

2023

| DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE



LA DPEF EN RÉSUMÉ

La Semitan (société d'économie mixte de transports en commun de l'agglomération nantaise) et ses 2200 salariés assurent le transport de voyageurs sur le réseau de la métropole nantaise. Elle réalise également la maîtrise d'ouvrage déléguée pour l'étude, le développement et la rénovation du réseau, des bâtiments, matériels roulants et systèmes informatiques. Enfin, elle assure aussi le rôle de coordinateur des mobilités.

À travers ses activités, la Semitan contribue "naturellement" à développer la mobilité durable, en favorisant l'usage des transports en commun (tramways, busways, bus et navibus), et en encourageant l'intermodalité avec le vélo, la marche et le covoiturage.

Elle s'inscrit pleinement dans l'ambition de la métropole de réduire, d'ici 2030, la part des autosolistes à 27 % (contre 43 % en 2015) au profit des modes doux (vélo, marche à pied...), des transports collectifs et du covoiturage.

Quelques chiffres

La Semitan existe depuis **1979**.

Le réseau en 2023 c'est :
29,8 millions de kms parcourus
sur **24** communes
pour **677 880** habitants.



La DPEF, qu'est-ce que c'est ?

La Semitan prend en compte les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses activités. Elle le décrit dans la Déclaration de Performance Extra Financière qui est un document obligatoire, du fait qu'elle emploie plus de 500 salariés et que son chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros.

La DPEF présente les risques, les opportunités et les engagements RSE de l'entreprise. Tous les ans, la Semitan intègre la DPEF dans son rapport de gestion qui fait le point sur la situation financière de l'entreprise et présente les perspectives d'avenir. L'objectif de la DPEF est d'informer sur les impacts de ses activités et les plans d'action mis en place pour améliorer ses performances extra-financières. Elle s'intègre dans l'évaluation globale de la performance de l'entreprise (financière et extra-financière).

RSE à quoi cela correspond ?

Cela signifie « Responsabilité Sociétale des Entreprises ». Il s'agit de mesurer l'impact des activités d'une organisation sur les aspects environnementaux, sociaux et sociétaux.

La Semitan s'est engagée dans une démarche RSE volontariste, souhaitant aller au-delà de ses obligations réglementaires.

4 engagements RSE déclinés en 18 axes prioritaires

Les 4 engagements RSE :

- Être un employeur responsable
- S'engager pour une activité durable
- Être un acteur du développement économique et social du territoire
- Optimiser la performance économique et garantir la pérennité de l'entreprise

Un exemple d'initiative ?

Une seconde vie pour les vêtements TAN

En matière de circuits courts, la Semitan donne l'exemple. Elle s'est associée à l'entreprise nantaise de revalorisation textile **Second Sew** pour offrir une nouvelle vie aux vêtements siglés TAN, rendus obsolètes par l'arrivée de la marque multimodale Naolib. L'objectif était de les réutiliser dans ses propres véhicules.

« Nous avons fabriqué une vingtaine de housses de sièges de conducteurs à partir de polos », explique Camille Brun-Jeckel, responsable de Second Sew. « Cette démarche émane d'une demande des conducteurs eux-mêmes. Si les tests sont concluants, nous pourrions l'étendre à l'ensemble des conducteurs qui disposent chacun d'une housse adaptée à leur siège. » Le partenariat avec Second Sew pourrait également s'étendre à d'autres vêtements comme les parkas ou les vestes légères, qui pourraient se transformer en pochettes pour les téléphones embarqués.

En 2024, la Semitan lancera également une filière de récupération des vêtements de travail usagers.



ÉDITORIAL



Olivier Le Grontec
Directeur Général

Responsabilité Sociétale des Entreprises : une haute ambition pour la Semitan

Que retenir de 2023 en termes de RSE ?

Nous avons cette année proposé à des salariés volontaires de participer à la structuration de notre démarche RSE. En effet si l'entreprise est engagée depuis longtemps sur ces questions, elle n'avait jusqu'à présent pas pris le temps d'incarner ses actions dans une démarche structurée : axes prioritaires, objectifs et actions. C'est maintenant chose faite !

Les 6 axes prioritaires retenus pour 2024 et 2025 sont :

- réduire la consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre de nos matériels roulants,
- aménager nos infrastructures pour les rendre plus responsables,
- réduire et valoriser nos déchets,
- encourager les mobilités douces chez nos collaborateurs,
- agir pour un usage responsable du numérique et
- développer nos achats responsables.

Ces 6 axes ont été choisis comme prioritaires mais n'entendent pas refléter l'ensemble de nos actions RSE. Chaque axe contient un ou plusieurs objectifs que l'on a essayé de rendre les plus smart (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel) possible ainsi que les actions nous permettant d'atteindre nos objectifs.

Le fruit de toute cette démarche collaborative est consultable dans un document téléchargeable sur notre site internet au même titre que la DPEF et intitulé "nos ambitions RSE pour 2025".

Nous avons aussi cette année créé un poste de responsable RSE qui n'existait pas jusqu'alors.

2023 a été aussi une année importante en termes de sensibilisation des salariés. Nous avons conçu une fresque de l'entreprise responsable dédiée à nos métiers. Celle-ci a été déployée auprès de nos 400 cadres et agents de maîtrise. Elle permet à chacun de se rendre compte de nos impacts négatifs et positifs.

L'ambition RSE est-elle partagée en interne ?

Salariés volontaires pour travailler sur la démarche RSE, nos ambassadeurs font, depuis 2022, remonter les bonnes pratiques ou les questionnements rencontrés sur le terrain, dans chacun des métiers. Ils ont aussi participé à l'élaboration de la fresque Entreprise Responsable.

Ces échanges ont fait émerger beaucoup de pistes, qui vont elles-mêmes créer une émulation autour des questions relevant de la RSE auprès des 2200 salariés que compte la Semitan. Un moyen efficace de déterminer nos prochaines ambitions et actions.

SOMMAIRE

La DPEF en résumé	2
-------------------------	---

La Semitan :

Éditorial	4
Présentation	6
Modèle d'affaires	8
Enjeux RSE	10
Parties prenantes	13

Les 4 engagements RSE et les axes développés :

Être un employeur responsable	14
- Préserver le bien-être et la santé des salariés dans l'entreprise	15
- Renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur	16
- Accompagner les salariés tout au long de leurs parcours dans l'entreprise en favorisant leur épanouissement personnel	18
S'engager pour une activité durable	20
- Réduire les consommations d'énergie et émissions de gaz à effet de serre liées à la mobilité	22
- Agir pour le numérique responsable	24
Être un acteur du développement économique et social du territoire	26
- Sécuriser les transports	28
- Adapter l'offre de mobilité pour tous	30
- Lutter contre l'accidentologie	31
Optimiser la performance économique et garantir la pérennité de l'entreprise	32
- Agir avec loyauté et éthique envers nos parties prenantes	33
- Déployer une politique d'achats responsables	34

Annexes	36
----------------------	----

L'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 impose d'intégrer au rapport de gestion à destination des actionnaires de certaines grandes entreprises et groupes d'entreprises, une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Cette déclaration donne lieu à un rapport de vérification par un Organisme Tiers Indépendant accrédité (OTI), dont les actionnaires sont destinataires en même temps que le rapport de gestion. Elle doit être rendue accessible et publiée sur le site internet de la société.

La Semitan tient à remercier les contributeurs à la réalisation de cette Déclaration de Performance Extra Financière 2022 à savoir : Sandrine AUDRAIN, Murielle BREHERET, Nadine COUCHMAN, Benoit DE VASSON, Valentine DUMONTEIL, Christophe GABORIEAU, Pascale GUILBAUD, Pascale HUPIN, Aurélia JOUSSAUME, Olivier LARNICOL, Sylvie LAZZARONI, Olivier LE GRONTEC, Audrey LUSSEAU, Sylvie NERVET, Catherine MAGNIQUE, Jean-Christophe PHALIPPOUT, Anne PRIOL ainsi que l'ensemble des relecteurs.

PRÉSENTATION

Créée en **1979**, la Semitan a aujourd'hui 3 métiers :

- **L'exploitation du réseau** de transport en commun de la métropole nantaise.
- **Le développement et la gestion du patrimoine** pour rénover, sécuriser et développer le réseau, les bâtiments, matériels roulants et systèmes informatiques.
- **La coordination de toutes les mobilités** de la métropole nantaise depuis 2019, en encourageant l'intermodalité avec le vélo, la marche et le covoiturage.



Son statut et sa raison d'être

La Semitan est une **SEM** : Société d'Economie Mixte. Elle possède dans son capital :

- 65% de capitaux publics : **Nantes Métropole**
- 35% de capitaux privés : **Transdev**, la **Chambre de Commerce et d'Industrie**, la **Caisse d'Epargne** ainsi que des **associations** (environnement, logement/cadre de vie, famille).

La Semitan a pour raison d'être de proposer et garantir un service de mobilité performant et durable pour toutes et tous dans l'ensemble de la métropole. Cette raison d'être se décline à travers ses cinq grandes missions : s'engager pour une excellence de service, proposer et co-construire les mobilités de demain, inciter à une mobilité plus

durable, faciliter l'accès au réseau pour toutes et tous, être une entreprise responsable et engagée sur le territoire.

Sa relation avec Nantes Métropole est encadrée par un contrat de **Délégation de Service Public (DSP)** pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2025. La politique de Nantes Métropole en matière de déplacements est d'offrir les conditions de mobilité durable pour tous. L'objectif est de réduire la part des modes motorisés individuels au profit de l'utilisation des transports collectifs, du covoiturage et des mobilités douces (vélo, marche à pied, ...).

Le PDU (Plan de Déplacements Urbains) porte les ambitions affichées par la métropole de « contribuer à la dynamique et à l'attractivité du territoire tout en offrant les conditions de mobilité durable pour tous ». Pour tendre vers cet objectif global, suivre et évaluer sa réalisation, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été définis. La Semitan s'inscrit pleinement dans l'ambition de la métropole de réduire, d'ici 2030, la part des autosolistes à 27 % (contre 43 % en 2015) au profit des modes doux (vélo, marche à pied : 43% soit + 13 points), des transports collectifs (16% soit +1 point) et du covoiturage (14% soit +2 points).

Ce statut de SEM est un gage de souplesse, de réactivité et de transparence pour les collectivités locales à la fois actionnaires et clientes.

Les SEM interviennent dans le cadre des compétences des collectivités locales. Elles réalisent et gèrent des missions et services d'intérêt public. En connaissant le territoire, elles apportent des solutions adaptées aux enjeux locaux, développent les activités locales et créent des emplois de proximité durables.

Elles sont également liées par une communauté de valeurs qui repose sur 6 piliers :

- *L'intérêt général comme finalité*
- *La pérennité de l'action comme horizon*
- *La transparence comme modalité de fonctionnement*
- *Le contrôle des élus comme garantie*
- *Le territoire comme champ d'intervention*
- *L'esprit d'entreprise comme mode d'action*

Une entreprise responsable :

En tant que SEM, la Semitan a vocation à créer des emplois et à garantir la pérennité de ses activités de service public.

La Semitan s'est engagée dans une démarche RSE volontariste et intègre, dans son mode de fonctionnement, les principes de progrès continu, d'influence (achats responsables) et de transparence.

Le transport public a un rôle stratégique en matière de lutte contre le changement climatique et de développement des territoires.

Il offre une **solution de déplacement alternative** à l'autosolisme, contribue à limiter les émissions polluantes, l'engorgement des espaces publics ainsi que le budget déplacement des ménages.

Un voyageur qui emprunte le réseau NAOLIB émet moins de CO₂ que s'il utilise son véhicule personnel. C'est la première contribution majeure de la Semitan en matière environnementale. Il est stratégique que ce report modal se fasse en complémentarité des transports collectifs et comme alternative aux déplacements en voiture. Aussi, la Semitan est engagée auprès de Nantes Métropole pour contribuer à faire progresser la part modale des transports publics et des modes doux, conformément au Plan de Déplacements Urbains.

Le transport public **accompagne le développement urbain et économique** des métropoles en favorisant la mobilité et la desserte des quartiers.

L'amélioration de la desserte de certains quartiers permet de rendre **la ville plus accessible**, et évite les déficits de mobilité qui conduisent souvent à un enclavement des territoires et à un isolement de certaines catégories de la population (personnes âgées, en situation de handicap, éloignées de l'emploi ...).

Avec une croissance économique et démographique importante sur la métropole nantaise (+1.5% par an en moyenne entre 2015 et 2019), la mobilité devient un enjeu majeur de l'aménagement du territoire. Aussi la Semitan, en tant qu'acteur de la mobilité durable, souhaite contribuer à relever ces **défis sociaux, sociétaux, environnementaux** et assumer son rôle d'acteur incontournable de la mobilité pour tous.

La mission de coordinateur des mobilités de la Semitan :

En tant que coordinateur des mobilités, la Semitan a mis en œuvre le lancement de la marque multimodale NAOLIB en septembre 2023 avec notamment le lancement du site web naolib.fr et de la plateforme téléphonique Allo Naolib. Cette nouvelle marque se

développera ensuite au fur et à mesure sur tous les services. Le déploiement de cette nouvelle marque sur les véhicules de la Semitan va se faire progressivement à partir de 2024. Pour faciliter le parcours des clients, le compte unique de mobilité sera mis en place courant 2025 et les cartes Libertan seront remplacées au fur et à mesure.

La gouvernance RSE de la Semitan

Un nouveau **poste de responsable RSE** est créé et intégré au comité de Direction à partir de 2024. Les décisions stratégiques RSE sont partagées et validées en comité de Direction. Les sujets RSE sont débattus dans une instance transversale regroupant différents métiers de l'entreprise -Le **comité des ambassadeurs RSE** -composé 19 membres.

