



IDENTITÉ



**LES
TERRITOIRES
AU CŒUR DE
NOS ACTIONS**

**DÉMARCHE
RSE**



**ACTIVITÉ
2020**

2020



IDENTITÉ

Directoire

Gouvernance

Création de valeur

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Tribune de Jean-François Monteils

Président
du directoire
de la Société
du Grand Paris



Faire face à la crise pandémique mondiale et à ses conséquences, tel aura été l'enjeu auquel chacun d'entre nous a été confronté en 2020.

Pour sa part, la Société du Grand Paris aura dû surmonter trois défis particuliers.

Celui de sa jeunesse tout d'abord : dotée d'à peine 300 collaborateurs en 2017, elle en compte plus de 800 à la fin 2020. Après le tournant de 2018 qui a vu la montée en charge d'une entreprise moderne et efficace, cette année 2020 a été celle de la mise en œuvre d'une structuration robuste, d'un processus de décision adapté à l'ampleur de sa mission, enfin d'une vraie culture d'entreprise, indispensable à sa réussite. Vivre de pareilles évolutions au moment où les conditions de travail sont bouleversées, où le marché de l'emploi subit les effets de la crise pandémique, où les collaborateurs nouvellement recrutés font la connaissance de l'environnement de travail pour l'essentiel à travers un écran représentait un enjeu supplémentaire.

Le deuxième défi tient à sa mission particulière d'interface. Conduire un projet tel que le Grand Paris Express suppose d'assurer en permanence liens et compatibilité entre l'ingénierie et les territoires, entre les contraintes techniques et le droit, entre les exigences politiques et les réalités géotechniques, entre l'efficacité des chantiers et l'acceptabilité des travaux, entre les demandes individuelles et l'intérêt collectif. Sans oublier l'articulation entre les différents acteurs qui interviennent sur quelque

IDENTITÉ

Directoire

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

130 chantiers et la coordination entre ces chantiers mêmes. Faire en sorte que les difficultés rencontrées ici ne se traduisent pas systématiquement par de nouveaux obstacles ailleurs suppose une attention constante à cette gestion des interfaces. Relever ce défi au moment où les réunions étaient soit impossibles, soit drastiquement limitées a nécessité de la part de la Société du Grand Paris une réelle capacité d'adaptation.

Enfin, le troisième défi est celui de l'urgence: au-delà de sa mission concrète et quotidienne, chaque collaborateur de la Société du Grand Paris sait qu'il travaille d'abord pour améliorer la vie des gens. Permettre aux Franciliens de bénéficier d'un réseau de transport moderne, fiable et efficace, fournir à chaque habitant de la région des possibilités démultipliées de trouver ou d'exercer son emploi, offrir à chacun l'accès à la culture, aux soins, aux loisirs dans des proportions encore jamais connues, tout ceci donne aux collaborateurs de la Société du Grand Paris un sentiment profond d'utilité et de responsabilité. Au moment où les conséquences de la crise affectent forcément les délais de réalisation de ces chantiers si complexes, il aura aussi fallu trouver les ressources pour y faire face.

Je souhaite ici rendre hommage à l'action du directoire et de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise qui ont su répondre aux défis de cette année hors norme pour faire avancer le projet.

"Le Grand Paris Express doit être appréhendé comme un tout. C'est cette vision d'ensemble que je porterai."

Au moment de prendre mes fonctions, le 22 mars dernier, à la présidence du directoire de la Société du Grand Paris, j'ai ainsi retrouvé l'ambition qui s'était exprimée en 2010 parmi tous les acteurs de ce grand projet. Cette ambition est non seulement intacte, mais sans doute renforcée: les besoins et les attentes sont immenses. Une étude réalisée en décembre 2020 montre que 85 % des franciliens considèrent que le Grand Paris Express leur permettra de se déplacer plus aisément. 91 % des étudiants de la région soulignent que le nouveau métro leur facilitera l'accès aux lieux de formation et aux universités. La conscience des bénéfices du nouveau métro commence à se manifester et le formidable potentiel de développement, d'ouverture, d'amélioration de la vie quotidienne est de plus en plus manifeste. Ce nouveau réseau de transports commence à apparaître pour ce qu'il est: un réseau social pour demain. La quasi-totalité des gares du Grand Paris Express est connectée à un ou plusieurs des réseaux

de transports existants, constituant ainsi un maillage qui ouvre de manière inédite le champ des possibles pour tous. À l'heure où les réseaux virtuels montrent, au-delà des potentialités qu'ils offrent, les limites et parfois les dangers de cette virtualité, le Grand Paris Express nous rappelle une évidence: ce sont aussi les liens de la vie réelle qui nous construisent un avenir meilleur.

C'est à l'aune de cette ambition que s'est engagée l'année 2021. La Société du Grand Paris devra encore surmonter nombre de difficultés pour relever ses défis. Les conséquences de la crise pandémique sur sa feuille de route devront être clairement tirées. La nature écologique du Grand Paris Express s'inscrit dans la stratégie environnementale de notre pays, elle nous oblige à conduire ce projet de manière toujours plus exemplaire.

Ma confiance dans nos capacités pour y arriver est totale.



Questions à Frédéric Brédillot

Membre
du directoire
de la Société
du Grand Paris



Particulière à plus d'un titre, l'année 2020 marque aussi le dixième anniversaire de la loi créant le Grand Paris et son réseau de transport. Comment la Société du Grand Paris a-t-elle évolué en dix ans ?

Effectivement, la Société du Grand Paris est née très officiellement avec la loi du 3 juin 2010 relative au Grand Paris, même si le schéma d'ensemble qui fixe le tracé des lignes date, lui, de mai 2011. Pour piloter la conception et la construction du nouveau métro, l'État a fait le choix d'une société de projet publique dédiée, qui a évolué au fil des années et des avancées du Grand Paris Express. Aujourd'hui, la Société du Grand Paris est une structure ad hoc, capable de recruter et de s'organiser. Elle dispose d'une capacité d'emprunt adossée à des recettes fiscales dédiées. Dix ans, dans l'histoire d'une entreprise, c'est très court. Et c'est très peu dans la vie d'un grand projet. Tout en se projetant vers l'avenir, il faut regarder toutes les étapes franchies en dix ans. Un débat public sans précédent, le démarrage des tout premiers travaux de génie civil, en juin 2016, à Fort d'Issy – Vanves – Clamart, l'ensemble du réseau déclaré d'utilité publique, en mars 2017, l'entrée en scène du premier tunnelier, en février 2018, à Champigny-sur-Marne. Et en 2020, des travaux sur toutes les lignes. Bien sûr, le pilotage d'un projet d'une telle ampleur est extrêmement complexe. Mais la Société du Grand Paris, en dix ans d'existence, s'est affirmée comme une maîtrise d'ouvrage forte, reconnue, consolidée.

IDENTITÉ

Directoire

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020



Avec, désormais, un nouveau siège...

Oui, début 2020 la Société du Grand Paris a emménagé dans de nouveaux locaux, à Saint-Denis, à deux pas des chantiers de la future gare Stade de France. Ce déménagement, nécessaire à la lumière de la progression de nos effectifs, a été l'occasion d'encourager le travail collaboratif et transverse qui est au cœur des missions de la Société du Grand Paris. Nous avons aussi fait le choix de travailler dans un bâtiment certifié HQE, et nous avons veillé à traduire, dans son exploitation, nos exigences sociales et environnementales, par exemple, en privilégiant les circuits courts dans le restaurant d'entreprise.

La capacité à doter la Société du Grand Paris des effectifs nécessaires au pilotage du projet était un enjeu important. Où en est-on aujourd'hui?

Pendant plusieurs années, les contraintes en matière de plafonds d'emploi qui pesaient sur la Société du Grand Paris, étaient fortes. Le rapport de la Cour des comptes, paru en janvier 2018, a très justement pointé ce sous-dimensionnement de la maîtrise d'ouvrage publique et ses conséquences pour le pilotage du projet. Dans la foulée, le gouvernement a choisi de renforcer les effectifs de la Société du Grand Paris. Cela s'est traduit, dans la loi de finances pour 2020, par la création de 300 nouveaux postes. De 236 collaborateurs en 2018, la Société du Grand Paris se

stabilisera autour des 1000 à la fin 2021.

Le renforcement des équipes a particulièrement permis de consolider les fonctions support à la réalisation du projet, en passant par les achats, les risques ou l'exécution des marchés.

Nous sommes dimensionnés pour assurer un pilotage robuste du projet, de ses étapes techniques à ses enjeux urbains.

Les conditions sanitaires ont-elles pesé sur cette trajectoire de recrutement?

