite sur son territoire. D'une part en tant que principale compagnie de transport public de voyageurs sur le département, d'autre part en tant qu'employeur de premier plan. La société est une des plus importantes de la Métropole par son chiffre d'affaires ainsi qu'en termes d'emplois stables.

L'un des points essentiels de l'entreprise réside dans son obligation de Service Public sur les lignes. TaM va plus loin que ses obligations de services publics.

La gratuité contribue de plus à l'utilisation des Transports Publics au sein de la Métropole de Montpellier.

3.2. L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Dans un territoire au tissu économique étroit, TaM est un acteur socio-économique prépondérant : 62 % de son personnel habite dans la Métropole.

À l'avenir, le CFA TaM dédié à la conduite, sera complété par un CFA permettant de former aux métiers de maintenance industrielle Tramway, formation qui n'existe pas aujourd'hui.

Dans l'attente de cet objectif de CFA sur les métiers techniques et compte tenu de la difficulté d'embaucher du personnel qualifié, TaM s'appuie également sur l'apprentissage pour former de façon spécifique aux métiers du ferroviaire.

TaM agit indirectement sur l'emploi en favorisant ou développant les entreprises locales dans le cadre d'opérations lourdes d'investissement afin de renforcer le tissu industriel local et les nombreuses Start up MontPELLiéRaines.

Ainsi, TaM développe en collaboration avec des Start-up locales des projets sur l'environnement, le comptage des passagers, la communication, etc.

Enfin, TaM structure partiellement l'activité économique du territoire de la Métropole en sélectionnant et en faisant agréer par l'Autorité Délégante les sous-traitants transports locaux des lignes affrétées, auxquels elle impose des règles de qualité contractuelles.

3.3. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

TaM a mis en œuvre la dématérialisation des factures et la transmission électronique de documents pour les activités exercées en mandat.

Les questions environnementales et sociétales (intégration) font par ailleurs partie des Dossiers de Consultation des Entreprises lors des mises en concurrence.

En deçà des seuils européens obligatoires, la politique d'achat est profondément orientée vers des fournisseurs et sous-traitants locaux.

Dans ce cadre le partenariat engagé par TaM avec l'entreprise, Alstom prévoit que cette dernière doit, dans le cadre de sa sous-traitance, qualifier des entreprises dans le traitement des opérations industrielles locales (mécanique et électronique) sur du matériel ferroviaire. Une entreprise qualifiée à Poussan 34 pour les bogies des tramways.

4 . TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RISQUES

THÉMATIQUE	RISQUE	NOTATION	CRITICITÉ
SOCIAUX	Pyramide des âges	9	Significatif
	Accidents du travail	12	Critique
	Agressions	12	Critique
	Absentéisme	9	Significatif
	Dialogue Social/Conflits sociaux	9	Significatif
	Discrimination H/F	4	Faible
ENVIRONNEMENTAUX	Pollution de l'air / rejets de GES	8	Significatif
	Consommation d'énergie	12	Critique
	Consommation d'eau	6	Modéré
	Gestion des déchets	4	Faible
SOCIÉTAUX	Risque d'accidents routiers	12	Critique
	Gaspillage et précarité alimentaire	nc	Non significatif
	Alimentation responsable équitable et durable	nc	Non significatif
	Respect du bien-être animal	nc	Non significatif
	Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physique et sportive*	nc	Non significatif

TaM
Montpellier 3M

www.tam-voyages.com

TaM
Montpellier 3M