Au-delà de la réalisation de ses 3 métiers, la Semitan doit demeurer **une entreprise performante, reconnue et se préoccupant du bien-être de ses salariés.**

Avec comme objectifs de :

- *Nourrir l'ambition de Nantes Métropole en matière de politique des déplacements et être force de proposition en matière de produits et services de mobilité pour tous.*
- **Garantir aux clients un transport public à haut niveau de service et faciliter le parcours multimodal dans la métropole,**
- **Valoriser les compétences, la capacité à innover et l'adaptabilité aux mutations sociales, sociétales et environnementales.**

La Semitan oriente l'ensemble de ses actions pour :

• Développer les mobilités

Pour y parvenir, elle s'appuie sur une **dynamique de croissance** de la population, des **projets clés** permettant d'augmenter la capacité des véhicules et d'offrir de nouveaux services, le développement de la **coordination des mobilités.**

• Garantir l'efficacité opérationnelle

Cet engagement se décline dans tous les domaines de l'entreprise :

- *Productivité de l'offre*
- *Gestion du patrimoine et des biens publics*
- *Sécurité des personnels et clients voyageurs*
- *Optimisation de l'utilisation des ressources*

• Evaluer ses impacts sociaux, sociétaux et environnementaux et améliorer sa performance durable en intégrant ses parties prenantes

- **Conseiller Nantes Métropole et innover auprès des clients** Ceci afin de répondre efficacement aux enjeux de la mobilité de demain, notamment au travers du Laboratoire d'innovation Naolab.

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre modèle d'affaires repose sur la **raison d'être** de l'entreprise : **Proposer et garantir un service de mobilité performant et durable pour toutes et tous dans l'ensemble de la métropole.**

Cette raison d'être se décline à travers nos cinq grandes missions : **s'engager pour une excellence de service, proposer et co-construire les mobilités de demain, inciter à une mobilité plus durable, faciliter l'accès au réseau pour toutes et tous, être une entreprise responsable et engagée sur le territoire.**

Pour répondre aux enjeux actuels (nouveaux usages, contraction des ressources financières, recherche de sens des salariés, contribution au développement durable, ...), la Semitan a fait évoluer **son projet stratégique.**

Il se décline en 4 programmes :

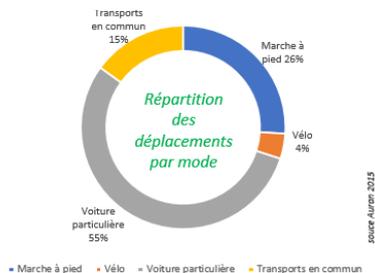
- Intégrer la vision client au sein de tous les projets et pleinement incarner notre rôle de coordinateur des mobilités.
- Réinterroger nos méthodes de travail, nos processus et notre organisation pour améliorer notre performance opérationnelle et économique. Un audit organisationnel est en cours pour expertiser l'efficacité de l'organisation, afin d'identifier les leviers d'amélioration puis de formuler un plan d'action.
- Réinterroger notre relation managériale (accompagner les salariés tout au long de leur parcours dans l'entreprise, faire évoluer les postures managériales, renforcer l'attractivité de l'entreprise, ...)
- Structurer la démarche RSE de l'entreprise. Notre ambition est de devenir un acteur majeur de la RSE en apportant une contribution reconnue aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de notre domaine d'activité. Les ateliers de la fresque RSE de l'entreprise, outil de sensibilisation des salariés, sont en cours de déploiement.

Notre écosystème : territoire et parties prenantes



Notre contexte :

- 7^{ème} métropole de France
- 24 communes desservies
- 677 900 habitants
- 2,3 millions de déplacements par jour (source : Auran 2015)



L'objectif du Plan de Déplacements Urbains de notre métropole est de réduire la part de l'automobile

Répartition actuelle des modes de déplacement

Notre activités :

La **Semitan**, Société d'Economie Mixte **délégataire de service public pour le compte de Nantes Métropole**, a aujourd'hui 3 métiers :

- **Exploitant** du réseau de transport de l'agglomération nantaise (contrat de Délégation de Service Public)  ETP : 97,6 %
- **Maîtrise d'Ouvrage Déléguée** pour l'étude, le développement et la rénovation du réseau, des bâtiments, des matériels roulants et systèmes informatiques  ETP : 1,8 %
- **Coordinateur** des Mobilités  ETP : 0,6 %

Nos priorités :

- Coordinateur des Mobilités
- Qualité du service offert aux clients voyageurs
- Sécurité - Sûreté
- Efficacité Opérationnelle
- Innovation
- Employeur Responsable
- Performance Economique
- Structuration de la démarche RSE

Nos moyens :

• Le réseau

3 lignes de tramway / 2 lignes de busway
8 lignes de chronobus
43 lignes de bus (dont 28 lignes afféctées)
321 lignes et circuits scolaires
1 service Proxitan pour les personnes à mobilité réduite
1 navette aéroport / 1 service de nuit / 3 services navibus

• Les ressources

2202 salariés (dont 67% conducteurs)
91 rames de tramway / 41 busways / 375 bus / 36 minibus
113 points de vente
6 sites d'exploitation avec ateliers tramway/bus
1500 fournisseurs et prestataires
Offre d'affrètement : 172 bus / 90 cars scolaires / 4 bateaux

Nos réalisations en 2023 :

• Le réseau TAN / Naolib

29,8 millions de kms (+0,3% / 2022)
49,6% des habitants abonnés Libertan
146,4 millions de voyages (+6% / 2022)

Répartition des voyages par matériels roulants



• Au service du client

Engagements Qualité de service
Information multimodale (transport urbain, vélo en libre-service, Autopartage, Parking Relais, marche à pied)
Accessibilité du réseau
Certification ISO 9001

• Innovation

Expérimentation du Hub Mobilité à la Chantrerie depuis 2021
Prix Ville Rail & Transport pour la nouvelle voie nantaise

• Délégation de maîtrise d'ouvrage

Essais des futures rames de tramway
Construction d'un nouveau dépôt à la Babinière
Accord Cadre pour l'acquisition des matériels roulants Bus et adaptation des infrastructures associées

• Environnement

Bilan des émissions de gaz à effet de serre
Energies propres (données parc bus Semitan hors Proxitan) : 100% dont GNV 94%, électrique 5% et hybride 1%
Achat énergie électrique verte
Densification de la végétation sur le site de Dalby

• Employeur responsable

Déploiement de la Fresque entreprise responsable
Déploiement de la formation "Sérénité et Mobilité pour tous " auprès des salariés
Signature Charte Télétravail

ENJEUX RSE

La démarche RSE à la Semitan s'est construite progressivement.

Elle fait partie de son fonctionnement depuis toujours, que ce soit sur les enjeux sociaux, environnementaux ou sociétaux. Quelques dates clés de la démarche RSE

- 1995** Arrivée des premiers bus à plancher bas (GX317)
L'autobus devient accessible à tous
- 1997** Bus au Gaz naturel (GX217 GNV) et Navette fluviale électrique sur l'Erdre
Confortent le réseau nantais pour une ville plus propre et luttent contre la pollution de l'air en ville
- 2006** Signature Charte Diversité
- 2011** Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
Promotion et formation professionnelle, conciliation vie privée et vie professionnelle
- 2014** Signature Charte «Objectif CO₂»
- 2015** Signature de 2 conventions avec la Police Municipale
Saint Herblain et ville de Nantes
Signature d'un accord intergénérationnel
- 2016** Installation d'une station d'alimentation hydrogène pour les véhicules de service
- 2017** Partenariat avec association FACE pour une «Senior Academy»
L'objectif est d'accompagner les seniors afin d'améliorer leur employabilité
- 2020** Mise en service de la ligne 4 E-Busway
100% électrique avec recharge en ligne
Signature Charte de Déontologie
- 2021** Mise en place d'une politique Achats Responsables
Accord égalité professionnelle et QVT
Relance du service de l'arrêt à la demande la nuit
- 2022** Prix Ville Rail & Transport pour la nouvelle voie nantaise, dans la catégorie "Innovation". Cette technique, basée sur le concept de séparation des revêtements et du rail, permet de remplacer plus facilement les rails sans démolir les revêtements.
- 2023** Choix des 6 axes RSE prioritaires retenus pour 2025 pour lesquels la Semitan s'engage avec un plan d'actions et des objectifs associés décrits dans le document "Nos ambitions RSE pour 2025"
Déploiement de la fresque entreprise responsable à tout l'encadrement de la Semitan

Face aux **enjeux grandissants du développement durable**, la Semitan a identifié les **risques et opportunités RSE** auxquels elle est confrontée et qu'elle doit prendre en compte au travers de ses activités.

Les enjeux RSE ont été rassemblés selon 4 engagements, déclinés en 18 axes.

Un travail d'évaluation et de priorisation a été réalisé en 2020 et validé par le comité de direction via

une matrice de matérialité. Une actualisation a été réalisée en 2022 pour prendre en compte les nouveaux enjeux : augmentation des coûts de l'énergie, inflation et enjeux relatifs à la préservation des ressources et de la biodiversité.

Parmi ces 18 axes, 10 ont été évalués comme matériels et sont détaillés dans la DPEF 2023.

En annexe sont détaillées :

• La méthodologie de compilation de la Déclaration de Performance Extra-financière.

• Les risques et enjeux pour la Semitan, les indicateurs de performance associés et la correspondance avec les ODD (Objectifs Développement Durable).

Les 4 engagements RSE



NB : les axes évalués comme matériels en caractères gris foncé sont ceux pour lesquels la Semitan a défini des plans d'actions présentés au sein de cette DPEF.

L'identification des risques et opportunités RSE a été réalisée selon les thématiques obligatoires de l'article L225-102 du Code du commerce. L'évaluation des principaux risques et opportunités n'a pas fait ressortir comme axes matériels les thématiques relatives aux accords collectifs conclus dans l'entreprise, à la promotion de la diversité et aux engagements en faveur de l'économie circulaire.

De même, du fait de la nature des activités de la Semitan 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 et le lien Nation-armée n'ont pas été identifiées comme des enjeux significatifs. Pour promouvoir ce lien, l'entreprise facilite la prise de congés des salariés réservistes et pompiers volontaires.

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

A titre d'illustrations, voici quelques actions engagées:

- Mise en oeuvre d'une politique sociale favorisant la promotion de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, avec notamment des commissions « Egalité hommes / femmes » et « Diversité » qui se réunissent tous les ans. L'index égalité Hommes/Femmes de la Semitan atteint 99 points sur un maximum de 100 points.

- Organisation d'un dialogue social toujours plus constructif, au plus près des salariés et associant toute la ligne hiérarchique. Dans le cadre du CSE, mise en place de représentants de proximité qui se réunissent plusieurs fois dans l'année par métier (Exploitation, MSR, Maintenance, Administratif et Commercial) pour remonter les problématiques locales de terrain. En 2022 un accord sur le Travail à Distance a été signé avec les partenaires sociaux. Un nouvel Accord sur les congés fin de carrière a été signé en 2023 pour une application en 2024.
- Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, accueil sur le dépôt de Trentemoult d'une personne en situation de handicap de l'ESAT de Rezé, pour un « Duoday ». Cette opération permet la création de duo pour faire découvrir de nouveaux métiers à des travailleurs en situation de handicap, mais aussi de sensibiliser les salariés des entreprises accueillantes à la diversité.
- Dans le cadre du restaurant d'entreprise, le prestataire s'est engagé à proposer des menus équilibrés, respectant la saisonnalité et élaborés à partir de produits issus de l'agriculture biologique et/ou labellisés et/ou issus de filières équitables ; mais aussi à mettre en oeuvre des mesures pour lutter contre le gaspillage alimentaire, gérer et valoriser les déchets

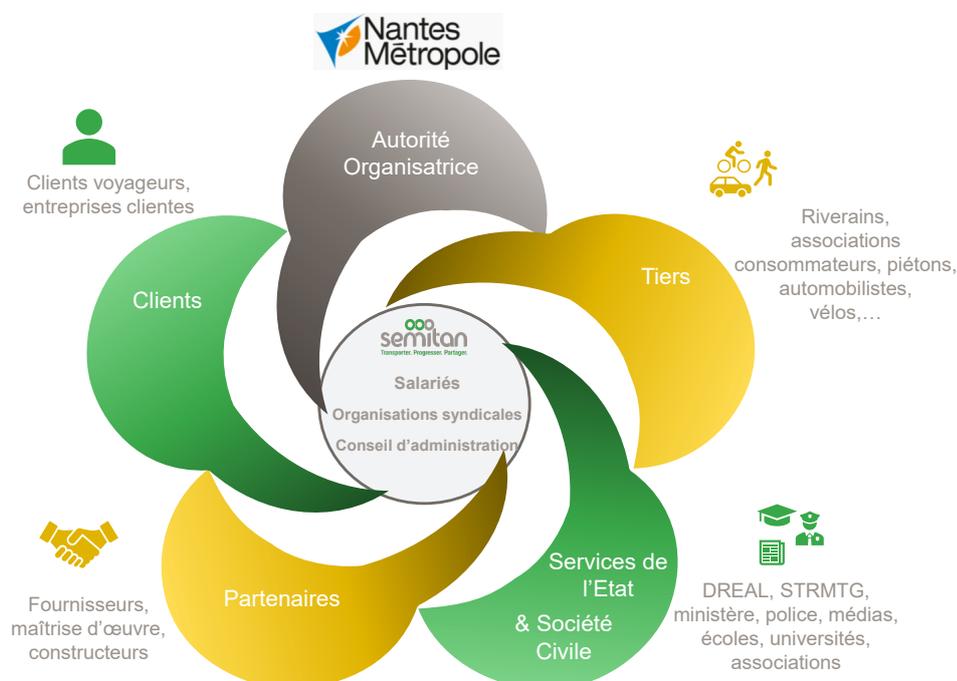


PARTIES PRENANTES

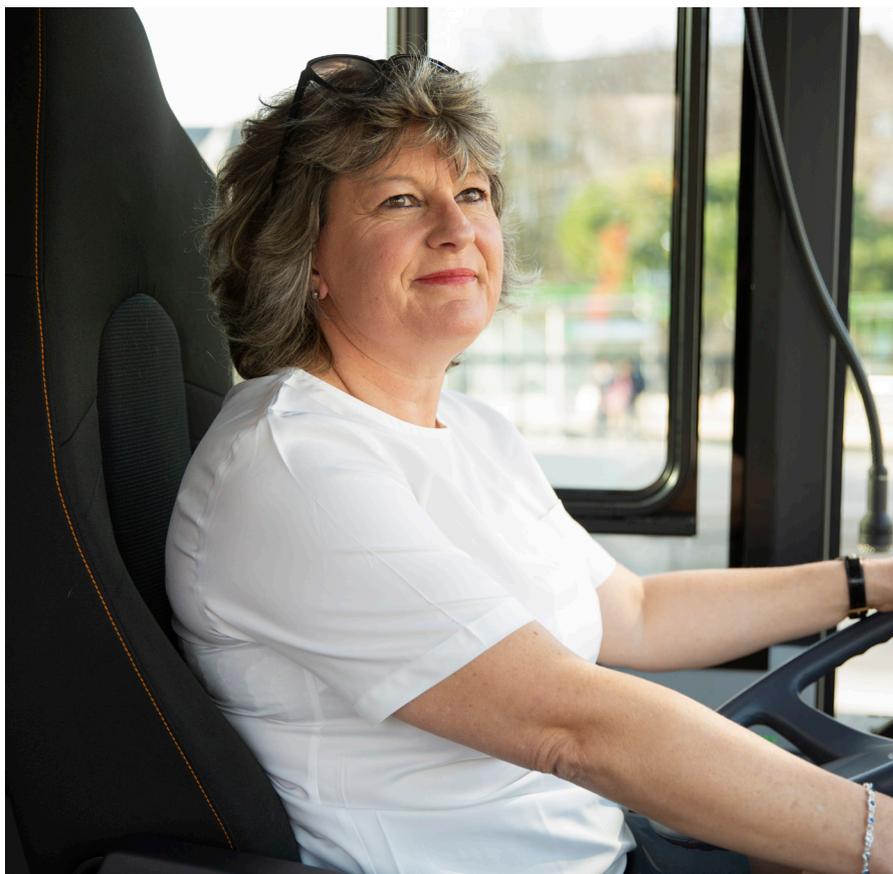
La Semitan, en tant qu'acteur de la mobilité, interagit avec de nombreuses parties prenantes. Elle veille ainsi à **écouter et dialoguer** régulièrement avec chacune d'entre elles pour leur permettre d'exprimer leurs points de vue, expertises et préoccupations. Ceci afin d'éclairer les décisions de l'entreprise.