Il faut souligner tout ce qui a été déployé pour mener à bien les recrutements, malgré le contexte sanitaire compliqué. Pour être très précis, 302 contrats ou promesses d'embauche ont été signés en 2020. Les équipes en charge des recrutements ont traité plus de 10 000 candidatures, 720 entretiens se sont tenus, la plupart en visio. Cela nous a permis d'atteindre nos objectifs et les moyens que le législateur avait prévus dans la loi.

En 2020, la Société du Grand Paris a été le plus important émetteur d'émissions obligataires vertes certifiées au monde. Qu'est-ce que cela représente à vos yeux?

C'est d'abord une formidable reconnaissance du projet et de ses bénéfices écologiques, puisque la trajectoire de réduction des émissions de CO₂ liée au Grand Paris Express est estimée entre 27 et 51 millions de tonnes, d'ici 2070. C'est aussi le signe que notre modèle de financement est solide et qu'il inspire la confiance des investisseurs.

Enfin, ce choix, qui a été le nôtre, en direction de la finance verte et durable nous oblige.

La Société du Grand Paris compte bien s'associer pleinement à la définition de standards de haut niveau pour les financements verts et participera activement aux débats et réflexions sur la réglementation de ce marché en plein développement.

"Nous sommes désormais dimensionnés pour assurer un pilotage robuste du projet."

Questions à Bernard Cathelain

Membre
du directoire
de la Société
du Grand Paris



Pouvez-vous dresser un rapide état des lieux des travaux du Grand Paris Express ?

Toutes les lignes qui sont sous la maîtrise d'ouvrage de la Société du Grand Paris sont en travaux. Le génie civil a démarré sur la ligne 18. Et nous avons attribué, en décembre, le marché pour la construction du viaduc, entre Palaiseau et l'arrière-gare CEA Saint-Aubin. Nous commençons les travaux souterrains de la ligne 17, qui a connu son premier baptême de tunnelier, Florence, en septembre dernier. Cette ligne, dont le tronçon Nord permet de relier Le Bourget RER au Mesnil-Amelot en passant par le Val-d'Oise et la plateforme aéroportuaire de Roissy, est particulièrement stratégique. Elle offrira une véritable alternative à la congestion routière croissante sur le corridor nord de Paris. Sur la ligne 16, dont nous connaissons aussi les enjeux spécifiques pour désenclaver des territoires populaires, comme Clichy – Montfermeil, les travaux montent en puissance et six tunneliers sont déjà mobilisés. À Aulnay, les premiers bâtiments du futur centre d'exploitation des lignes 16 et 17 s'élèvent. Enfin, pour le tronçon Sud de la ligne 15, entre Noisy – Champs et Pont de Sèvres, tous les ouvrages sont en phase de construction, la plupart des boîtes gare sont achevées et la pose des rails a débuté, marquant le début des équipements ferroviaires. Je veux aussi saluer la progression des chantiers de la ligne 14, entre Olympiade et Orly, avec la maîtrise d'ouvrage des travaux transférée à la RATP.

IDENTITÉ

Directoire

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

"Je veux aussi saluer la progression des chantiers de la ligne 14 Sud avec la maîtrise d'ouvrage des travaux transférée à la RATP."

Et rappeler que nous avons été fiers d'assister à l'ouverture, le 14 décembre, de l'extension de cette ligne entre Saint-Lazare et Mairie de Saint-Ouen, à laquelle la Société du Grand Paris a apporté une contribution financière, à hauteur de près de 60%.

À nous maintenant de poursuivre les travaux de génie civil de cette ligne jusqu'à Saint-Denis Pleyel, où elle se connectera avec les lignes 15, 16 et 17.

La Société du Grand Paris a fait le choix de la conception-réalisation pour les tronçons Est et Ouest de la ligne 15. Où en êtes-vous ?

Là aussi, les étapes importantes ont été franchies en 2020. Les procédures de dialogue compétitif ont été lancées pour les tronçons de cette rocade entre Pont de Sèvres et La Défense, à l'ouest, et entre Champigny-sur-Marne et Bobigny Pablo-Picasso, à l'est. Les études relatives au déplacement de la gare La Défense sont achevées et l'enquête publique complémentaire va pouvoir se dérouler courant 2021.

En raison du contexte sanitaire, les travaux ont dû s'arrêter pendant plusieurs semaines. Cela aura-t-il des conséquences sur le calendrier de livraison des lignes ?

À cette interruption de six semaines a succédé une reprise très progressive des chantiers, qui n'ont retrouvé leur rythme de croisière qu'à l'été.

Lors des périodes de confinement, nous avons décalé des opérations dont les nuisances pouvaient être fortes pour les riverains. La situation sanitaire reste toujours incertaine, elle pèse sur l'activité. Il peut y avoir, par exemple, des retards pour l'acheminement de matériaux. Nous n'avons pas encore, à ce jour, une visibilité sur l'ensemble des conséquences ; nous estimons le retard lié à cette crise de trois à huit mois, selon les sites. Nous nous employons à trouver, avec les groupements, les solutions pour rattraper ce retard. Il faut saluer le professionnalisme de tous pour faire face à ces contraintes, respecter les gestes barrières et l'ensemble des dispositifs déployés sur les chantiers.

"La sécurité doit guider chaque geste, chaque décision."

Pour relever ce défi, vingt tunneliers étaient déjà à l'œuvre fin 2020. Du jamais vu. Que vous inspire une telle mobilisation ?

Les travaux souterrains sont spectaculaires, ils nécessitent un très grand professionnalisme, une précision extrême, par exemple dans le pilotage des tunneliers. Et naturellement, tous ceux qui travaillent pour ce projet ont le sentiment légitime de participer à une aventure humaine hors-norme. Nous partageons cette fierté. Mais malgré les prouesses technologiques, malgré les enjeux colossaux qui sont régulièrement soulignés, la sécurité doit être une exigence de chaque instant, elle doit guider chaque geste, elle doit éclairer chacune de nos décisions. Ne laissons jamais la routine s'installer, ne baissons pas la garde, jamais. Ni sur nos chantiers, ni à leurs abords. Nos travaux interviennent dans des territoires urbains particulièrement denses, les tunneliers progressent dans des environnements géologiques souvent complexes, dans lesquels de multiples aléas peuvent survenir. Les risques sont variés, nombreux, permanents. Le 22 décembre, un accident dramatique est intervenu sur l'emprise de l'ouvrage Verdun, sur la ligne 16. C'est une épreuve terrible. Au moment où le pic des travaux souterrains est en vue, je demande à chacun de rester vigilant, concentré. C'est un devoir impérieux.

Un collectif au service du projet

INTRODUCTION

La Société du Grand Paris est une entreprise publique créée par l'État en juin 2010. Sa mission est de concevoir, piloter la réalisation et financer le Grand Paris Express, d'acquérir le matériel roulant de ses futures lignes et de contribuer à la modernisation du réseau francilien existant.

À la suite d'une concertation soutenue avec les franciliens, les lignes du Grand Paris Express ont été successivement déclarées d'utilité publique entre 2014 et 2017.

La Société du Grand Paris est placée sous l'autorité de l'État français à travers trois ministères de tutelle : Transition écologique ; Économie, finances et relance et Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales. Sa feuille de route est fixée par le gouvernement. La gouvernance de la Société du Grand Paris est structurée autour de trois instances :

- un conseil de surveillance qui réunit des représentants de l'État et des collectivités territoriales franciliennes ;
- un directoire de trois membres qui dirige la Société du Grand Paris ;

- un comité stratégique composé de représentants des communes et d'établissements publics territoriaux concernés par le Grand Paris Express. Ce comité comprend également des parlementaires ainsi que des représentants des chambres consulaires et des organisations professionnelles et syndicales.

HUIT DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES

Depuis 2019, l'organisation opérationnelle de la Société du Grand Paris s'articule autour de huit directions exécutives, dont les responsables sont membres du comité exécutif, ainsi que de quatre directions rattachées au directoire : direction juridique, direction des risques, de l'audit et de la conformité, direction de la stratégie et de l'innovation et direction des services comptables. Depuis 2020, la composition du comité exécutif est paritaire.

Le directoire pilote le comité exécutif et dirige la Société du Grand Paris. Il est composé de trois membres, nommés par décret du président de la République, après avis du conseil de surveillance. Sous le contrôle du conseil de surveillance, il met en œuvre les décisions et recommandations de celui-ci. Il place la responsabilité et l'éthique au cœur des actions menées par la Société du Grand Paris, favorisant ainsi la création de valeur pour toutes les parties prenantes du projet.

La direction du pilotage, des méthodes et des outils assure le pilotage et le suivi du programme, du contrôle du référentiel technique et de la gestion de configuration du système global. Elle coordonne et porte la démarche RSE de la Société du Grand Paris et veille à l'intégration des enjeux environnementaux et de sécurité dans ses projets. Elle assure ainsi les missions relatives à l'application de la réglementation et a un rôle d'expertise technique. Elle est également en charge de la consolidation des informations d'avancement du projet et de leur formalisation dans le rapport d'avancement périodique qui est remis au conseil de surveillance chaque trimestre.