C'est aussi lors de ces échanges que sont exprimées les attentes en matière de RSE. Ces éléments viennent alimenter l'analyse de la matérialité et orientent la démarche RSE de la Semitan. Les **relations** entre la Semitan et ses parties prenantes sont nombreuses et matures. Le dialogue est établi au travers des **différents représentants de la Semitan**. Le contenu et les fréquences sont adaptés aux contextes, enjeux et besoins opérationnels.

Les principales parties prenantes identifiées par la Semitan sont réparties en **6 catégories** :



ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE



Être attentive aux conditions de travail de ses salariés est l'une des principales préoccupations de la Semitan car il s'agit d'une condition indispensable pour assurer aux clients voyageurs un service de qualité.

La Semitan a ainsi mis en œuvre une politique sociale qui s'appuie sur le dialogue et est destinée à :

- Favoriser les équilibres de vie professionnelle / vie privée
- Favoriser la promotion de la diversité et l'égalité des chances, lutter contre les discriminations
- Accompagner ses collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences (adaptations aux nouvelles technologies, aux nouveaux comportements, ...)
- Mobiliser les énergies au service du bien-vivre ensemble

La Semitan doit cependant aller encore plus loin pour être capable de répondre aux enjeux de demain dans un contexte sociétal en mutation permanente.

Depuis plusieurs années, le contexte de la profession est marqué par des contraintes extérieures de plus en plus prégnantes (circulation, incivilité, ...), et des contraintes propres à notre métier (horaires

et jours de travail). De plus, la tension du marché de l'emploi avec la raréfaction des candidats est toujours amplifiée par le dynamisme de notre bassin d'emploi.

Aussi, au travers de sa politique sociale, La Semitan souhaite répondre à ces risques sociaux existants et aux évolutions sociétales qui rendent un peu plus complexe son déploiement en bouleversant les rapports au travail et les attentes des salariés.

Ainsi, les 3 enjeux sociaux à maîtriser sont :

- La préservation du bien-être et de la santé au travail
- Le renforcement de l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur, tant pour les salariés que pour les candidats,
- L'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours au sein de la Semitan en favorisant leur épanouissement professionnel

La Semitan a lancé des réflexions sur l'organisation du travail, mis en place des expérimentations et fait évoluer son fonctionnement pour accompagner ses salariés, comme ses clients, dans ce nouveau quotidien.

AXE PRIORITAIRE

Préserver le bien-être et la santé des salariés dans l'entreprise

Les principales actions engagées dans le cadre de la politique sociale s'appuient sur les objectifs suivants :

L'évolution de l'organisation du travail pour concilier l'offre commerciale (augmentation du service en soirée et le week-end) et les attentes des salariés en matière de rythme de travail et d'équilibre de vie.

En concertation avec ses partenaires, de nouveaux dispositifs sont expérimentés pour améliorer les conditions d'exercice des personnels. Des groupes de travail, menés avec les salariés et les partenaires sociaux, ont permis de mettre en place l'expérimentation de la réduction du nombre de jours travaillés par semaine (9 jours sur 10) dans l'équipe électronique de la maintenance. Cette expérimentation a été validée et va pouvoir être proposée dans d'autres services. D'autres organisations favorisant la flexibilité des horaires et des organisations ont été proposées et sont en cours de mise en œuvre.

Un éveil corporel est mis en place au début de chaque formation exploitation depuis janvier 2023. Tous les formateurs ont été formés. La dynamique s'est bien enclenchée et adoptée par les conducteurs.

La création d'un service autonome de santé au travail composée d'un médecin et d'une infirmière entièrement dédiés à la Semitan permet, en plus d'un suivi médical plus efficace, de proposer des actions de prévention et d'accompagnement adaptées.

A la suite du succès des campagnes de vaccination initiées lors de la pandémie COVID, la Semitan propose annuellement une vaccination contre la grippe auprès de ses salariés sans avance de frais.

Sur l'enjeu de l'absentéisme et des arrêts de travail

La Semitan a poursuivi ses actions pour réduire ou limiter au maximum l'absentéisme :

- Organisation de formations de prévention aux risques pouvant porter atteinte à la santé des salariés : addictologie, risques psycho-sociaux, accueil sécurité en e-learning, etc...
- Accompagnement de ses salariés individuellement dans le cadre d'aménagements de poste, à la suite d'un événement traumatique ou une souffrance au travail. Plusieurs dispositifs d'accompagnements individuels ou collectifs sont aujourd'hui à disposition des salariés : partenariat avec France Victime, mise à disposition d'une cellule d'écoute et d'un numéro vert, retour d'expérience avec psychologues, coaching, etc...
- Réflexion, par le biais d'un groupe de travail, sur les actions à mener pour améliorer notre absentéisme telle que l'expérimentation d'entretien d'accompagnement à la reprise à la suite d'un arrêt de travail.

- Bonnes pratiques de gestion des accidents du travail et l'analyse des causes des accidents du travail.

En 2023 la Semitan a organisé un village santé dans une de ses unités de production avec l'animation de plusieurs ateliers sur des thématiques telles que l'alimentation avec présence de diététiciennes, le sommeil dans le cadre des horaires décalés et l'addictologie notamment celle liées aux nouvelles technologies.

Le bien-être physique a également été abordé avec des démonstrations d'étirement et des conseils sur la posture au poste de conduite.

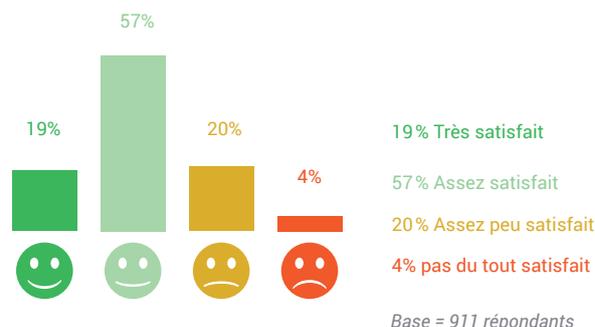
Devant le succès de ce village, un salon « quand le perso s'invite dans le pro » est prévu en 2024 pour favoriser la conciliation entre le vie privée et professionnelle.

La conciliation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en apportant de la souplesse dans l'organisation du travail de ses salariés.

- **Développement du télétravail** auprès de ceux qui le souhaitent et le peuvent depuis 2019. Un accord sur le Travail à Distance a été signé avec nos partenaires sociaux en 2022. En 2023, 317 salariés ont bénéficié du télétravail, soit 15% de plus qu'en 2022. Une sensibilisation aux usages et risques liés au télétravail et au management à distance accompagne cette nouvelle forme d'organisation du travail.
- **Mise en place des temps partiels** demandés par les agents.
- Actions de **sensibilisation pour un usage raisonné et équilibré des outils numériques** avec la **Charte de la déconnexion et la charte d'utilisation du SI**.

Une nouvelle édition du baromètre social a été lancée début 2022 pour mesurer le climat social.

A la question posée : « Dans l'ensemble, en ce qui concerne votre travail actuel, vous estimez-vous... », Le taux de satisfaction 2022 s'élève à 76% (dont 19% de très satisfaits) contre 73% en 2018. La différence est dans la marge d'erreur et n'est donc pas significative.



Evolution du taux d'absentéisme en jours ouvrés : **8.89 %** sur l'ensemble du personnel en 2023 (9.24 % en 2022, 8,38 % en 2021 et 8,62 % en 2020)

AXE PRIORITAIRE

Renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur

Dans un bassin d'emploi dynamique, où la concurrence entre employeurs est forte et les candidats plus volatiles, la Semitan a vu se réduire l'attractivité pour certains de ses métiers, souvent à fortes contraintes.

Face au risque d'avoir des postes vacants pouvant mettre en difficulté la bonne exploitation du réseau de transport, la Semitan s'est engagée dans une **politique visant à renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur.**

Marque employeur et expérience candidat

Pour attirer davantage de candidats, la Semitan a engagé un travail de fond autour de sa communication auprès des candidats.

Une campagne de communication recrutement récompensée en 2019 par l'Association des Agences Conseil en Communication pour l'Emploi dans la catégorie « **Attractivité et réputation employeur** » sur l'axe de la « **création du lien** » a été le premier marqueur de la transformation du processus de recrutement pour s'adapter aux évolutions du marchés de l'emploi.

Dans la continuité une **enquête interne/externe** a été réalisée pour mieux connaître l'image renvoyée par la Semitan en tant qu'employeur. 6 axes de travail ont été identifiés et mis en place depuis 2019 pour améliorer l'attractivité de la Semitan, et des indicateurs de performance de cette politique ont été fiabilisés en 2022. **L'expérience candidat** est aujourd'hui au cœur de la démarche, cela passe en premier lieu par des annonces adoptant **la vision candidats** (accroche, tonalité, visuels, photos mettant en scène de vrais salariés de l'entreprise, contenus simplifiés et plus percutants). Les pages métiers du site semitan.fr ont été revisités avec des contenus plus dynamiques et des vidéos, pour mieux présenter nos métiers et le **sens des missions de la Semitan.**

Une approche plus proche du terrain a été adoptée avec des interventions dans des écoles, des salons et des job dating notamment ceux des « **tramway de l'emploi** » dont la médiatisation des deux éditions a contribué à rencontrer de nouveaux candidats.

La Semitan a choisi d'utiliser pour la première fois comme média de communication de recrutement ses propres tramways afin de mettre en avant les futurs outils de travail et favoriser une meilleure matérialisation et projection des candidats.

La mutation des médias de recrutement a également été opérée par un renforcement de la radio, de la présence sur les réseaux sociaux et la mise en place de bannières dématérialisées sur le net.

De 393 CV déposés en 2019 pour les annonces de conducteur de bus en CDI nous avons réceptionné 523 candidatures en 2022 et **1035 CV en 2023 sur notre annonce de conducteur CDI en formation.**

Sur les métiers techniques en tension, cette stratégie de communication et d'orientation candidats a permis de maintenir un nombre de candidatures sur la mécanique poids lourd.

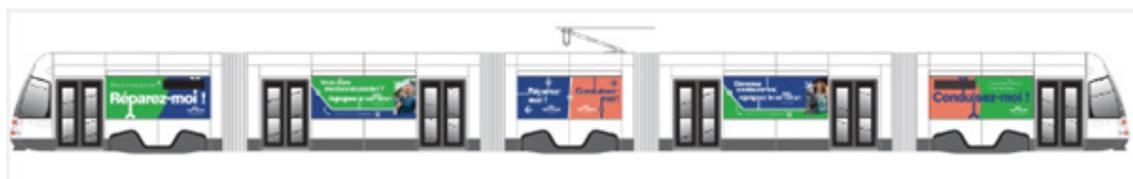
La Semitan a reçu l'attestation « **Entreprise accueillante** », dispositif solidaire qui favorise le lien entre les entreprises et le grand public dans le domaine de l'emploi.

Concrètement, en 2023, la Semitan a accueilli **96 stagiaires et a fait bénéficier à près de 290 élèves de 10 à 16 ans** en sessions de découvertes de l'entreprise animées par les équipes de la Mission Sécurisation Réseau. La Semitan poursuit son programme piloté par les équipes du service Recrutement de la DRH, et notamment :

- le développement des projets communs, au plus proche des personnes éloignées de l'emploi avec le soutien de l'ATDEC dans une démarche solidaire et citoyenne,
- une expérimentation a également été menée avec l'association "Nos quartiers ont du talent" qui œuvre en faveur de l'égalité des chances et aide les jeunes diplômés des quartiers prioritaires de la ville à construire leur avenir professionnelle grâce à la mise en contact avec des professionnels en mesure de leur prodiguer des conseils et
- un soutien des collaborateurs cadres de l'entreprise se sont portés volontaires pour cette action et 44 mentorats ont été lancés. Parmi ceux-ci, 9 se sont concrétisés par l'obtention de CDI, CDD, alternance ou création d'entreprise.

De plus la Semitan a mis en place des dispositifs d'embauches et d'accompagnement afin d'offrir plus d'opportunités aux candidats se situant dans une démarche de reconversion.

En 2023 la Semitan a mis l'accent sur le recrutement d'alternants notamment dans les métiers techniques afin de promouvoir ces formations et la jeune génération. Ainsi 48 alternants ont pu poursuivre leurs études tout en intégrant la Semitan du niveau CAP à bac +5.



Dispositifs et process d'embauche

Attentive à ne pas perdre de potentiels futurs salariés et à s'adapter aux évolutions sociétales, la Semitan a fait évoluer son **process de recrutement et améliore ses conditions d'embauche** :

- Poursuite de la dématérialisation des candidatures sur son site
- Développement des tests dématérialisés pour réduire les temps d'évaluation et d'analyse
- Développement d'entretiens approfondis en visioconférence
- Adaptation de la fréquence des sessions de recrutement conducteurs
- Évolution des critères de recrutement : ouverture à de nouveaux profils en valorisant le savoir-être et en proposant des formations en soutien aux nouveaux recrutés.
- Développement de techniques de sourcing notamment avec des partenaires institutionnels et actions de qualifications téléphoniques auprès des candidats aux postes de conduite.
- Signature d'un accord d'entreprise qui améliore les conditions de rémunération des contrats de professionnalisation et propose directement un CDI pour favoriser la **fidélisation et le sentiment d'appartenance à la Semitan**.
- Développement du recrutement des conducteurs en contrats de professionnalisation en CDI et permettre un parcours de formation et d'accompagnement tout du long de la première année.

Organisation du recrutement

L'organisation mise en place pour déployer les actions repose sur une équipe interne de chargés de recrutement psychologues. L'équipe s'est renforcée à la fois en nombre et en compétences pour être de plus en plus autonome dans l'administration et l'analyse des éléments liés aux compétences de savoir-être **des candidats**. L'équipe est également composée d'un pôle de gestionnaires chargés de piloter l'expérience candidat : inviter les candidats à leurs différents entretiens, mettre en œuvre les campagnes de communication, réaliser des actions de sourcing ou de qualifications téléphoniques, etc.

L'ensemble de ces dispositions a permis d'augmenter le nombre d'embauches : 169 dont 113 conducteurs en 2023 (contre 163 dont 107 conducteurs en 2022).

La Semitan a renforcé son **accompagnement des intégrations** des candidats en 2023 notamment auprès des 71 contrats de professionnalisation en CDI à la conduite.



Le saviez vous ? La Semitan c'est plus de 100 métiers différents.



Chaque année le service prévention va à la rencontre de près de 5000 collégiens.

AXE PRIORITAIRE

Accompagner les salariés tout du long de leurs parcours dans l'entreprise en favorisant leur épanouissement personnel

La Semitan a pour principe depuis de nombreuses années de valoriser la mobilité interne de ses salariés.

En 2023 le nombre de **mobilités et promotions** a progressé de 28% comparativement à 2021. Les nouveaux salariés et les salariés promus bénéficient de plusieurs dispositifs d'accompagnement adaptés à chaque situation.

Les conducteurs en CDI ou contrats de professionnalisation sont suivis par des tuteurs managers avec des entretiens réguliers. De plus un chargé de recrutement accompagne chaque session. Tous les 3 mois, des échanges avec les tuteurs managers sont organisés pour faire le bilan des périodes écoulées et permettre la mise en place de formations ou d'autres actions au plus proche du besoin détecté.

La Semitan a également mis en place des référents dans les métiers de la sécurisation du réseau (contrôle, intervention, ...) pour accompagner les nouveaux arrivants dans ces missions.

Ces dispositifs permettent d'avoir un taux de titularisation **moyen sur 2023 de 86,3%**.

Pour aller plus loin dans cette démarche une expérimentation de référents RH a été initiée en 2022 et va être élargie à tout nouvel encadrant en 2023. L'objectif est d'avoir un interlocuteur de la DRH, qui accompagne et renseigne le nouvel encadrant dans

les premiers mois de son arrivée sur les interlocuteurs, process, etc.

Le dispositif comprend également la **mise en place d'un coach interne à la Semitan**, diplômé, qui pilote l'ensemble des accompagnements individuels et collectifs. En 2023 : 20 salariés ont été accompagnés en interne.

Fort de ces 5,26% de masse salariale consacrée à la formation, la SEMITAN a renforcé sa qualité de service en certifiant Qualiopi son organisme de formation (Institut des Mobilités Urbaines) dès juin 2022.

Les formations dispensées sont plutôt d'ordre de la technique professionnelle telle que : Habilitation tramway, Formation initiale bus, Mobilité et sérénité de tous, FCO,...

La Semitan, dans le cadre de son projet stratégique a lancé un programme de travail pour « réinterroger la relation managériale » dont les objectifs sont de :

- Accroître la coopération (délégation et subsidiarité, autonomie et responsabilisation)
- Favoriser l'épanouissement individuel et collectif
- Renforcer l'attractivité de l'entreprise
- Pérenniser les ressources et les compétences

7 thématiques ont été définies :



Un plan d'action a été défini incluant notamment :

- Le Co-développement : 7 personnes de la Direction des Ressources Humaines ont été formées au co-développement, des webinaires de présentation de la démarche ont été effectués auprès des salariés et 3 groupes ont démarré en 2023.
- La pratique de la relation managériale : La proposition pour les salariés d'une analyse de la relation managériale dans le cadre de leur entretien individuel pour favoriser l'échange entre le manager et le managé sur leur pratique.



S'ENGAGER POUR UNE ACTIVITÉ DURABLE



La Semitan, en tant qu'acteur majeur dans la vie de l'agglomération se doit d'apporter une attention toute particulière aux sujets environnementaux.

Cela s'est concrétisé dès son origine en devenant dans les années 80 l'opérateur du **premier réseau à remettre au goût du jour la mobilité électrique**. La première ligne de tramway a ainsi été créée à une époque où le tout automobile prospérait. Au début des années 2000, en complément de l'extension du réseau de tramway, la Semitan a été l'un des premiers gros réseaux de transport en commun à adopter massivement le Gaz Naturel pour Véhicules (GNV) pour ses bus afin de répondre aux **enjeux de réduction de la pollution urbaine**.

Ces dernières années, la Semitan a concrétisé une nouvelle étape vers la transition énergétique en devenant en 2020 le premier réseau à exploiter une ligne de bus à haut **niveau de service de grande capacité intégralement avec des bus électriques**. Cette réalisation a obtenu le prix 2021 de l'Excellence Opérationnelle et Technologique de l'Union Internationale des Transports Publics.

Dans le cadre de ses missions, la Semitan assure la gestion du patrimoine confié par la collectivité (véhicules, infrastructures réseau et cetex). Soucieuse des enjeux économiques et de la préservation des ressources non renouvelables, c'est l'approche « coût de possession » qui guide le choix

des acquisitions et rénovations des équipements. Cette vision permet à la Semitan de toujours privilégier le long terme sur le court terme. La prolongation de vie des matériels roulants ou la voie nantaise en sont une parfaite illustration.

En 2019, la Semitan s'est engagée dans un programme ADEME dont l'objectif est d'optimiser le tri et la valorisation des déchets issus des activités déployées sur les sites de l'entreprise. Le déploiement du plan d'actions s'est étalé de 2019 à 2022 permettant la création d'une mini déchetterie sur le site de Dalby et une meilleure valorisation de certains déchets tout en développant l'intégration de critères environnementaux dans les marchés via l'élaboration d'une politique d'achats responsables.

En 2022 le circuit de tri et de valorisation des déchets recyclables des activités tertiaires a été consolidé (papier / cartons / gobelets / piles) et un cahier des charges plus exigeant a été mis en place pour les déchets des activités de maintenance. 19,3 tonnes de papiers/cartons ont ainsi été valorisés par une entreprise d'insertion locale ce qui représente 279 heures d'insertion et plus de 9,5 tonnes de bois économisées.

Afin d'assurer la pérennité du système de tri et de gestion mis en place, une équipe d'ambassadeurs déchets a également été constituée. Elle assure une veille rapprochée quotidienne sur l'ensemble des sites.

Cette première phase aboutie, de nouveaux objectifs ont été définis courant 2022 pour poursuivre et compléter cette démarche. Ils visent de nouvelles sources de déchets issus de l'extérieur des sites.

Sont notamment visés les déchets générés par des chantiers pilotés par la Semitan sur le réseau de transports en communs de l'agglomération. Ces travaux englobent à la fois des chantiers de rénovation des infrastructures Tramway mais également des opérations de développement : extension de lignes tramway, construction de centre d'exploitation, ...

Autre gisement : un nettoyage quotidien des bus et tramway est réalisé en fin de service par des sociétés spécialisées. Les déchets issus de cette collecte ont été caractérisés : ils contiennent une proportion non négligeable de déchets recyclables (emballages, journaux, bouteilles plastiques). Un tri a donc été mis en place afin de mieux valoriser les recyclables.

Une nouvelle collecte vient également de s'organiser afin de récupérer les vêtements de travail en fin de vie ou s'ils ne sont plus utilisables (modification de la dotation). En effet, tous les personnels en contact avec les clients voyageurs de la Semitan ainsi que les personnels de maintenance portent une tenue renouvelée annuellement. Ces vêtements en fin de vie sont actuellement gérés par les personnels. Afin d'évoluer vers une meilleure visibilité sur le devenir de ces déchets, des filières de valorisation matière et énergétique seront testées en 2024.



AXE PRIORITAIRE

Réduire les consommations d'énergie et émissions de gaz à effet de serre liées à la mobilité

Une consommation d'énergie importante pour les activités de la Semitan

Les émissions CO₂ de la Semitan représentent 33879 tonnes (scope 1 et 2) en 2022 et font partie des principales émissions en matière de Gaz à Effet de Serre (GES) de Nantes Métropole. A ce titre, la Semitan est engagée auprès de Nantes Métropole pour contribuer à l'objectif de réduction de 50 % à l'horizon 2030 des émissions de GES par habitant de la métropole par rapport à 2003.

Pour cela, la Semitan agit sur le report modal des déplacements vers des mobilités sobres en énergie en favorisant l'utilisation de véhicules toujours plus performants et à faibles émissions ainsi que par la mission de Coordinateur des Mobilités confiée par Nantes Métropole.

Une mobilité durable

La dépense énergétique de la Semitan est conséquente mais ramenée au kilomètre et au voyageur elle évite des émissions bien plus conséquentes si ces déplacements se faisaient en voiture. Il s'agit de la première contribution positive de la Semitan à la sobriété énergétique des déplacements et à la réduction des émissions au niveau de l'agglomération.

Pour amplifier cette dynamique, Nantes Métropole a confié à la Semitan la mission de « coordinateur des mobilités ». Un des objectifs est d'inciter les habitants à une mobilité respectueuse de l'environnement. Le site Naolib.fr, portail sur toutes les mobilités de la Métropole, a été conçu en 2023 pour faciliter une mobilité vertueuse. Il comporte un outil de calcul de score mobilité selon 4 critères dont l'impact carbone et le bien-être.

Calculez votre score mobilité !

Faites le point sur vos modes de transport et découvrez les gestes à adopter pour une mobilité plus durable pour l'environnement, votre santé et votre budget !

Calculer mon score



Votre score mobilité a été calculé à partir de ces 4 critères :

⌚ Temps de trajet



🌱 Impact carbone



👤 Bien-être



€ Coût

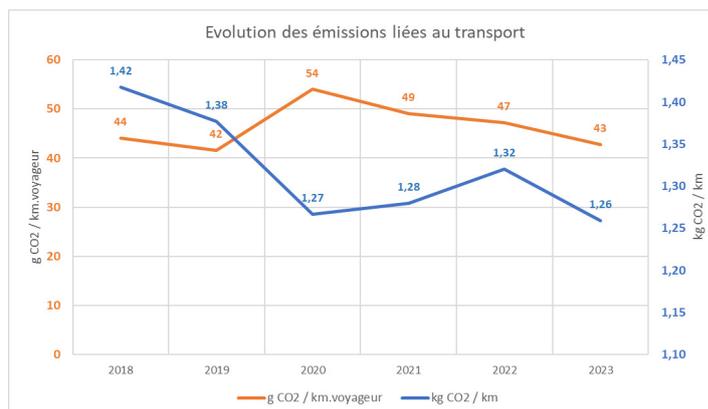
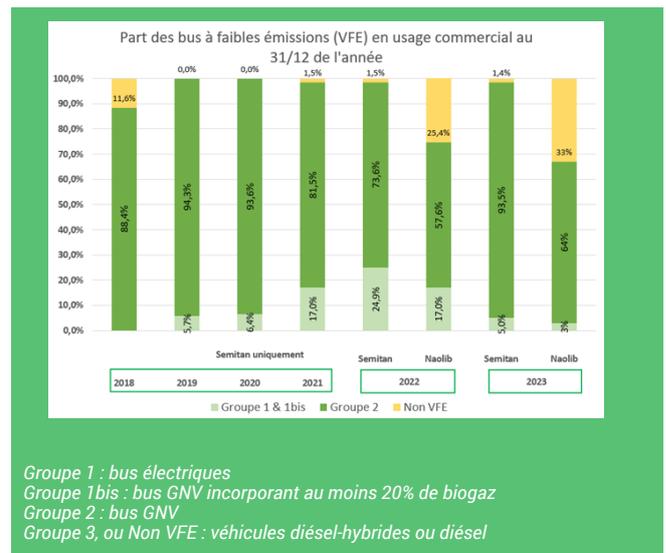


Une dépense énergétique maîtrisée et à faibles émissions pour le transport de voyageurs

L'activité de transport représente plus de 95% de la consommation en énergie de la Semitan. Cela lui impose une réflexion permanente sur les choix environnementaux relatifs à cette énergie. Le choix a été fait que les tramways consomment de l'énergie verte.

Depuis 2001, la Semitan achète 100 % de véhicules à faibles émissions, avec l'achat exclusif de bus GNV, hybrides ou électriques. Depuis bien longtemps, elle va donc bien au-delà de la réglementation qui impose, depuis 2020 seulement, un achat de 50 % au moins de véhicules à faibles émissions. A noter qu'à compter de 2021, les bus diesel-hybrides ne sont plus classés à faibles émissions, d'où les 1,4% de bus non VFE à partir de cette année.

Depuis 2022 ce graphique est décliné selon deux périmètres : Semitan et Naolib (Semitan + affrétés).



Ces deux courbes portent sur le périmètre global Semitan et affrétés, soit l'ensemble de l'offre de transport Tan (Naolib à compter de 2024).

Les émissions de CO₂ par km (courbe bleue) s'établissent à 1,26 kg eq.CO₂ / km en 2023, en baisse par rapport à 2022. Ce bon résultat est attribué au renouvellement de la flotte de bus qui a eu lieu au cours de l'année 2023.

A noter que les années 2020 et 2021 avaient également de bons résultats, mais ils n'étaient pas représentatifs car attribués à la période Covid au cours de laquelle la charge des bus et leurs conditions de circulation étaient plus favorable.

Les émissions de CO₂ par km.voyageur (courbe orange) sont également en amélioration, principalement à la faveur de l'amélioration décrite précédemment (courbe bleue) mais également du fait d'une reprise progressive de la fréquentation.