La direction des lignes coordonne l'ensemble des directions de projet des lignes du Grand Paris Express, pilote les acquisitions foncières et la gestion intercalaire.

Chaque direction de projet orchestre la maîtrise d'ouvrage sur la ligne dont elle a la charge :

- elle pilote les différentes actions des directions qui contribuent à la réalisation de la ligne ;
- elle s'assure de la bonne prise en compte des exigences nécessaires à la réalisation de la ligne, y compris celles relatives à l'exploitation et de maintenance ;
- elle veille en particulier à la bonne intégration des systèmes et des infrastructure ;
- elle est responsable de l'établissement et de la tenue du planning de réalisation jusqu'à la mise en service.

La direction des systèmes de transport et d'exploitation assure la cohérence des systèmes de transport et leur mise en œuvre dans le respect des performances attendues et des exigences de sécurité pour les passagers. Elle est chargée de préparer la mise en service des lignes et le transfert à l'exploitant/mainteneur. Pour cela, elle travaille en collaboration avec Île-de-France Mobilités, RATP GI et avec les gestionnaires et opérateurs de transport.

La direction financière est en charge de la gestion du budget, du contrôle de gestion, de l'exécution financière des contrats et du financement de la Société du Grand Paris.

La direction des marchés et du pilotage contractuel gère l'ensemble des achats de l'établissement en s'assurant du respect des

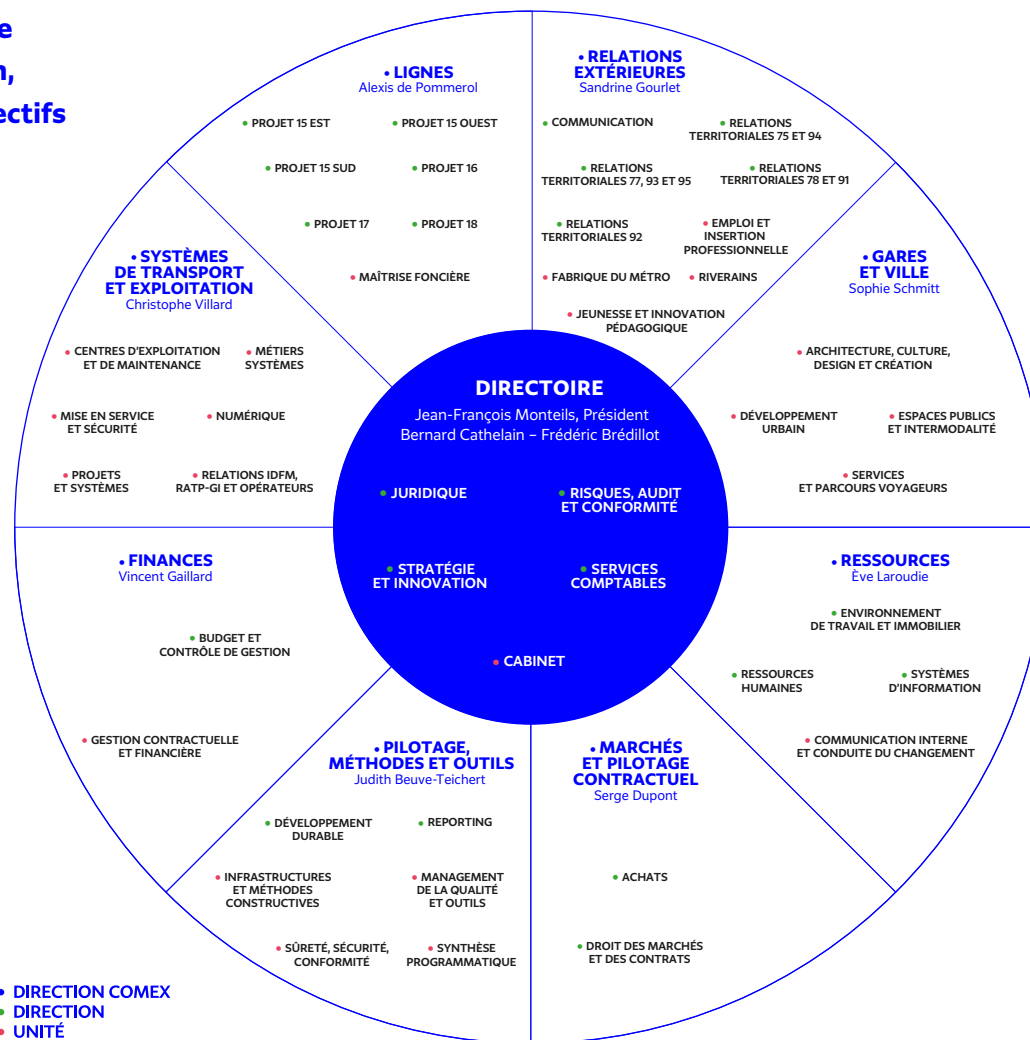
réglementations au regard de la commande publique et appuie la direction des lignes dans la gestion contractuelle.

La direction des gares et de la ville établit les programmes relatifs aux gares, aux espaces publics et aux projets urbains dont la Société du Grand Paris assure la maîtrise d'ouvrage et s'assure de leur mise en œuvre en veillant à leur qualité esthétique et urbaine.

La direction des relations extérieures assure le lien avec les territoires (riverains, collectivités, parties prenantes locales). Elle coordonne la communication institutionnelle et les relations avec les élus nationaux, gère les questions d'emploi et d'insertion locale, le programme d'actions « Jeunesse » ainsi que la Fabrique du métro. Elle est en charge de l'information des riverains des chantiers, des actions de prévention des nuisances, du traitement de premier niveau des demandes d'information et des réclamations grâce à un guichet unique de relations avec les riverains.

La direction des ressources apporte à l'ensemble des directions et équipes de la Société du Grand Paris les ressources, non financières, nécessaires à son bon fonctionnement et à l'atteinte des objectifs. Elle met en œuvre la politique RH et s'assure de la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs. Elle pilote les projets de systèmes d'information. Elle est également en charge de la communication interne et de la conduite du changement.

La Société du Grand Paris a finalisé et déployé sa démarche RSE – responsabilité sociétale des entreprises - avec des enjeux clairs liés tant à sa performance globale qu'à la mise en valeur de l'humain, sa réputation et bien sûr aux objectifs de son projet d'entreprise à horizon 2024.



Les directrices et directeurs, membres du comité exécutif (COMEX), partagent leurs ambitions et enjeux en matière de RSE pour l'année à venir.



Ève Laroudie



Judith Beuve-Teichert



Alexis de Pommerol



Serge Dupont



Sophie Schmitt



Vincent Gaillard



Christophe Villard



Sandrine Gourlet

IDENTITÉ
Gouvernance

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

UNE GOUVERNANCE RSE TRANSVERSALE

La Société du Grand Paris a déployé en 2020 sa démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). C'est un axe de performance et de valeur ajoutée intégré au projet d'entreprise 2024.

La gouvernance et la mise en œuvre de la RSE est transversale et portée par plusieurs instances pour coordonner la démarche et la diffuser à tous les niveaux de l'entreprise:

- la direction du développement durable, rattachée à la direction du pilotage, des méthodes et des outils, pilote et anime la démarche RSE. Elle est également en charge du déploiement des actions et du suivi des objectifs de performance RSE;
- un groupe de travail réunit des référents de chaque direction exécutive et de la direction des risques, de l'audit et de la conformité pour fixer les ambitions en matière de responsabilité sociétale et renforcer les actions. Chaque référent assure la diffusion de l'information auprès de sa direction, notamment par la mise en place d'outils d'animation;
- les instances dirigeantes de la Société du Grand Paris (comité exécutif et conseil de surveillance) valident les décisions et orientations prises;
- chaque direction exécutive a ensuite la responsabilité de décliner les engagements et actions en matière de RSE.

La réalisation des actions engage tous les collaborateurs de la société à tous les échelons hiérarchiques.

En 2019, les référents ont identifié les principaux enjeux RSE et élaboré la feuille de route de la Société du Grand Paris. Elle s'organise autour de quatre grandes orientations: conduire le projet de manière humaine et éthique; concevoir et construire en préservant l'environnement; participer à la création de la ville de demain; travailler pour et avec les acteurs des territoires. Chacune de ces orientations a été déclinée en 24 priorités à horizon 2024.

La réalisation des actions engage tous les collaborateurs de la société à tous les échelons hiérarchiques. La mise en œuvre de la démarche RSE s'est appuyée en 2020 sur des actions de sensibilisation et de communication interne.