Le bon résultat concernant les émissions de CO₂ par km (courbe bleue) permet de se rapprocher de l'objectif de -10% par rapport à 2019 qui a été fixé en début d'année 2023 pour l'horizon 2025.

Cet objectif de -10% sera revu en 2024 pour l'horizon proche 2025 et des projections à moyen terme seront explorées dans le cadre de la démarche initiée début 2024 d'établissement d'une trajectoire de décarbonation. Cet objectif concerne les émissions de CO₂ des matériels roulants. La majeure partie des émissions liées aux transports de l'entreprise est représentée par les émissions des véhicules et les autres émissions ne sont pas significatives. Elles font l'objet d'un calcul dans le cadre d'un bilan carbone 2023 au périmètre du scope 3 en cours de finalisation.

AXE PRIORITAIRE

Agir pour le numérique responsable

La transformation numérique impacte tous les aspects de la Semitan : les métiers, les process, les modes de collaboration et fait évoluer la relation entre l'entreprise et ses clients.

Elle nécessite des changements fondamentaux à la fois en matière d'accessibilité de l'information et des services numériques, dans l'usage des données (éthique) mais aussi pour la protection de l'environnement (équipements et usages)

La crise sanitaire traversée depuis le printemps 2020 est venue accélérer les besoins en matière de culture numérique et de sécurisation des outils numériques. Elle a aussi mis en exergue les risques d'exclusion pour les populations ne disposant pas des moyens techniques ou des connaissances pour accéder à ces services numériques. La Semitan s'engage donc dans une transformation numérique responsable, visant à garantir ses services et préserver le lien auprès de tous.

La Semitan décline déjà ces bonnes pratiques dans ses activités opérationnelles pour assurer un usage des données rationalisé et éthique et garantir l'accès aux services et données numériques pour les salariés et les clients.

La Semitan a d'ores et déjà réalisé les actions suivantes

- Rédaction d'une Charte de protection des données personnelles, communiquée aux clients et disponible sur le site naolib.fr
- Signature d'une Charte d'utilisation du Système d'information, qui a été annexée au règlement intérieur. L'objectif est de sensibiliser et responsabiliser les utilisateurs, à la fois à l'usage raisonné des ressources et à la protection et confidentialité des informations.
- Sensibilisation des salariés au bon usage des serveurs partagés et mise en place d'un nettoyage automatique sur les répertoires de transit des données.

Dans le cadre de la transformation digitale de l'entreprise, la Semitan a lancé le programme « DigiTan » qui vise à faciliter la communication et les échanges en offrant un accès sécurisé aux outils numériques pour tous les salariés. Il s'agit ainsi de développer la culture du numérique au service de l'efficacité.

En 2022 : plusieurs ateliers d'information sur les bonnes pratiques des outils collaboratifs ont été proposés aux salariés, d'autres ont été organisés en 2023.

2022 a symbolisé l'année de la prise en compte effective du numérique responsable dans le fonctionnement de la DSI :

- Participation à plusieurs groupes de travail régionaux et nationaux pour se cultiver et rencontrer d'autres entreprises concernées par le sujet
- Positionnement de la **sobriété numérique et de l'inclusion dans le schéma Directeur Informatique** qui souligne désormais l'importance du sujet dans les projets et actions de la DSI. Il apparaît maintenant comme un axe transversal au même titre que la sécurité informatique. Ces 2 dimensions seront intégrées / questionnées dans chaque projet ou initiative.

2023 fût l'année de la déclinaison concrète dans les travaux de la DSI.

Un groupe « Sobriété Numérique », composé de représentants de tous les services de la DSI et du service communication interne, a été créé et se réunit toutes les 6 à 8 semaines depuis début 2023, en lien avec l'axe stratégique RSE de l'entreprise.

Ce groupe a travaillé à :

- La mise en place de plusieurs familles d'indicateurs de suivi de l'impact du numérique à la Semitan dont l'âge des matériels, des taux d'équipement, le stockage, les impressions...
- Une campagne de communication/sensibilisation au nettoyage des espaces de stockage, associée au mouvement national Digital CleanUp.
- La création d'une newsletter trimestrielle associée, diffusée dans les canaux habituels de communication interne. Parution du premier numéro au dernier trimestre 2023.
- La poursuite d'une saine gestion de la prolongation de vie des matériels et de leur fin de vie. Un ordinateur portable ou fixe est utilisé en moyenne 7 ans avant sa sortie de l'entreprise, un écran 10 ans. La durée moyenne de vie des équipements informatiques sortis au cours de l'année 2023 est de 9,4 ans.
- Des achats de matériels reconditionnés et de smartphones neufs à fort indice de réparabilité.

- L'utilisation de la solution Fruggr pour diminuer la consommation et améliorer l'accessibilité du site web naolib.fr et de l'intranet.
- Le passage du certificat INR (Institut du Numérique Responsable) pour des personnes de la DSI
- La définition de nouveaux critères dans l'évaluation des projets lors du cadrage.
- Le déplacement d'une salle informatique vers un datacenter local plus récent et plus vertueux (PUE = 1,3)*

PUE = indicateur d'efficacité énergétique

Pour 2024, les principales actions prévues concernent :

- Une nouvelle campagne de communication/sensibilisation au nettoyage des espaces de stockage et aux bons usages numériques, associée au mouvement national Digital CleanUp.
- La préparation d'un nouveau contrat cadre d'achat de matériels avec prise en compte de la consommation, de la réparabilité et un lot matériels reconditionnés
- La traçabilité des réparations de matériels et leur augmentation.
- La mise en route d'un plan régulier d'épuration/archivage des données.
- Le lancement de la démarche de labellisation INR niveau 1.
- La poursuite de la newsletter trimestrielle.

La majorité de ces actions sont entamées.



ÊTRE UN ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU TERRITOIRE



La mobilité est un élément fondamental pour le développement des territoires et l'inclusion de leurs habitants. En effet, permettre aux habitants de se déplacer facilement pour leurs activités économiques, sociales et culturelles contribue directement à améliorer l'attractivité et le dynamisme d'un territoire.

Les activités de la Semitan sont des leviers au service de la politique des déplacements de la métropole.

Pour être attractive, l'offre de mobilité multimodale proposée (transports collectifs et modes doux) doit être adaptée aux attentes des clients voyageurs et à l'ensemble des parties prenantes. L'identité de cette offre multimodale est maintenant pleinement incarnée depuis le lancement de la marque NAOLIB.

Et pour attirer un public le plus large possible, la Semitan a identifié 3 axes prioritaires d'actions :

- Adapter l'offre de mobilité pour tous
- Lutter contre l'insécurité
- Lutter contre l'accidentologie

Mais le rôle de la Semitan dépasse ses missions de service public et accompagne également le déploiement des politiques sociales et culturelles de la métropole.

Elle agit notamment en soutenant :

- L'insertion des personnes éloignées de l'emploi au travers notamment des marchés à prestations (clauses insertion) et de la formation professionnelle (stages, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et en assurant la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.
- Certaines actions de solidarité ou manifestations sportives, culturelles ou sociales.

Expérimentation Mon Copilote, service d'accompagnement des personnes âgées et personnes à mobilité réduite dans les transports publics

Face à la forte sollicitation du service Proxitan (pour les personnes en situation de handicap) qui ne peut répondre à toutes les demandes, la Semitan a cherché des pistes pour élargir les possibilités d'accès à la mobilité pour les publics en situation de fragilité.

Pour concrétiser cette démarche, la Semitan a mis en œuvre une nouvelle expérimentation : un service d'accompagnement dans les transports en commun pour les personnes âgées et à mobilité réduite sur le territoire de Nantes Métropole.

Mon COPILOTE
L'accompagnement qui
facilite vos déplacements



La Semitan a confié cette mission à Mon Copilote, une plateforme web et téléphonique de mise en relation entre des personnes à mobilité réduite et des accompagnateurs. Mon Copilote a la volonté de rendre la société plus inclusive en simplifiant la mobilité de tous et en favorisant la rencontre et le lien social. Le dispositif est simple : il permet aux pilotes à mobilité réduite d'entrer en contact avec des copilotes accompagnateurs afin d'être accompagné sur un trajet en transport en commun.

Ce service a débuté début novembre 2022. 1250 accompagnements ont été menés en 2023 (d'une durée de 40 à 60 minutes). Tous les 2 mois, un comité de pilotage se réunit pour faire remonter les retours des utilisateurs et sensibiliser les conducteurs et contrôleurs à la présence des accompagnants dans les véhicules.

Un groupe de travail avec un ESAT se met en place pour étudier les actions à mettre en place afin d'inciter les personnes en situation de handicap à prendre les transports en commun.

Zoom sur innovation Hub Mobilité

En 2021 la Semitan a lancé un service expérimental de micromobilité dans le cadre du laboratoire d'expérimentation des mobilités de la métropole nantaise LEMON.

Ce laboratoire rassemble Nantes Métropole, la Semitan et Transdev pour penser la mobilité de demain et notamment favoriser le recours aux transports publics.

Le projet Hub Mobilité est un service de location de trottinettes et vélos électriques en libre-service réparti autour de 9 stations, proposé en expérimentation depuis octobre 2021 dans un quartier extra-périphérique (la zone de la Chantrerie) desservi au sud par une ligne de bus structurante permettant de rejoindre le centre-ville de Nantes. Ce quartier présente une problématique de type « premier-dernier kilomètre » ou comment faciliter la liaison vers la station de bus pour les publics les plus éloignés ?

Le service est disponible via l'application et le site internet de notre partenaire CaptainBike.

L'expérimentation menée a permis d'évaluer les conditions idéales au développement des déplacements intermodaux ainsi que les facteurs clés de succès liés à l'usage des modes actifs auprès de plusieurs publics cibles.



Le projet vise à :

- Tester la complémentarité transports en commun-modes actifs en bout de ligne
- Tester les conditions d'usage d'une offre de mobilité active partagée en « dernier km » et son impact sur l'usage des autres modes de déplacement dont la voiture individuelle
- Identifier les services/aménagements incitatifs à l'usage des modes actifs.
- Produire des indicateurs sur les services expérimentés

Voici les résultats de l'expérimentation :

- 45 500 trajets réalisés en 24 mois.
- 1 600 usagers du service en 24 mois : 60% résidents, 33% étudiants, 7% salariés de la zone.
- Une moyenne de 269 utilisateurs uniques par mois.
- 60% affirment combiner Captain Bike et un voyage en bus lors d'un même déplacement.
- 69% des utilisateurs sont abonnés aux transports en commun

Report modal :

- 32% des usagers considèrent que le service leur a permis de réduire leur usage de la voiture.
- 47% des usagers déclarent ne plus utiliser ou moins utiliser leur voiture Evolution du service.
- 75% des usagers préfèrent utiliser la trottinette Nature des trajets. 52% des trajets concernent des trajets domicile - travail / études 38% des trajets concernent les loisirs, un scénario d'usage qui n'était pas imaginé dans ces proportions au lancement de l'expérimentation.

Si la tranche horaire d'usage la plus populaire est entre 16h et 21h (31%), on observe une répartition plus homogène que les pics observés sur les transports en commun dans la zone : 12h -14h (15%) ou encore 7h-9h (14%).

Les résultats de l'expérimentation sont très encourageants car ils révèlent une évolution des comportements en faveur de la mobilité collective et partagée.

Quelques points de vigilance ont été relevés :

Le report modal ne se fait pas qu'au détriment de la voiture mais aussi de mobilités douces, notamment la marche à pied.

Malgré l'adoption du service par de nombreux usagers, la cible des salariés travaillant sur le périmètre reste très minoritaire. Au sein des 2 entreprises visées par l'expérimentation, seuls 6% des 1 220 salariés sont abonnés NAOLIB. Cette cible provient majoritairement de l'extérieur du quartier et l'immense majorité reste utilisatrice de la voiture individuelle pour s'y rendre.

Si l'expérimentation a réussi à changer le comportement du flux de départ (les résidents qui utilisent le service pour se rendre au travail), elle a encore peu d'impact sur le flux d'arrivée (les salariés qui proviennent de l'extérieur notamment).

La métropole a décidé de pérenniser le service et même d'en accroître la portée en mettant un deuxième site en production en avril 2024.

AXE PRIORITAIRE

Sécuriser les transports

La Semitan place la sécurité dans les transports au cœur de sa stratégie.

La lutte contre les incivilités sur le réseau est une préoccupation de la Semitan partagée avec les partenaires de la tranquillité publique (Police nationale, municipale, métropolitaine, Gendarmerie) et qui fait l'objet de nombreux dispositifs déployés sur le réseau. Les actions engagées s'appuient à la fois sur la prévention et la gestion des événements sécurité du réseau.

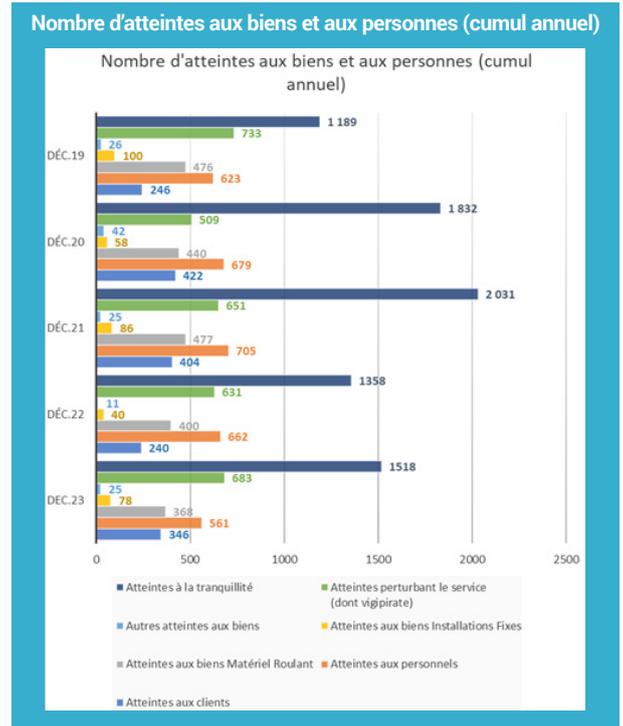
En 2023, les différentes actions déjà engagées se sont poursuivies et les conventions signées en 2021 ont été déclinées au travers d'instances régulières :

- Poursuite du Contrat de Sécurité Intégrée (CSI) signé en 2021, le préfet, le procureur de la République, le Recteur de l'académie et la Mairie de Nantes, dont l'objectif est de sécuriser le centre-ville de Nantes. Ce contrat marque la volonté commune de coordonner les actions de l'ensemble des acteurs en matière de sécurité, pour progresser dans la résolution des difficultés rencontrées.
- Partenariat avec la gendarmerie, qui intervient sur 19 communes de l'agglomération nantaise. L'objectif est d'apporter une présence visible pour rassurer les citoyens, dissuader les délinquants d'agir et participer à la sécurisation du réseau de transport en commun sur les zones non couvertes par la police Nationale.
- Collaboration quotidienne des équipes de la Semitan avec l'Unité Métropolitaine des Transports en Commun l'UMTC (créée à l'automne 2020) par la métropole, après formation de leurs agents aux problématiques de sûreté dans les transports

Poursuites des Groupes de Partenariat Opérationnel (GPO) à l'initiative de la Police nationale, avec la Semitan: notamment avec le commissariat de Rezé, le commissariat de Saint- Herblain, le commissariat de Waldeck Rousseau, la Police métropolitaine des Transports en Commun, les polices municipales. Ces nouvelles coopérations visent à épauler les salariés de la Semitan dans leurs missions, tout en rassurant les voyageurs dans les transports publics sur les communes concernées. Ainsi des actions ont été organisées avec des patrouilles mixtes (Semitan, PMTC, Police nationale) à bord des véhicules et sur les pôles d'échanges.