CONCERTATION ET PARTICIPATION AU CŒUR DE LA GOUVERNANCE

Les territoires et leurs populations sont au cœur du Grand Paris Express, comme le prouve la forte représentation des élus et des entités territoriales franciliennes au sein des instances de gouvernance de la Société du Grand Paris.

La composition de ces instances permet une concertation permanente au service du respect de la feuille de route du gouvernement et de l'avancement du projet.

Cette gouvernance est définie par la loi du 3 juin 2010 et le décret d'application n° 2010-756 du 7 juillet 2010 relative à la Société du Grand Paris et au Grand Paris.

Autour du directoire de la Société du Grand Paris s'organisent plusieurs comités qui assurent une représentation de l'État et des élus franciliens. Un processus collaboratif et incrémental entre ces comités permet d'orienter les choix stratégiques de la Société du Grand Paris, de la soutenir dans ses décisions et de l'alimenter en propositions et mesures concrètes.

La gouvernance est structurée autour de deux premières instances majeures : le comité stratégique et le conseil de surveillance.

Chacune de ces instances pouvant saisir l'autre.

Le **comité stratégique** réunit les représentants de communes et d'établissements publics compétents en matière d'aménagement ou d'urbanisme concernés par le Grand Paris Express mais aussi des parlementaires et des représentants des chambres consulaires et des organisations professionnelles et syndicales. C'est une instance de dialogue et de réflexion des élus et partenaires de la Société du Grand Paris sur des sujets communs à l'ensemble du Grand Paris Express (aménagement des quartiers de gare, intermodalité, déblais, etc.). Ses membres débattent et formulent des propositions qu'ils transmettent au conseil de surveillance et au directoire. Il peut également être saisi de tout sujet par le conseil de surveillance. Il est à l'initiative

de propositions comme par exemple la création d'une « unité riverains » en 2017, qui vise à anticiper et limiter l'impact des chantiers sur les territoires et accompagner les habitants les plus impactés.

Le **conseil de surveillance** se réunit trois à cinq fois par an. Il prend les décisions stratégiques et vote le budget annuel qui détaille les recettes, les dépenses, le nombre d'emplois et la trajectoire de la dette. Il valide le programme d'opérations d'aménagement ou de construction et vote toutes les opérations d'investissement.

Chaque trimestre, il reçoit de la part du directoire le rapport d'avancement périodique faisant état des activités de la Société du Grand Paris. Ce document présente l'avancement des travaux ligne par ligne au travers des principaux jalons du planning, de l'exécution financière et des principaux points d'alerte. Il fait également le point sur la gestion du Grand Paris Express dans tous les domaines. Parmi les 21 membres du conseil de surveillance, chaque département francilien, la Région Île-de-France et la mairie de Paris sont représentés. Six membres y participent avec une fonction consultative : les membres du directoire, le commissaire du gouvernement, la mission de contrôle économique et financière et l'agent comptable de la Société du Grand Paris.

En amont de la tenue d'un conseil de surveillance, deux autres instances se réunissent afin de préparer la séance et donner un avis.

Ce travail collectif pour identifier les éléments devant être validés par le conseil de surveillance est organisé de la manière suivante :

1. Environ un mois avant la réunion du conseil de surveillance le **comité des tutelles** se réunit. Il est composé du préfet de la Région Île-de-France et des représentants du ministère chargé des Transports, du ministère chargé du Budget et de la mission de contrôle économique et financier.

2. C'est ensuite le **comité d'audit et des engagements**, commission issue du conseil de surveillance, qui se réunit. Il regroupe quatre membres du conseil représentants des conseils départementaux, le membre représentant la Région Île-de-France et 5 membres du conseil représentants de l'État. Avant chaque conseil de surveillance, et en cohérence avec ses statuts, le comité examine la politique d'investissement, d'audit, de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que la gestion budgétaire, financière et comptable. Il émet ainsi un avis préalable.

L'ensemble du dispositif est garant de transparence, de contrôle et d'éthique pour la Société du Grand Paris.

En 2020, la Société du Grand Paris a sollicité une évaluation extra-financière. L'organisation et le fonctionnement de son mode de gouvernance, caractérisés notamment par une association à tous les niveaux des parties prenantes au Grand Paris Express, a reçu une note correspondant au niveau excellent du cabinet de conseil mandaté.



[le rapport complet de la notation](#)

Notre création de valeur

Société du Grand Paris

Société de projet publique

Création par la loi du 3 juin 2010 relative au Grand Paris – établissement public 100% détenu par l'État français garant de la réalisation du projet

Gouvernance

Un conseil de surveillance, composé de représentants de l'État et des collectivités territoriales et un directoire de trois membres

Loi relative au Grand Paris

« La mission principale de la Société du Grand Paris est de concevoir et d'élaborer le schéma d'ensemble et les projets d'infrastructures composant le réseau de transport public du Grand Paris et d'en assurer la réalisation, ...[\(suite\)](#) »

Ressources

Humaines

- Une société en pleine croissance depuis sa création pour accueillir en mode de croisière près de 1000 collaborateurs
- Plus de 4000 entreprises interviennent pour les chantiers du Grand Paris Express

Financières

- Le financement de la Société du Grand Paris repose sur l'émission d'emprunts obligataires sécurisés et par la perception de ressources fiscales locales affectées par l'État.

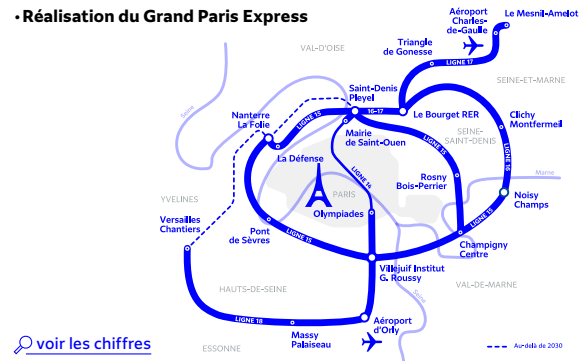
[voir schéma](#)

Territoriales

- Un dialogue permanent avec les élus et les populations concernés : 134 communes et 7 départements
- Débat public : plus de 15000 personnes lors de 55 réunions publiques
- 7 enquêtes d'utilité publique

Activités

• Réalisation du Grand Paris Express



[voir les chiffres](#)

- Conduite de projets immobiliers et d'aménagement autour des gares
- Mise en place de réseaux de télécommunication performants (5G, fibre optique...)
- Modernisation du réseau existant : 3,5 milliards d'euros engagés

[voir schéma](#)

Engagements et stratégies

Une feuille de route RSE à horizon 2024

Un financement vert et transparent

Le choix d'un projet d'entreprise à horizon 2024

Il est articulé autour de 3 engagements :

- 1 Livrer les lignes du Grand Paris Express, en respectant nos impératifs de coût, délais, performance et sécurité
- 2 Faire du Grand Paris Express un moteur du développement durable
- 3 Etre une entreprise responsable, attractive et crédible

Une recherche d'innovation pour faire émerger des solutions environnementales et technologiques novatrices

Un ancrage territorial fort

Objectifs de création de valeur

1. Piloter le projet de manière humaine et éthique

- Recruter et fidéliser les meilleurs talents
- Accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences
- Mettre en œuvre une politique rigoureuse de prévention de la corruption, gestion des conflits, légalité du travail...

2. Concevoir et construire en préservant l'environnement

- 27 à 51 millions de tonnes équivalent CO₂ économisées d'ici 2070
- 100% des chantiers avec prescriptions environnementales
- Favoriser une mobilité active et décarbonée

3. Participer à la création de la ville de demain

- Un service de transports moderne pour un gain de temps sur les trajets franciliens du quotidien
- Créer de meilleurs accès à moins de 10 mn à pied d'une gare :
 - 408 établissements de santé
 - 130 établissements enseignement supérieur
 - 270 équipements culturels
- Plus de 95% des habitants de la métropole vivront à moins de 2km d'une gare
- 250 000 à 400 000 logements créés dans les communes desservies
- Décongestionner les lignes de transport en commun existantes avec un train toutes les 2 à 3 minutes

4. Travailler pour et avec les territoires

- Plus de 115000 emplois créés
- Au moins 10% d'emplois en insertion sur les chantiers
- Au moins 20% du montant des marchés de travaux réalisés pour des TPE/PME
- Un développement économique durable favorisant l'attractivité du Grand Paris
- 10-20 milliards d'euros de PIB additionnel par an à partir de 2030

[LES 14 ODD QUI TRADUISENT NOTRE CRÉATION DE VALEUR](#)

IDENTITÉ

Création de valeur

RISQUES ET ENJEUX

DÉMARCHE RSE

ACTIVITÉ 2020



**LES
TERRITOIRES
AU CŒUR DE
NOS ACTIONS**

Parties
prenantes

Matrice de
matérialité

Gestion
des risques

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

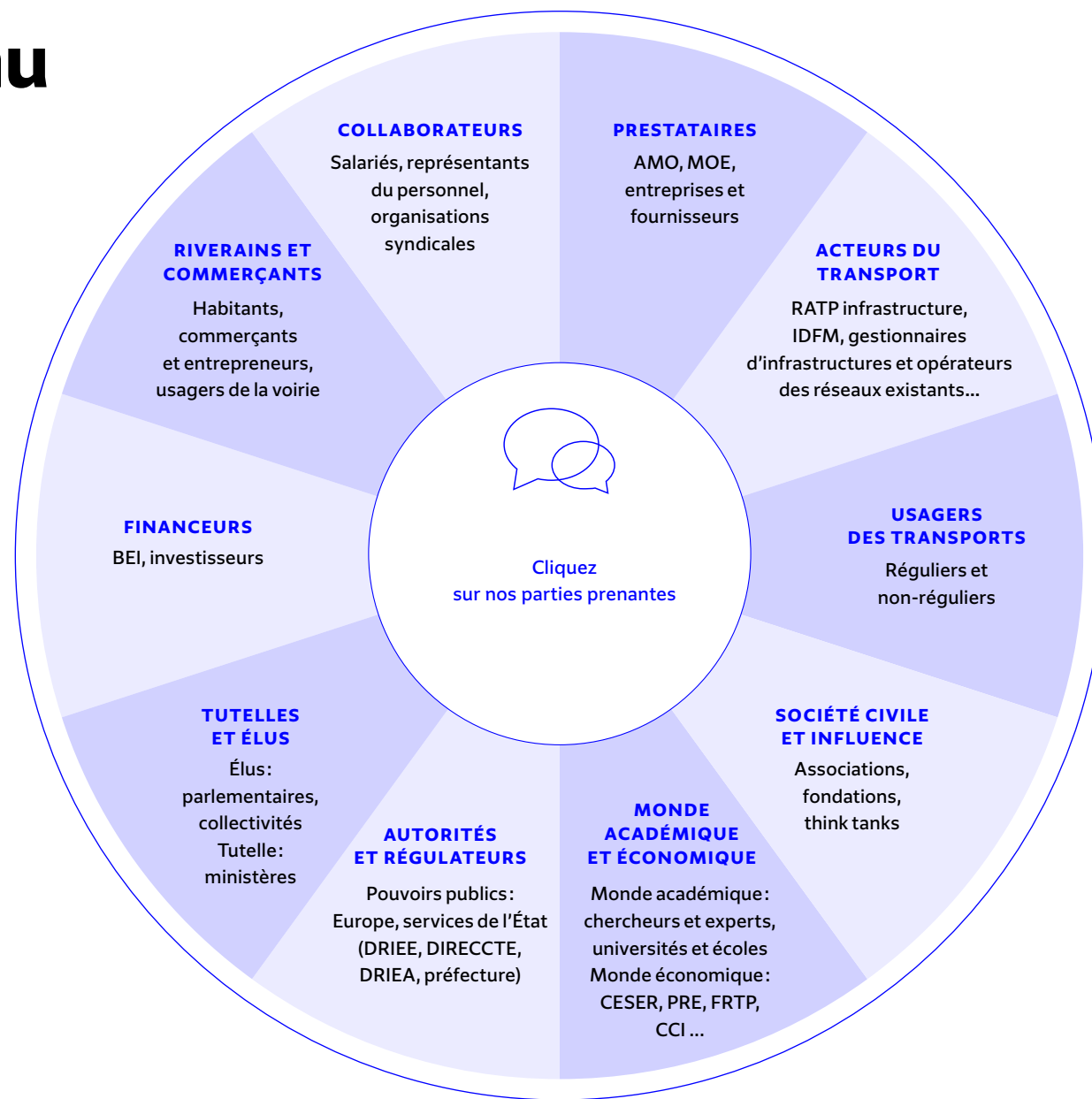
Un dialogue continu avec nos parties prenantes

Dès sa création, la Société du Grand Paris a veillé tout particulièrement à placer l'écoute et l'échange au cœur du projet. Elle possède une connaissance fine de l'ensemble des parties prenantes grâce au dialogue qu'elle a instauré et qu'elle poursuit avec les élus, les riverains ou encore avec ses partenaires.

Différents acteurs sont associés à la réalisation du Grand Paris Express selon les étapes du projet et selon des modalités qui leur sont spécifiques. Cette concertation permet d'identifier les priorités de la Société du Grand Paris vis-à-vis de ses parties prenantes. Elles se déclinent dans les 4 orientations de sa feuille de route RSE en phase avec leurs enjeux et attentes actuels.

La cartographie des parties prenantes, réalisée pour la première fois en 2017, est un outil indispensable pour mener à bien ce travail.

La roue ci-contre précise le contexte des relations entre la Société du Grand Paris et ses parties prenantes, leurs attentes et les objectifs de leur interrelation.



IDENTITÉ

RISQUES ET ENJEUX

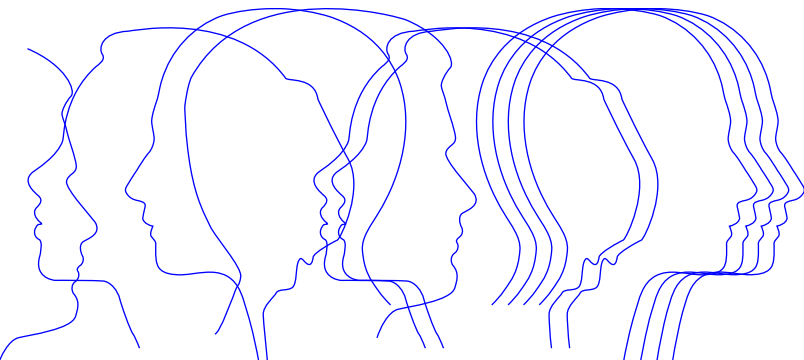
Parties prenantes

DÉMARCHE RSE

ACTIVITÉ 2020

Une cartographie précise de nos enjeux

À la suite d'un long processus d'élaboration s'inscrivant dans une dynamique de dialogue permanent, l'ensemble des attentes des parties prenantes a été formalisé dans une matrice de matérialité.



M É T H O D O L O G I E



LE FRUIT DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

En 2020, la Société du Grand Paris a conduit une consultation spécifique de ses parties prenantes pour apprécier leurs attentes et réaliser sa première analyse de matérialité. Cette consultation lui a permis de mieux identifier ses enjeux stratégiques « matériels », c'est-à-dire ceux qui sont au cœur des préoccupations des parties prenantes par rapport aux principaux enjeux de la Société du Grand Paris. Cette analyse est présentée sous la forme d'une matrice qui permet de cartographier à la fois les enjeux liés à la réalisation du Grand Paris Express et ceux de la Société du Grand Paris en tant qu'entreprise. Cette matrice hiérarchise les attentes exprimées par les parties prenantes externes comme par les parties prenantes internes selon les priorités qui ont été exprimées.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

Matrice de
matérialité

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

1054

RÉPONSES

Un processus collaboratif

Afin de garantir la fiabilité de l'ensemble du processus d'analyse de matérialité, la Société du Grand Paris s'est appuyée sur l'expertise du cabinet « Des Enjeux et des Hommes » pour l'accompagner dans sa mise en œuvre et dans le traitement des réponses des parties prenantes.

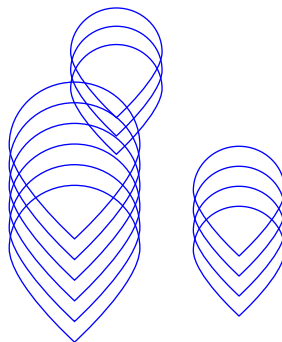
La matrice de matérialité a été conduite en trois étapes:

1. L'identification des enjeux principaux

La prise en compte des référentiels et lignes directrices existants, comme la certification ISO 26000 ou les objectifs de développement durable fixés par l'ONU, a permis d'élaborer la liste des attentes RSE en lien avec les activités et les missions de la Société du Grand Paris. Cette analyse s'est appuyée sur la documentation existante et la feuille de route RSE de la Société du Grand Paris formalisée en 2019.

2. L'identification des parties prenantes

La cartographie des parties prenantes, autant internes qu'externes, était déjà disponible grâce à la connaissance fine établie par la Société du Grand Paris dans le cadre de son dialogue continu (roue des parties prenantes). Elle a servi de base dans le travail d'identification spécifique à l'exercice de matérialité pour pouvoir solliciter chacune d'elle. Certaines parties prenantes ont pu être regroupées afin de garantir une représentativité de toutes les catégories et typologies d'acteurs dans l'analyse des résultats. 13 catégories ont ainsi été fixées.