En 2024, des échanges entre les conducteurs de la Semitan et les acteurs de la sécurité du territoire Polices (Commissariat de Rezé, PMTC, Police municipales de Rezé et Nantes) seront maintenus.

L'effet de ces différents dispositifs est visible depuis mi 2021.



Voici le bilan 2023 :

- 1518 Atteintes à la tranquillité
- 25 Autres atteintes aux biens
- 368 Atteintes aux biens Matériel Roulant
- 346 Atteintes aux clients
- 683 Atteintes perturbant le service (dont Vigi-rate)
- 78 Atteintes aux biens installations fixes
- 561 Atteintes aux personnels

En parallèle 2 autres programmes sont également menés :

La lutte contre les atteintes sexistes

Dans le cadre de son plan de lutte contre les atteintes sexistes vis-à-vis des clients, la Semitan a déployé des actions depuis 2021 :

- Renforcement de la communication autour du service de l'arrêt à la demande en service de nuit.
- Formation, sensibilisation des agents de maîtrise terrain sur l'accueil et l'accompagnement des victimes d'atteintes sexistes
- Recherche de partenariats avec Ville de Nantes, Nantes Métropole, associations d'aide aux victimes pour accueillir et orienter les victimes d'atteintes sexistes.

Nantes a été le premier réseau de France à lancer officiellement l'arrêt à la demande en service de nuit en 2015.

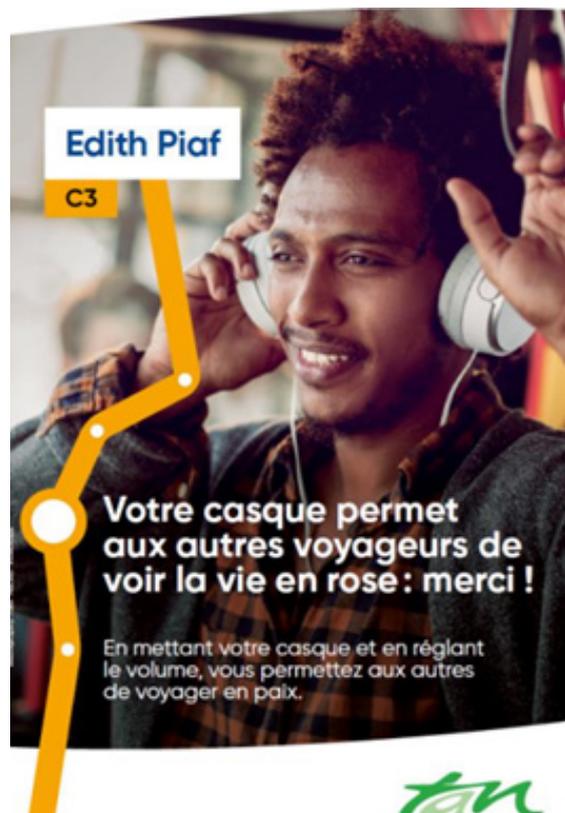
L'objectif est d'offrir la possibilité de descendre entre deux arrêts à toute personne qui le demande, pour la rapprocher de sa destination, dans le but de la rassurer et de lui éviter un trop long trajet à parcourir à pied la nuit. Depuis septembre 2021, une nouvelle communication a été lancée à la rentrée pour promouvoir le service.

Conception d'une formation d'une journée à destination du personnel d'exploitation en contact des clients, pour sensibiliser au sujet et savoir prendre en charge et orienter les victimes. Le déploiement de cette formation a débuté au 1er trimestre 2023.

Des campagnes de civisme

Bien voyager ensemble est une préoccupation majeure à bord des transports en commun, la preuve en est, le nombre important de clients remontant certains comportements constatés lors de leurs voyages.

Aussi, régulièrement, la Semitan rappelle les règles d'utilisation du réseau et du savoir-vivre ensemble pour permettre à chacun de voyager dans de bonnes conditions.



AXE PRIORITAIRE

Adapter l'offre de mobilité pour tous

La Semitan veille à ce que l'offre de mobilité proposée reste attractive et adaptée aux besoins de déplacements de l'ensemble de la population, sans discrimination.

Des engagements qualité de service sont définis et font l'objet d'une surveillance. Des instances de dialogues régulières sont organisées pour que l'offre de mobilité proposée soit adaptée à tous les profils de clients.

A SAVOIR: Écoute des parties prenantes

Depuis 2006, une commission accessibilité de Nantes Métropole regroupe tous les acteurs de la mobilité dont la Semitan, et travaille notamment à l'amélioration de l'accessibilité des transports.

Accessibilité universelle du réseau

Plusieurs aménagements sont réalisés et notamment :

- A l'intérieur des véhicules : des rampes d'accès, des emplacements réservés, des valideurs Libertan placés à hauteur adaptée aux PMR et un mode sonore pour les déficients visuels.
- Au sol : des cheminements d'approche avec pentes, des bandes d'éveil de vigilance. Et aussi pour les malvoyants, le déploiement de systèmes d'information clients permettant d'annoncer les prochains passages des bus et tramways à partir d'une télécommande universelle.

En parallèle depuis 2020 est lancé un programme de formation « Mobilité et sérénité de tous » pour sensibiliser les salariés à tous les types de déplacements (mobilités douces individuelles, piétons...) et à la prise en compte des handicaps afin de bien vivre ensemble dans la métropole.

99,7%

de véhicules accessibles
2023

99,7 % en 2021 et 2022,
99,6 % en 2020

98,4%

des clients bénéficient d'un
arrêt accessible en 2023

97,3% en 2022, 96,6% en 2021,
96,9 % en 2020

Grâce au renouvellement important du parc de véhicules affrétés depuis 2020, la part des véhicules accessibles a fortement augmenté pour se rapprocher des 100 %. Actuellement tous les véhicules sont équipés de planchers bas pour faciliter la montée et descente des passagers, mais il reste 2 véhicules non équipés de rampes électriques pour l'accès des fauteuils roulants. Ces véhicules sont principalement affectés sur des lignes scolaires afin de limiter l'impact pour les clients. Quant à la part des clients bénéficiant d'un arrêt ac-

cessible, elle repart à la hausse, après un léger recul en 2020 et 2021 par rapport à 2019, du fait de la baisse de la fréquentation du réseau pendant la crise sanitaire. La Semitan reste engagée auprès de la mission accessibilité de Nantes Métropole pour développer encore l'accessibilité des points d'arrêts du réseau. Ainsi en 2021, un programme pluriannuel de mise en accessibilité des quais, avec budget associé, a été défini selon des critères de priorisation objectifs, et notamment la fréquentation du point d'arrêt concerné, la cohérence des équipements dans les 2 sens de la ligne et la cohérence avec le schéma directeur d'accessibilité. C'est ainsi une dizaine d'arrêts par an qui sont rendus accessibles.

Tarification solidaire

Dans un objectif d'équité et pour faciliter l'accès pour tous aux services essentiels, Nantes Métropole a mis en place la tarification solidaire « transports en commun » en 2016. Basée sur le quotient familial, elle permet à tous les membres du foyer dont le quotient familial est inférieur à 600, de bénéficier de tarifs préférentiels allant de - 50 % à la gratuité selon 3 seuils.

L'objectif est de faire connaître cette tarification pour que l'ensemble des foyers éligibles y aient recours. Nantes Métropole communique sur le dispositif auprès du public et la Semitan renseigne et oriente les clients (accueil Espace mobilité, AlloNaolib, naolib.fr). C'est aussi la Semitan qui, chaque année, envoie les courriers de renouvellement au nom de Nantes Métropole pour la ré-étude des droits.

67 019

abonnés bénéficiaires en 2023

60 896 en 2022, 59 571 en 2021, 62 761 en 2020

soit 40,2%

de l'ensemble des abonnés FIL en 2023

38,1% en 2022, 39% en 2021, 39,8 % en 2020

A fin 2023, 67 019 personnes, toutes tranches d'âges confondues, bénéficient de la tarification solidaire transport, soit une évolution de + 10 % par rapport à 2022. La gratuité représente 51 % du total des formules illimitées.

A compter de mai 2023, Nantes Métropole a fait évoluer le dispositif pour gommer les effets de seuils et permettre l'accès à de nouveaux foyers aux revenus modestes : la 3ème tranche est étendue jusqu'à un quotient familial de 750, et une 4ème tranche de 751 à 900 est créée, octroyant 30 % de réduction.

Parallèlement, des tarifications solidaires "stationnement" et "vélo" ont vu le jour sur les mêmes bases de quotients familiaux, le but étant de favoriser l'accès de tous au bouquet de services de mobilité de la métropole.

AXE PRIORITAIRE

Lutter contre l'accidentologie

En 2023 les véhicules de la Semitan ont parcouru 22,235 millions de kms sur l'espace public. Aussi la Semitan est particulièrement mobilisée en ce qui concerne la maîtrise du risque d'accident pour ses clients voyageurs et les autres usagers de l'espace public.

L'accroissement de la population sur l'agglomération entraîne une augmentation de la fréquentation des transports et des interactions dans l'espace public. Les modes de mobilité changent également et les risques d'accidents évoluent.

Pour prévenir ces risques la Semitan engage de nombreux moyens qui s'organisent autour de 3 axes majeurs pour diminuer l'occurrence et la gravité des accidents.

Le graphique ci-contre représente le taux d'accident aux 10 000 km selon le mode de transport. Sont comptabilisés les collisions (de toute nature, y-compris contre des obstacles ou objets présents sur les voies) et les accidents de voyageurs (principalement des chutes dans les véhicules lors des freinages appuyés ou lors des montées et descentes, ainsi que des coincements dans les portes). Les accidents concernant les affrétés ne sont pas comptabilisés pour ne pas biaiser les données car leur connaissance par la Semitan est incomplète.

La catégorie de véhicule la plus accidentogène est le bus à haut niveau de service (BHNS). D'une performance proche de celle d'une ligne de tramway, ces lignes ne bénéficient pas d'autant d'infrastructure en site propre intégral ce qui augmente les interactions avec les tiers. Les analyses d'accidents sur ces lignes permettent de les améliorer avec un taux d'accident qui a sensiblement baissé depuis 2019 pour se rapprocher des autres modes.

Le taux d'accident des bus augmente légèrement en 2023 par rapport à 2022 mais ses fluctuations au cours des dernières années traduisent une certaine stabilité.

La sécurisation des infrastructures

La démarche de la Semitan et de Nantes Métropole est de faire en sorte que les aménagements soient toujours plus lisibles et compris par les usagers.

Les analyses servent de base dans la conception des projets neufs pour optimiser la sécurité des aménagements au-delà de leur stricte conformité réglementaire.

Pour les aménagements existants, des instances permettent de réfléchir à des améliorations au niveau des points les plus accidentogènes. Les actions sont priorisées en concertation avec Nantes Métropole et en fonction de l'analyse de l'accidentologie.

La prévention auprès des principales parties prenantes

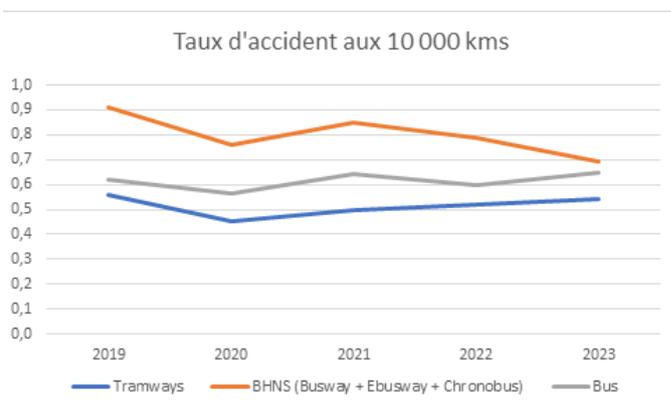
- Après du grand public avec notamment une campagne annuelle de sensibilisation du public à la sécurité aux abords des lignes et des véhicules de transports en commun. La campagne de 2023 a été décalée à février 2024 en raison d'un important agenda de communication lié au lancement de la marque Naolib. Les thématiques abordées début 2024 portaient sur la sécurité des piétons

Identification des causes d'accidents

Chaque événement même sans gravité est décrit de façon détaillée dans une base de données. Cela permet d'analyser lors de la tenue de comités accidentologie les facteurs les plus récurrents tels que les lieux, les tiers impliqués, le type d'aménagement et les circonstances. L'analyse permet d'identifier des actions concernant les infrastructures mais aussi le matériel roulant, la formation du personnel, la signalisation et la sensibilisation du public.

Suite aux différents comités accidentologie, il a été identifié la baisse de vigilance des conducteurs après environ 5 à 6 mois de pratique. En conséquence, la formation centrée sur le retour d'expérience pendant cette période (pour faire une pique de rappel) a été décalée.

Taux d'accident aux 10000 kms



lors des traversées, les risques de chute des voyageurs lors des freinages, et pour les cyclistes les risques liés aux angles morts. Les messages, par l'emploi de la première personne et d'un « merci ! », avaient également l'objectif d'interpeller l'usager sur les difficultés des conducteurs à gérer ces situations stressantes.