3. La consultation des parties prenantes

Elle a été menée par le biais d'un questionnaire en ligne, envoyé entre le 17 novembre et le 7 décembre 2020 aux 800 collaborateurs internes et aux 2200 contacts identifiés dans les parties prenantes externes. Les riverains et les usagers du Grand Paris Express ont également été associés à cette consultation à travers les réseaux sociaux dans le respect du règlement général sur la protection des données. Toutes les parties prenantes consultées ont pu évaluer leur niveau d'attente par rapport à chaque enjeu en les classant sur une échelle de 1 (attente faible) à 4 (attente prioritaire).

8

ENJEUX
STRATÉGIQUES

Une forte participation

1054 réponses ont été traitées dans le cadre de cette enquête, dont 754 étaient issues de parties prenantes externes. Grâce à cette forte participation et à une bonne représentativité de l'ensemble des parties prenantes, les résultats ont pu être consolidés sous la forme d'une matrice de matérialité. Ils confirment la cohérence entre les attentes des parties prenantes externes et internes et les orientations choisies par la Société du Grand Paris dans le cadre de son projet d'entreprise 2019-2024 et de sa démarche RSE.

Conclusion

Sur les 18 enjeux figurant dans la matrice de matérialité 2020 de la Société du Grand Paris, 8 ressortent comme des enjeux stratégiques à la fois aux yeux des parties prenantes externes et des collaborateurs en interne (cf. matrice ci-après). L'analyse des risques liés à ces 8 enjeux stratégiques permettra pour chacun de définir des objectifs, de construire des programmes d'actions adaptés et de mesurer régulièrement leur performance par le biais d'indicateurs clés. La Société du Grand Paris va intégrer ces éléments à sa démarche RSE et en partager l'avancement auprès de l'ensemble des parties prenantes. Grâce à cela, elle pourra à intervalles réguliers, réviser les priorités de sa démarche RSE.

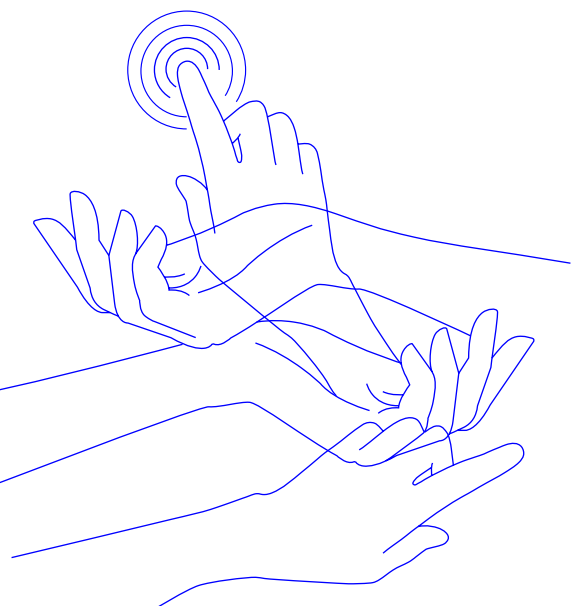
IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

Matrice de
matérialité

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020



Liste des enjeux par orientation de la feuille de route RSE

Conduire le projet de manière humaine et éthique

- 1 Hygiène, santé et sécurité
- 2 Sécurité des ouvrages du Grand Paris Express
- 3 Bien-être au travail
- 4 Diversité
- 5 Développement des compétences

Concevoir et construire en préservant l'environnement

- 6 Prévention et gestion des impacts environnementaux et nuisances
- 7 Écoconception des infrastructures
- 8 Adaptation au changement climatique
- 9 Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- 10 Gestion des déchets et économie circulaire
- 11 Préservation de la biodiversité

Participer à la création de la ville de demain

- 12 Mobilité durable et accessibilité
- 13 Intégration des gares dans la ville de demain
- 14 Pérennité des infrastructures

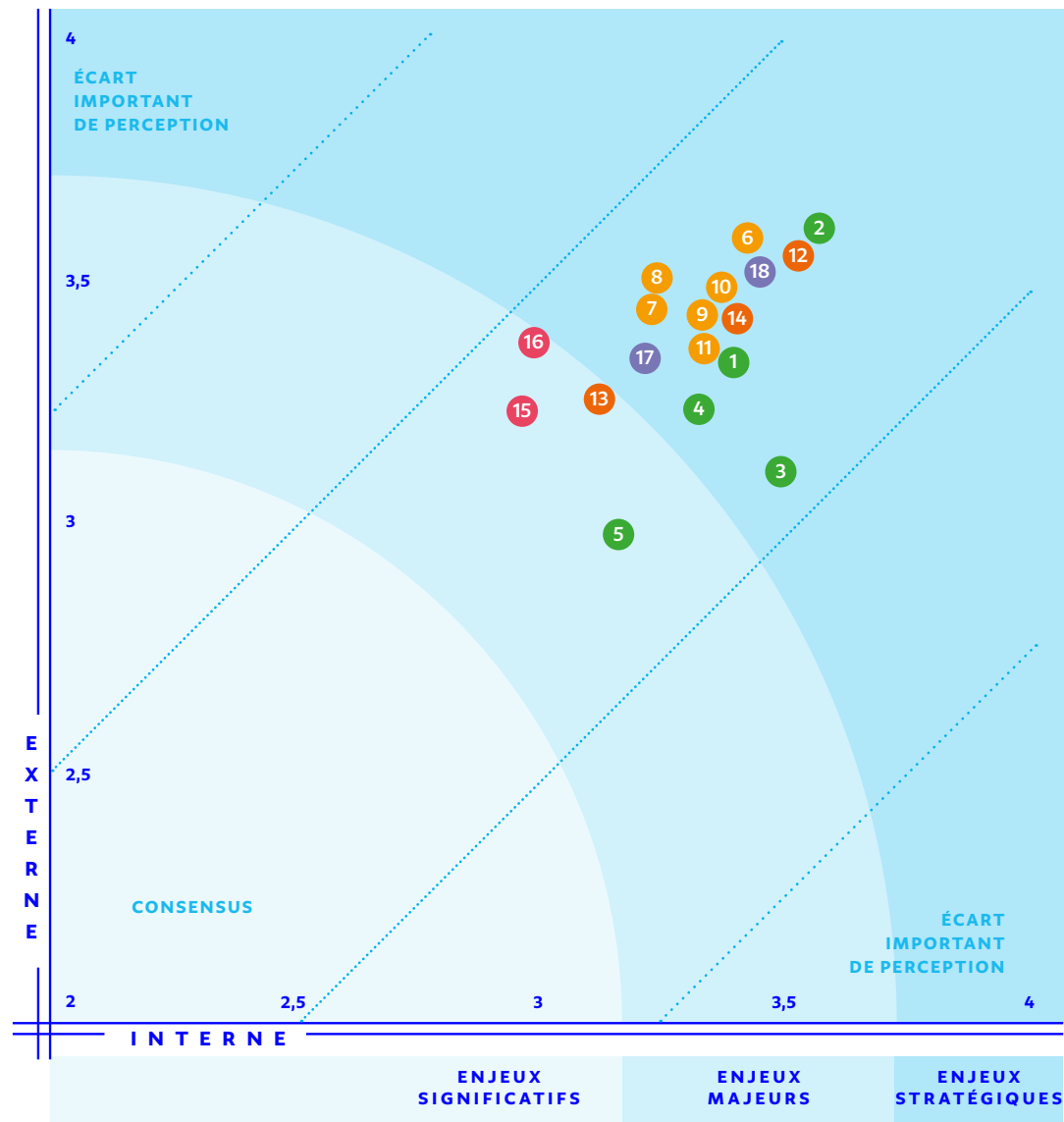
Travailler pour et avec les acteurs du territoire

- 15 Ancrage territorial du projet
- 16 Dialogue avec les parties prenantes

Garantir une gouvernance éthique

- 17 Transparence des modes de décision
- 18 Éthique des affaires

R
É
S
U
L
T
A
T
S



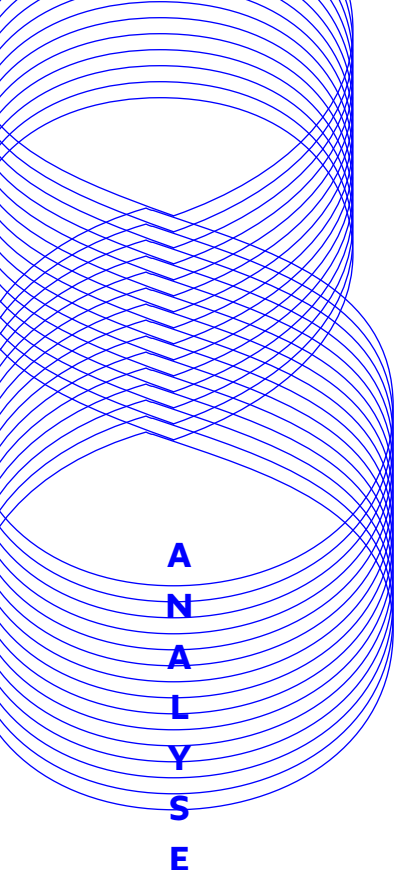
IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

Matrice de
matérialité

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020



A
N
A
L
Y
S
E

HUIT ENJEUX AU CŒUR DE NOTRE ENGAGEMENT

Les 8 enjeux considérés
comme stratégiques
par les parties prenantes
sont:

La sûreté des ouvrages du Grand Paris Express (2)

Prendre en compte et gérer les risques de sécurité et de sûreté pouvant survenir durant la phase de construction et d'exploitation des ouvrages du Grand Paris Express.