- Après des conducteurs, à travers le **plan Echo** : un dispositif qui introduit la **conduite prévisionnelle (rationnelle)** et place le **savoir-être en situation de conduite au cœur de la démarche**. Le dispositif s'appuie sur des audits en conduite, des analyses d'évitabilité et des accompagnements Echo. L'objectif est d'anticiper autant que possible un potentiel comportement à risque d'un voyageur ou d'un tiers.
- Lancé en 2020, le programme de formation « **Mobilité et sérénité de tous** » a commencé son déploiement en 2021 et se poursuit. Elaboré conjointement entre la Semitan, Nantes Métropole et des associations nantaises, il a comme objectif de mieux partager l'espace urbain et d'améliorer la prise en compte de chacun notamment les utilisateurs des mobilités douces individuelles et les piétons.

OPTIMISER LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET GARANTIR LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE



En tant que SEM, la Semitan a vocation à créer des emplois et à garantir la pérennité de ses activités de service public.

Etroitement liée à l'efficacité opérationnelle, la performance économique englobe notamment le pilotage des achats, la conformité aux règles de marchés publics, la traçabilité des engagements, le suivi des dépenses et également l'identification de leviers d'amélioration et l'évaluation des gains associés.

La Semitan s'inscrit dans une démarche volontariste combinant **les obligations légales de conformité, un engagement éthique envers les parties prenantes et une recherche de performance**. Elle a également la conviction que le développement de la culture économique dans l'entreprise induit **un comportement responsable des salariés** pour faire le meilleur usage de l'argent public.



La hausse des salaires, le retour de l'inflation, **l'envolée et la forte volatilité des prix de l'énergie (GNV et électricité) et les surcoûts d'affrètement** ont eu un impact important en 2023 sur les dépenses de l'entreprise et sur l'équilibre économique de la DSP.

Pour répondre aux risques et enjeux, la Semitan a complété des actions déjà mises en place :

- **Sensibilisation et accompagnement des responsables budgétaires** participant au processus de Performance Economique à **l'indexation des prix** impactant les achats d'exploitation de la Semitan. Pour rappel, les responsables budgétaires engagent les dépenses dans le cadre d'un processus achat défini et respectant les obligations du code des marchés publics.
- **Actualisation trimestrielle des dépenses d'affrètement** (2ème poste de charges de l'entreprise), dont l'indexation est composée notamment de la hausse des prix des services en France et des prix du gazole et du GNV également très exposés en 2023
- **Actualisation bimestrielle des dépenses d'énergie 2023 et obtention des dispositifs d'aide** pour faire

face à la hausse des prix de l'énergie, révision de la stratégie d'achat de l'énergie avec Nantes Métropole et poursuite du plan de sobriété énergétique.

Par ailleurs, **le département achats** créé à l'automne 2022 traite de tous les achats de l'entreprise de plus de 40 K€. Ce nouveau département vise à **renforcer la qualité des achats, à optimiser les dépenses et à garantir la parfaite conformité aux règles de la commande publique**.

La Semitan a avancé en 2023 sur **le projet de refonte du système d'information finance** identifié comme projet stratégique d'entreprise. Les quatre grands enjeux qui sous-tendent ce projet sont **l'efficacité opérationnelle et l'agilité du pilotage financier de l'entreprise, la dématérialisation des factures clients et fournisseurs, la performance du processus achats de l'entreprise et la conformité aux règles de marchés publics**. L'année 2023 a été consacrée principalement au paramétrage de l'outil retenu (CEGID XRP Ultimate), à la rédaction et l'exécution des cas de tests, à l'établissement du scénario de bascule et à la mise en place d'actions d'information et d'accompagnement au changement. **Les modules comptables et budgétaires ont été mis en production au 1er janvier 2024.**

Dans le cadre du déploiement de sa politique d'achats responsables, la Semitan a rédigé fin 2023 sa **Charte Fournisseurs Responsables**. Cette charte définit les principes fondamentaux de la relation commerciale, sur le plan éthique et durable, avec les fournisseurs et prestataires, et leurs sous-traitants, **dans le respect des réglementations applicables et des engagements de la SEMITAN en matière de RSE**. Cette charte est disponible sur le site internet (<https://semitan.tan.fr/achats-et-marches>) et mentionnée dans nos nouveaux documents contractuels.

La stratégie d'entreprise passe par une démarche éthique envers les parties prenantes et par la constitution d'un écosystème de fournisseurs fiables basé **sur la performance, des engagements RSE communs et l'innovation**. La Semitan a ainsi défini deux axes prioritaires : « **Agir avec loyauté et éthique envers les parties prenantes** » et « **Déployer une politique d'achats responsables** ».

AXE PRIORITAIRE

Agir avec loyauté et éthique envers nos parties prenantes

Les achats

L'organisation des achats est au cœur de la performance de l'entreprise. Le regroupement du département Achats et du département Commande Publique au sein d'un même pôle dans la Direction Finance Performance va permettre la poursuite du travail d'optimisation du process d'achat (définition du besoin, sourcing, notification du marché, relation fournisseur, achats responsables), tout en assurant aussi le pilotage de la conduite de ces achats.

L'animation de la stratégie et l'amélioration de la performance des actes d'achats restent les principaux objectifs de ce pôle, tout en respectant le cadre légal et réglementaire imposé par le code de la commande publique ainsi que la bonne utilisation des deniers publics.

La Charte de Déontologie

En 2020, la Semitan s'est dotée d'une Charte de Déontologie, mise à disposition des salariés. Ce référentiel s'inscrit dans une démarche volontariste combinant les obligations légales et le souhait de disposer plus largement d'un document d'engagement éthique ; document qui intègre d'autres éléments liés à la responsabilité sociétale, comme la Charte du Bien-vivre ensemble.

La Charte de Déontologie rappelle notamment que le programme de conformité Loi Sapin II est un dispositif qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et de contrôle permanent, et dont la réussite repose sur l'appropriation par tous des comportements à proscrire et ceux à adopter dans les relations avec nos tiers. Membres du Comité de Direction, acteurs du flux achats, DRH, RSE, Services juridique et contrôle interne sont alors « Tous concernés et Tous responsables ».

Mise en place du dispositif anti-corruption

Par le niveau de ses effectifs et de son chiffre d'affaires, la Semitan rentre dans le champ d'application de la Loi Sapin II. Le programme de conformité anti-corruption s'appuie sur la mise en place de 8 mesures :

Etablie en 2018, la cartographie des risques permet d'identifier les activités les plus à risques en matière de corruption, trafic d'influence et délit de favoritisme.



Un dispositif d'alerte interne (accompagné d'une procédure de signalement mise à disposition des salariés et des parties prenantes) est également mis en place et **un référent anti-corruption a été désigné.**

La population identifiée dans les activités à risques au travers de l'élaboration de la cartographie (soit plus de 385 identifiées personnes) bénéficie depuis fin 2020 de séances de formation et de sensibilisation, permettant ainsi de communiquer sur les enjeux de la mise



en conformité et les principes de déontologie en lien avec les valeurs de l'entreprise. Ce premier dispositif constitue la phase 1 de la formation aux risques de corruption et favoritisme.

Depuis la mise en place du dispositif, le taux de formation de la population cible ayant bénéficié de la formation « Charte de Déontologie » s'élève à :

92 % en cumulé fin d'année 2023

(dont 38% formés en 2022, 58% en 2021 et 4% en 2020)

Les séances de formation se poursuivent en 2024 pour les nouveaux salariés et les agents en mobilité interne. Un projet de module e-learning, afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux risques de corruption et favoritisme, est en cours.

AXE PRIORITAIRE

Déployer une politique d'achats responsables

Un achat responsable se définit par un achat intégrant des exigences et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et de développement économique.

La SEMITAN est sensibilisée depuis longtemps par les achats responsables. Elle a donc développé et structuré sa politique en la matière en mettant en place des plans d'actions et des indicateurs.

Le guide des achats responsables à la SEMITAN publié depuis octobre 2021, est l'élément centralisateur de cette politique. Il a pour but d'être un véritable support d'aide aux opérationnels, pour développer le taux de marchés éco-responsables au sein de la Semitan, à travers les trois dimensions, économique, sociale et environnementale du développement durable.

Notons également que la mise en place du processus automatisé de faisabilité de la clause insertion dans les marchés publics de la Semitan, à compter de juin 2021, a fortement favorisé le volet social. En effet, l'année 2023 a été une année fructueuse auprès des publics éloignés de l'emploi avec un record de plus de 18 357 heures réalisées, 59 personnes bénéficiaires et 17 entreprises engagées dans la démarche.

Les réflexions poursuivies en 2023 sur le développement des achats responsables ont permis les mesures suivantes :

- **Rédaction de fiches types sur le développement durable, par nature d'achat pour permettre une meilleure application du guide par les acheteurs, achat par achat.**

L'objectif était la mise en place d'un tableau regroupant les clauses, critères et bonnes pratiques types en matière de développement durable, et triable par nature d'achat.

Ce tableau a abouti à la proposition d'un plan d'actions qui a été validé par le comité de Direction courant septembre 2023. L'idée est qu'à terme, et pour se mettre en conformité avec la loi Climat et Résilience d'août 2021, **100% des marchés de la SEMITAN supérieurs à 40 000 € HT disposeront d'au moins un critère de jugement des offres en faveur du développement durable et d'une clause d'exécution en faveur de l'environnement.** La note n°23-004 de novembre 2023 explique ce plan d'actions.

- **Poursuite de la réflexion sur les indicateurs.**

Ce sous-groupe poursuit sa réflexion sur les indicateurs de suivi avec pour objectif l'amélioration des indicateurs actuels (pertinence, évolution, suivi) et la définition et mise en place d'indicateurs plus spécifiques. A ce jour, le travail a porté sur la proposition des indicateurs suivants :

- Pourcentage de critères ou clauses éco-responsables dans les consultations de la SEMITAN supérieures à 40 000 € HT.
- Nombre ou pourcentage de fournisseurs issus du 44.
- Pourcentage d'actes d'achats conformes aux délais de paiement réglementaires (30 ou 60 jours selon les cas).
- Nombre d'heures réalisées relatives au secteur de l'insertion par l'activité économiques (à savoir que cet indicateur est complété et transmis par le service insertion de NM).
- Des réflexions sont aussi menées sur les obligations de la loi AGECE en matière d'achats de fournitures issues du réemploi.

Pour l'année 2023, les indicateurs retenus sont les suivants :

- D'abord un indicateur simple, mais décliné sur les 11 fiches du guide, qui est « pour chaque fiche action du guide, le nombre de marchés intégrant un critère ou une clause éco-responsable qui lui est propre, par rapport à l'ensemble des marchés passés sur une année ».
- Le second indicateur est celui de suivi du nombre d'heures d'insertion réalisées dans les marchés publics sur une année.

40,2 %

Part de marché éco-responsable 2023
46,8% en 2022 et 47,2%* en 2021

Le nombre de marchés notifiés sur 2023 est bien inférieur à 2022 (107 contre 158), expliquant la diminution de la part de marchés ayant un critère ou une condition d'exécution éco-responsable. Cet indicateur est aussi dépendant de la nature des marchés lancés et à renouveler.

(*) La donnée 2021 a été corrigée depuis la publication de la DPEF 2021. En effet, une erreur de périmètre de reporting a été identifiée post-publication et fait donc l'objet d'une correction.



Détail dimension économique : 18,6% des marchés éco-responsables (7,5% des marchés totaux) disposaient d'un critère agissant en faveur du pilier économique du développement durable.

Ces chiffres sont en augmentation par rapport à 2022, du fait d'une meilleure prise en compte de la RSE.

Détail dimension sociale : 27,9% des marchés éco-responsables (11,2% des marchés totaux) disposaient d'un critère ou d'une clause agissant en faveur du pilier social du développement durable.

Ces chiffres sont constants par rapport à l'année dernière, néanmoins, le volume d'heures d'insertion comptabilisé sur 2023 est en forte augmentation avec 18 357 heures réalisées (contre 9 385 heures réalisées en 2022).

Détail dimension environnementale : 79,1% des marchés éco-responsables (31,8% des marchés totaux) disposaient d'un critère ou d'une clause agissant en faveur du pilier environnemental du développement durable.

Ces chiffres sont en légère baisse par rapport à 2022, du fait du développement des autres piliers, notamment la RSE.

De plus, le comité de Direction a également validé en septembre 2023 la mise à jour du guide de promotion des achats responsables de la SEMITAN pour fin 2024. La loi Industrie Verte d'octobre 2023 impose à tout acheteur soumis au code de la commande publique et dont les dépenses annuelles sont supérieures à 50 millions d'euros de disposer d'un Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER).

ANNEXE 1

Note méthodologique DPEF 2023

1. Le périmètre et période de la déclaration :

La DPEF est établie pour les activités de la Semitan assurées dans le cadre de l'ensemble de ses métiers :

- exploitant de réseau de transport de la métropole nantaise (contrat de DSP, intégrant les activités affrêtées)
- mandataire pour les études, le développement et la rénovation du réseau, des bâtiments, matériels roulants et systèmes informatiques, l'achat de matériels roulants ainsi que la maîtrise d'ouvrage déléguée
- coordinateur des mobilités

Les données publiées sont les données consolidées sur l'exercice civil du 1er janvier au 31 décembre 2023.

A noter 4 ICPE soumises à déclaration (Cetex Le Bêle, St Herblain, Trememoult, Vertonne) et 1 ICPE en cours de mise en conformité (Cetex Dalby).

2. Gouvernance de la démarche

Un groupe de travail interne, composé de représentants des directions, pilote la démarche et assure une consolidation. Ses travaux sont soumis au comité de direction de l'entreprise pour validation.

Chaque direction est en charge du pilotage de ses plans d'actions et des indicateurs de performance.

3. Identification des enjeux et risques prioritaires

Pour définir sa politique en matière de RSE, la Semitan s'est appuyée sur une analyse des enjeux prioritaires, réalisée après

écoute des principales prenanter.

En 2019 le groupe de travail interne a identifié les risques sociaux, environnementaux, sociétaux auxquels l'entreprise est confrontée dans ses activités. Cette analyse a été réalisée en lien avec celle, déjà existante au sein de l'entreprise, sur les processus d'activités.

En 2020, l'analyse de matérialité a été actualisée afin de cartographier ses enjeux au regard des attentes de ses principales parties prenantes avec les Objectifs de Développement Durable, les principaux enjeux RSE de la Semitan contribuent à 11 ODD différents.