La mobilité durable et l'accessibilité des transports (12)

Garantir l'égalité d'accès physique aux infrastructures de transport et le désenclavement des territoires isolés. Contribuer à la transformation de la mobilité vers plus de durabilité.

L'éthique des affaires (18)

Lutter contre la corruption et les conflits d'intérêt. Promouvoir une concurrence loyale entre les partenaires d'affaire.

La prévention et gestion des impacts environnementaux et nuisances (6)

Prévenir et gérer les nuisances olfactives, sonores, et les rejets dans l'air, l'eau ou le sol.

La pérennité des infrastructures répondant aux attentes des futurs voyageurs (14)

Anticiper les nouveaux usages et les attentes des nouveaux consommateurs, assurer la flexibilité et la réversibilité des espaces.

La gestion des déchets et l'économie circulaire (10)

Valoriser les déblais et les autres déchets générés par la réalisation du Grand Paris Express.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre (9)

Réduire les consommations d'énergie ainsi que l'ensemble des gaz à effet de serre dans le fonctionnement de la Société du Grand Paris et de ses chantiers.

L'adaptation au changement climatique (8)

Tenir compte des impacts du changement climatique et des événements climatiques violents sur le réseau ferré et les gares.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

Matrice de
matérialité

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020



Analyser et gérer les risques



La Société du Grand Paris, à travers sa direction des risques, de l'audit et de la conformité, conçoit et met en œuvre une démarche structurée de management des risques, d'audit et de contrôle interne à l'échelle de l'entreprise et du Grand Paris Express. Elle évalue périodiquement, et de manière indépendante, la performance de l'organisation. Les recommandations établies en interne sont suivies à travers des plans d'actions issus des contrôles et audit internes. Celles formulées par l'externe font l'objet de plans d'action à la demande des tutelles ou répondant à des contrôles externes.

La mise en œuvre globale du Grand Paris Express est exposée à une grande variété de risques potentiels du fait de son étendue géographique et de son rôle moteur dans le développement économique et urbain de la métropole.

Certains de ces risques relèvent directement de la conduite du projet, dont la maîtrise fait partie des responsabilités de la Société du Grand Paris. D'autres, en revanche, sont partiellement ou totalement exogènes au maître d'ouvrage, comme ceux ayant trait aux évolutions du contexte économique national ou à la convergence des politiques publiques en matière d'aménagement territorial. Le degré de maîtrise du risque et la nature des mesures de prévention dépendent donc de manière substantielle de la catégorie de risque considérée.

Dans le cadre de la démarche intégrée de maîtrise des opérations menées par la Société du Grand Paris, les activités de gestion des risques, d'audit et de contrôle interne ont deux objectifs principaux:

- appuyer le directoire et les directions de lignes

Ce dispositif s'intègre dans la politique de responsabilité sociale, sociétale et environnementale de la Société du Grand Paris

dans la conduite du projet et la prise de décisions, en mettant notamment à disposition des outils d'anticipation et de maîtrise des principaux risques;

- fournir régulièrement à la gouvernance du Grand Paris Express et à ses parties prenantes, une assurance raisonnable sur la maîtrise des opérations et, au-delà, sur la solidité financière, juridique et technique du projet.

Systématique et intégré, le dispositif de maîtrise des risques et de contrôle est en ligne avec:

- les standards professionnels internationaux les plus élevés;
- les priorités stratégiques du directoire et de la gouvernance de la Société du Grand Paris;
- les objectifs d'évaluation, de contrôle et de conformité;
- les exigences des parties prenantes (tutelles gouvernementales, contrôleurs, auditeurs externes, investisseurs...).

Ce dispositif s'intègre dans la démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale de la Société du Grand Paris

en prenant en compte les enjeux liés au secteur d'activité et les enjeux stratégiques mis en évidence par les parties prenantes internes et externes. Il participe au déploiement de la feuille de route RSE de la Société du Grand Paris et à l'atteinte de ses objectifs de performance.

Le dispositif général de contrôle est supervisé par le conseil de surveillance de la Société du Grand Paris et son comité d'audit, véritable clé de voûte de la maîtrise des activités du Grand Paris Express. Tous les acteurs y concourent au sein de la maîtrise d'ouvrage et de la chaîne d'exécution du projet. Un service dédié, rattaché au directoire – la direction des risques, de l'audit et de la conformité (Drac), créée en 2016 – en assure la conception, la mise en œuvre et le pilotage d'ensemble.

LES PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES

Il est possible de distinguer schématiquement deux grandes catégories de risques :

- les risques immédiats liés aux opérations de construction des infrastructures (gares, tunnels et ouvrages annexes), de développement des systèmes et de préparation de la mise en service ;
- les risques pesant sur l'exploitation future du métro.

La portée de cette distinction mérite d'être nuancée car, en pratique, une catégorie de risques peut avoir des répercussions sur l'autre.

Les risques pesant sur la conduite de projet

Pendant la phase de réalisation, un projet de la complexité du Grand Paris Express concentre de nombreux défis de pilotage et de maîtrise : un programme de grande ampleur confronté aux aléas de la construction, un schéma industriel complexe associant de multiples intervenants (entreprises, ingénieries, architectes, assistances à maîtrise d'ouvrage), un calendrier ambitieux, des postes de coûts substantiels à piloter et à optimiser et des enjeux techniques et de sécurité à maîtriser.

Après la phase d'études, l'entrée en exécution opérationnelle, étape où se trouve actuellement le projet, appelle un suivi des activités encore plus intégré et des dispositifs de contrôle renforcés, sur l'ensemble des dimensions coûts, contrats, délais, sécurité et qualité.

Un suivi des activités encore plus intégré et des dispositifs de contrôle renforcés, sur l'ensemble des dimensions coûts, contrats, délais, sécurité et qualité.

La cartographie des risques distingue ainsi six grandes familles de risques de réalisation, qui font chacune appel à des modes de traitement différents.

- **Risques liés aux relations territoriales** : perte de soutien politique et défaillances dans les partenariats, défaut d'acceptation locale des projets...

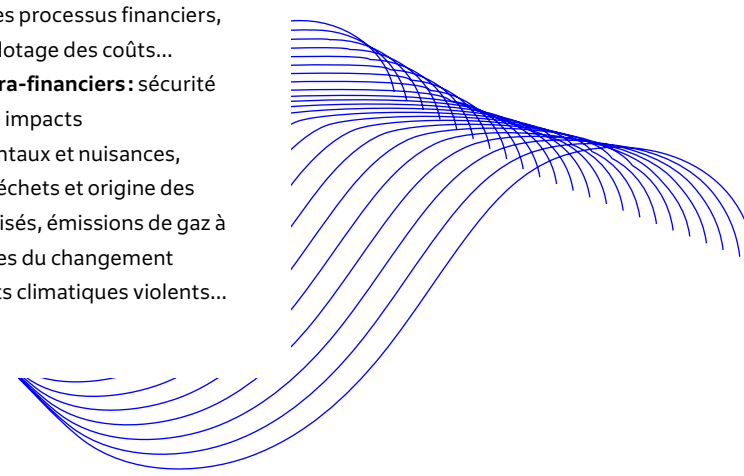
- **Risques internes à la maîtrise d'ouvrage** : fraude, corruption, conflits d'intérêts, non-conformité aux normes, défaillance dans la gestion de crise, désorganisation fonctionnelle et inadéquation de la culture managériale suivant les étapes du projet, inadéquation fonctionnelle des systèmes d'information, défaut de sécurité informatique...

- **Risques financiers** : perturbation de l'équilibre du modèle économique, manque de liquidité financière, désorganisation de la chaîne de la dépense, déstabilisation des processus financiers, manque de pilotage des coûts...

- **Risques extra-financiers** : sécurité des chantiers, impacts environnementaux et nuisances, gestion des déchets et origine des matériaux utilisés, émissions de gaz à effet de serre, conséquences du changement climatique ou d'événements climatiques violents...

- **Risques contractuels** : conditions concurrentielles défavorables, risques liés à la passation des marchés, à l'exécution contractuelle, difficultés liées au pilotage des prestations...