En 2022 l'analyse des risques a été actualisée et de nouveaux risques avaient été identifiés.

4. Méthodologie de reporting

Pour évaluer le niveau de la performance RSE de l'entreprise face à ces principaux risques, des indicateurs ont été sélectionnés après proposition des directions et partage au sein du groupe de travail.

Chaque direction est en charge de ses indicateurs (collecte des données, périmètres et modes de calcul).

Les indicateurs peuvent être collectés par modes ou usages puis consolidés, ou bien gérés directement en central. La Direction de la Performance et de l'Innovation centralise les indicateurs pour les intégrer dans la DPEF.

5- Les indicateurs de performance KPI's (Key Performance Indicator)

Libellé KPI's	Description
Nombre de candidatures reçues pour le métier de conducteur	Nombre de candidatures reçues pour le poste de conducteur de bus en CDI sur une année
Taux de titularisation des nouveaux embauchés	Nombre de personnes titularisées dans l'année N / Nombre de personnes embauchées dans l'année N-1
Nombre de salariés accompagnés par l'entreprise	Nombre de salariés accompagnés individuellement dans l'année N
Pourcentage masse salariale consacrée à la formation	(Coûts de l'effectif formé + coûts pédagogiques)/coûts salariaux (hors indemnités activité partielle) .
Nombre de salariés bénéficiant du télétravail	Nombre de salariés ayant signés la charte télétravail dans l'année N
Taux d'absentéisme	Absentéisme en jours ouvrés, pour l'ensemble du personnel (conduite + hors conduite). (maladie, mi-temps thérapeutique, accidents de travail et rechutes, accidents de trajet, maladie professionnelle) / (heures travaillées + toutes absences (absentéisme et autres motifs) - repos hebdomadaire) Calcul à partir d'extractions fin de mois paie cumulé sur l'année sans recalcul d'un mois sur l'autre sur le périmètre Semitan hors affrètement.
Note de satisfaction globale des salariés vis-à-vis de l'entreprise	Moyenne de 100% des réponses à la question " Dans l'ensemble, en ce qui concerne votre travail actuel, vous estimez-vous ...", sur les questionnaires entièrement complétés. Une pondération a été réalisée dans le but de mieux représenter les conducteurs qui représentent 55% de l'effectif.
Part des bus à faibles émissions Semitan et affrétés	Périmètre : parc bus Semitan, hors TPMR (Transport de personnes à mobilité réduite) Bus à faibles émissions de catégorie 1 + catégorie 2. Intégration des véhicules affrétés en 2022 - hypothèse de calcul : Le nombre de bus utilisant 20% de bio gaz naturel est calculé à l'aide de la consommation moyenne des bus estimée à 7,3 kWh/km. Périmètre : Bus Semitan hors affrètement, hors véhicules moins de 7m, hors bus école.
Emissions liées au transport	Périmètre : ensemble réseau (Semitan et affrétés, hors TPMR et véhicules de service) - Trajet moyen : 6 km. voyageur - Expression en kg CO ₂ /km et g CO ₂ /km.voyageur. Source de la donnée "trajet moyen" : Enquête Déplacements Grand Territoire 2015 (Nantes Métropole) - AURAN. Facteurs d'émission utilisés (bilan GES 2022) : - Electricité : 0,04 kgCO ₂ /kWh (hors émissions liées à l'amont) - Gaz naturel : 0,2461 kgCO ₂ /kWh - Gazole : 1 litre = 10 kWh ; 0,3217 kgCO ₂ /kWh A noter : près des 2/3 des kilomètres parcourus sur le réseau Tan sont réalisés avec des véhicules Semitan.
Indicateur Numérique Responsable Durée de vie moyenne des équipements informatiques	Périmètre : Ensemble des matériels informatiques de la Semitan. Expression en année. Source de la donnée : Logiciel de gestion de parc ISIPARC. Calculée sur la liste des équipements sortis dans l'année N. Mode de calcul : Différence entre la date de livraison et la date de sortie de stock puis calcul d'une moyenne par catégorie de matériel.
Taux de véhicules accessibles	Nb de véhicules accessibles / Nb véhicules total semitan et affrétés (en exploitation au 31/12 de l'année pour les véhicules Semitan et au 30/09 pour les véhicules affrétés)
Part des clients voyageant à partir d'un arrêt accessible	% de montées et descentes réalisées sur quais accessibles et compatibles. Périmètre : ensemble des arrêts du réseau
Part des abonnés bénéficiant de la tarification solidaire	Nb d'abonnés TS / Nb d'abonnés FIL. TS : Tarification Solidaire FIL : Formule Illimitée
Nombre d'atteintes aux biens et aux personnes	Nombre cumulé d'atteintes par catégorie. Événements signalés par le personnel Semitan et affrétés
Taux d'accidents aux 10 000 kms	Nb d'accidents avec ou sans collision y compris chutes / nb kms parcourus, ventilation par mode (périmètre : lignes Semitan)
Part du personnel cible formé au dispositif anti-corruption	Nb personnes cibles formées au 31/12/N / Nb personnes cibles (personnel cadre, maîtrise (hors Direction exploitation), agents d'exécution dont les fonctions sont jugées à risques (accueil, compatibilité), présentes en poste dans l'entreprise au 30/09/N).
Part de marchés éco-responsables	Nb consultations passées avec des critères ou clauses RSE / Nb consultations signées par le service marchés avec des montants d'achats supérieurs à 40 k€

ANNEXE 2

Enjeux et Risques politiques majeurs

Au travers des principaux engagements RSE, la Semitan contribue à 11 des 17 Objectifs de Développement Durable.



Enjeux développement durable ODD	Principaux Risques / Opportunités compte-tenu de l'activité de la Semitan	Axes RSE matériels pour la Semitan	Indicateurs de performance liés aux axes matériels (KPIs)	Cible	Résultats				
					2019	2020	2021	2022	2023
	- Augmentation des délais des process de recrutement, du fait de la raréfaction de la ressource	Renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur	Nombre de candidatures reçues pour le métier de conducteur de bus Taux de titularisation des nouveaux embauchés	--- ---	393 ---	---	---	523 94,2%	1035 86,3%
	-Perte des compétences techniques (tous métiers.) - Accompagnement des besoins liés aux nouvelles compétences techniques	Accompagner les salariés tout du long de leurs parcours dans l'entreprise	Nombre de salariés accompagnés par l'entreprise	---	---	---	---	5	20
	- Augmentation des perturbations externes dégradant les conditions de travail - Adaptation aux évolutions sociétales impactant l'organisation du travail - Salariés promoteurs de l'amélioration du service aux clients et de la performance économique	Préserver le bien-être et la santé des salariés dans l'entreprise	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation Nombre de salariés ayant signés la charte de télétravail Taux d'absentéisme Note satisfaction globale des salariés vis-à-vis de l'entreprise	--- --- < 8,38 % ---	6,24% --- 7,84% 73%	5,42% --- 8,62% ---	5,09% --- 8,38% ---	4,86% 267 9,24% 76%	5,26% 317 8,89% ---
	- Non respect des objectifs de loi transition énergétique et des objectifs du territoire en matière d'énergie (50% d'énergie locale et renouvelable d'ici 2050) - Pollution de l'air par l'augmentation des GES - Intensification de la réduction des consommations d'énergie	Réduire les consommations d'énergie et les émissions de GES	Part des bus semitan à faibles émissions Part des bus (semitan+affrétés) à faibles émissions Emissions liées au transport en kgCO2/km en gCO2/km.voyageur	100% en 2025 --- ---	100% --- 1,38	100% --- 1,27	99% --- 1,28	99% 74% 1,32	99% 67% 1,26
	- Dégradation de l'environnement lié aux équipements numériques - Augmentation des usages numériques - Discrimination de salariés et de clients dans l'accès aux outils et services	Agir pour le numérique responsable	Durée de vie des matériels informatiques : Ordinateur portable et fixe Ecrans	--- --- ---	--- --- ---	--- --- ---	--- --- ---	--- --- ---	9,4 ans 7 ans 10 ans
	- Discrimination pour certaines catégories de population (PMR, faibles revenus...)	Adapter l'offre de mobilité pour tous	Taux de véhicules accessibles Part des clients voyageant à partir d'1 arrêt accessible Part des abonnés FIL bénéficiant de la tarification solidaire	100% --- non définissable	97,5% 97,4% 38,5%	99,6% 96,9% 39,8%	99,7% 96,6% 39,0%	99,7% 97,6% 38,1%	99,7% 98,4% 40,2%
	- Augmentation de l'insécurité dans les transports - Sérénité des relations de travail et commerciales	Sécuriser les transports	Nombre d'atteintes aux biens et aux personnes	---	3 393	3 982	4 379	3 342	3 579
	- Accidents de circulation blessant les voyageurs ou les tiers	Lutter contre l'accidentologie	Taux d'accident aux 10 000 kms	TW <=0,55 BHNS <=0,80 Bus <=0,60	0,56 0,91 0,62	0,45 0,76 0,56	0,50 0,85 0,64	0,52 0,79 0,60	0,54 0,69 0,65
	- Ne pas être exemplaire en tant qu'acteur public	Agir avec loyauté et éthique envers les parties prenantes	Part du personnel cible formé au dispositif anti-corruption (en cumulé)	100% en 2022	---	---	65%	94%	92%
	- Travailler avec des fournisseurs non exemplaires entraînant des risques financiers et une dégradation de l'image de marque	Déployer une politique d'achats responsables	Part de marchés éco-responsables	100% en 2026	27,4%	38,1%	47,2%	46,8%	40,2%

ANNEXE 3

Bilan de la clause sociale - SEMITAN 2023

Réalisation : Fatima ALIM
Mission clauses sociales
Direction Economie & Emploi Responsables
04/03/2024

LA CLAUSE SOCIALE



La clause sociale dans les marchés SEMITAN en 2023

Opération clause	Nature	Etat	Nb heures réalisées	Nb heures formation réalisées
BABINIERE INFRASTRUCTURES CONNEXION LIGNES 1 & 2 (MT 2 à MT 10)	Travaux	En cours	6414,30	120
NETTOYAGE DES VEHICULES ET INSTALLATIONS DE LA SEMITAN	Service	En cours	5184,60	40
ENTRETIEN COURANT DES APPAREILS DE VOIE TRAMWAY	Service	En cours	154,00	0
AIRGL -ADAPTATION INFRASTRUCTURES RAMES GRANDE LONGUEUR (F Mitterrand)	Travaux	Terminé	0,00	0
BABINIERE BATIMENT CETEX CONNEXION L1 L2 (MTB)	Travaux	En cours	4505,05	896,6
RENOVATION LIGNE 2 QUAI DE VERSAILLES PLACE DU CIRQUE MOTTE ROUGE (RE2QV)	Travaux	En cours	1814,00	70
ENQUETE ORIGINE-DESTINATION SUR LE RESEAU DE TRANSPORTS EN COMMUN DE L'AGGLOMERATION NANTAISE	Service	En cours	285,34	15
			18 357	1141,6

18 357 heures
Réalisées

59
personnes
Bénéficiaires
(hors lot réservé)

6 opérations
Concernées
(Dont 2 marchés de
services et
1 lot réservé)

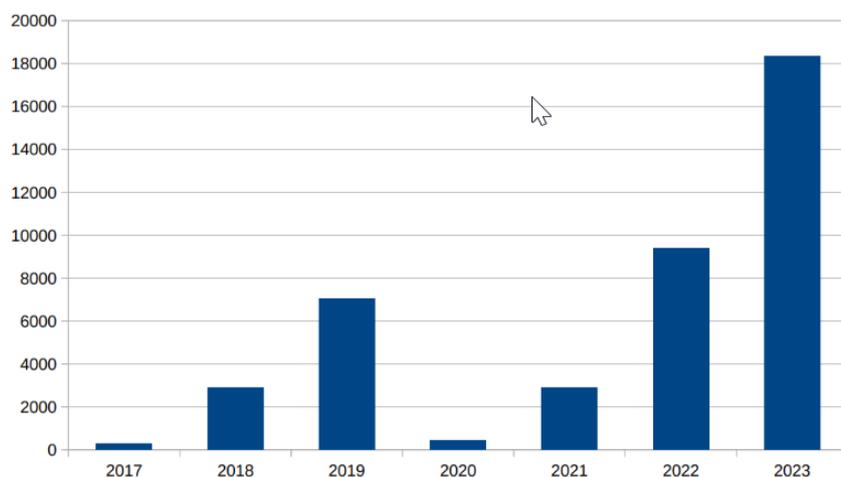
Modalités de mise en oeuvre

- 17 entreprises engagées dans la démarche
- 59 personnes en parcours d'insertion ont travaillé dans le cadre de vos marchés clausés (hors lot réservé)
- sur 65 contrats de travail :
 - 21 embauches directes en entreprise
 - 3 contrats de professionnalisation et 3 contrats d'apprentissage qui se verront délivrer un diplôme à l'issue de leurs parcours, 8 CDI et 7 CDD
 - 30 contrats de travail temporaire d'insertion
 - 7 CDD d'insertion (délivrés par une entreprise d'insertion)
 - 7 contrats de mise à disposition de personnel

Public bénéficiaire

- 59 personnes en parcours d'insertion ont travaillé dans le cadre de vos marchés (hors lot réservé)
- 90% des personnes ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP / BEP
- 30% sont des jeunes de - 26 ans
- 33% sont des habitants des quartiers prioritaires ou domiciliés au CCAS
- 20% sont des demandeurs d'emploi de longue durée

Evolution des heures d'insertion réalisées grâce aux opérations de la SEMITAN sur les 6 dernières années



**Depuis 2005,
Ce sont
109 164 heures
d'insertion
Réalisées
en cumulé**

La SEMITAN en 2023 : un engagement qualitatif et toujours innovant dans le développement des clauses sociales

La systématisation de la démarche insertion dans les achats a permis :

- de poser des réflexions sur des nouvelles filières (construction de bus)
- de développer l'application des clauses sociales dans le secteur numérique et de MOE
- d'appliquer la clause d'insertion en critère de sélection des offres dans un marché de travaux
- d'innover en appliquant une clause d'insertion sur un marché de micro mobilités

L'anticipation sur l'intégration des clauses sociales dans les grands projets métropolitains : développement des Nouvelles Lignes de Tramways.

semitan

Transporter. Progresser. Partager.