- **Risques liés aux études et travaux** : difficultés de pilotage des délais, instabilité programmatique, problèmes aux interfaces, non obtention des autorisations réglementaires, défaut de maîtrise foncière, manque de sécurité des chantiers, risques liés aux travaux préparatoires, aux travaux souterrains (risques liés à la réalisation des tunnels, gares, ouvrages annexes), aux avoisinants, au traitement des terres, défaut d'intégration des systèmes, non-respect de l'environnement, manque de préparation de la prise en exploitation et de la maintenance, non atteinte des exigences fonctionnelles...



Les risques pesant sur les conditions d'exploitation future et l'impact final du projet

La Société du Grand Paris ne sera pas l'exploitant du Grand Paris Express. Elle a la responsabilité d'assurer le transfert en exploitation et pour la maintenance.

Il existe deux types de risques pouvant peser sur les conditions d'exploitation future :

– **les risques systémiques** sont tous les risques corrélés directement à la croissance économique. À titre d'exemple, ces risques portent sur l'évolution future de la croissance économique, la conjoncture financière et le risque de taux, l'évolution démographique... Au niveau de l'évaluation de la rentabilité socio-économique du projet, ces risques sont traités spécifiquement par la méthode d'analyse de la robustesse du bilan préconisée par le Secrétariat général pour l'investissement (SGPI);

– **les risques non systémiques** sont les risques non directement corrélés à la croissance économique. Il s'agit essentiellement des risques pesant sur les avantages du projet (recettes, avantages non monétaires...), et en particulier ceux pesant sur la fréquentation future du Grand Paris Express.

Face à ces risques, la Société du Grand Paris a retenu deux niveaux d'analyse pour caractériser l'attractivité du projet :

– **l'opportunité du projet**: les avantages associés à l'évaluation socio-économique dépendent directement de la fréquentation prévisionnelle des différentes lignes ainsi que des effets économiques élargis, qui reposent sur le rôle de « moteur de croissance » du réseau de transport ;

– **la conception du projet**: les prévisions de trafic sont déterminantes dans le dimensionnement des ouvrages, des systèmes et de la capacité des matériels roulants.

La Société du Grand Paris a mené dès l'origine du projet plusieurs études visant à consolider les hypothèses de croissance socio-démographique utilisées pour qualifier et quantifier l'intérêt du projet, notamment au travers de l'utilisation de modèles « LUTI » (Land Use Transport Interaction). Elle a ainsi produit une appréciation de la fourchette des bénéfices associés à l'impact possible de la réalisation de l'infrastructure sur la croissance nationale et européenne.

Afin de réduire le risque de surdimensionnement ou de sous-dimensionnement des systèmes et des ouvrages, la Société du Grand Paris a comparé les éléments produits par plusieurs outils de modélisation des trafics prévisionnels, en particulier les modèles utilisés par la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT), la RATP et Île-de-France Mobilités (IDFM).

UN DISPOSITIF DE MANAGEMENT DES RISQUES CONÇU POUR APPUYER LE PILOTAGE DU GRAND PARIS EXPRESS

L'organisation et le fonctionnement du « risk management » lui permettent d'apporter aux instances décisionnelles un regard anticipateur sur les principaux enjeux de la conduite du projet en phase de réalisation.

Le cadre et les ressources dévolus au « risk management »

Fondamentalement, l'organisation du management des risques est encadrée par la loi n° 85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée (dite loi MOP). Elle y définit les rôles et responsabilités respectifs des co-contractants dans la construction d'ouvrages relevant d'une commande publique, fonction du mode de contractualisation (MOP « classique », MOP en « conception-réalisation »).

Consciente de la valeur ajoutée d'un contrôle projet robuste et des responsabilités du maître d'ouvrage en matière de planification et d'anticipation des écueils de toute nature, la Société du Grand Paris a cherché à compléter ce cadre en s'appuyant sur un certain nombre de sources réglementaires et normatives reconnues, en matière de maîtrise et de gestion des risques dans les travaux de génie civil urbain.

La Société du Grand Paris a élaboré son propre plan de management des risques.

La Société du Grand Paris a aussi élaboré son propre plan de management des risques (PMR) qui est régulièrement mis à jour. Il définit l'organisation du « risk management » et formalise les rôles de l'ensemble des acteurs intervenant sur la maîtrise des risques.

Il est décliné vers les maîtres d'œuvre et entreprises au moyen de la documentation contractuelle et précise le rôle des seconds regards et des contrôles techniques déployés au niveau des ingénieries (contrôle intérieur et contrôle extérieur, management du visa), des CSPS et des entreprises de travaux. La démarche est de cette manière commune à l'ensemble des entités de la Société du Grand Paris et implique tous les acteurs des projets.

Du fait de l'évolution constante des risques auxquels est exposée la maîtrise d'ouvrage et de la plus-value du retour d'expérience (des premières lignes les plus avancées pour les lignes suivantes), le dispositif de maîtrise des risques est conçu pour être régulièrement enrichi.

En termes de ressources, la fonction « risk management » pour le Grand Paris Express repose sur :

- une filière d'une vingtaine de « risk managers » professionnels (répartis entre la direction centrale chargée de l'animation d'ensemble et les directions de projet ou métiers: infrastructures, systèmes, aménagement, contrats...);
- une cinquantaine de référents risques au sein des équipes d'assistance à maîtrise d'ouvrage, des maîtrises d'œuvre et des entreprises œuvrant sur les différents tronçons.

Un tel dimensionnement, couplé à une organisation pour partie décentralisée, permet aux « risk managers » de toujours garder un œil sur les opérations et de se positionner en appui au pilotage concret des projets.

La Société du Grand Paris est, en outre, en mesure d'intégrer la dimension « risque » dans l'ensemble des composantes du programme et de ses activités, comme un levier central au service de la performance et d'une prise de décision avisée.



L'identification, l'évaluation et le traitement des risques

L'identification des risques en phase de réalisation repose sur des méthodes variées qui visent à apprécier leur consistance : établissement de scénarios, revue de l'historique, exploitation des bases d'incidents, analyse des remontées du terrain, utilisation des expertises et seconds regards, conduite de parangonnages et brainstormings. Les risques identifiés sont tous évalués selon des échelles normées de probabilité (niveau 1 à 4) et de gravité (niveau 1 à 4 multicritères : coûts, délais, sécurité, juridique, image, opérations) puis traduit en criticité (probabilité x gravité). Les risques majeurs sont les risques de criticité 9 à 16 ou de gravité 4, traduction opérationnelle de l'appétence aux risques de la société.



Schémas de la matrice de criticité des risques et de l'échelle d'appétence au risque de la Société du Grand Paris

En application du principe de subsidiarité, chaque risque est identifié, analysé, évalué (hiérarchisé) et traité au niveau opérationnel qui convient. Une structure de répartition des risques (transverses/lignes/lots) ou Risk Breakdown Structure (RBS), cohérente avec la décomposition de l'organisation et des tâches du projet, permet d'assigner le suivi des risques au niveau le plus pertinent. Les registres de risques sont alimentés d'une part par les registres de risques techniques établis contractuellement par les maîtres d'œuvre et les entreprises ou les groupements, revus et challengés par la maîtrise d'ouvrage, et d'autre part par les contributions directes de la maîtrise d'ouvrage ou de ses assistants à maîtrise d'ouvrage.


Chaque risque est pris en charge par un propriétaire de risque, responsable du suivi des plans de traitement, de la surveillance de l'évolution du risque, de son reporting. Il anime fonctionnellement les porteurs d'action, en charge de la mise en œuvre des plans de maîtrise. Un suivi systématique des risques est effectué périodiquement par chaque ligne dans le cadre de revues des risques dédiées.

Chaque risque est pris en charge par un propriétaire de risque, responsable du suivi des plans de traitement, de la surveillance de l'évolution du risque, de son reporting.

Annuellement, la Société du Grand Paris met à jour sa cartographie des risques de haut niveau. Elle exploite pour cela l'ensemble des risques identifiés et listés dans les registres opérationnels des lignes du Grand Paris Express, les conclusions des audits internes, celles des audits externes, les travaux menés en contrôle interne et plus généralement tout document de nature à renseigner sur le profil de risque du projet.

À chaque risque est attribué un propriétaire de niveau exécutif, suivant les mêmes principes que pour le dispositif opérationnel.

Le suivi des risques par projet de ligne s'articule avec un suivi transverse des risques par métier (expertises génie civil, tous corps d'état, systèmes, gares...) en cohérence avec l'organisation interne, afin de garantir l'homogénéité d'identification, d'analyse, d'évaluation et de traitement des risques.



LA SÉCURISATION DES PROCESSUS À TRAVERS LE DÉPLOIEMENT DU CONTRÔLE INTERNE ET DE LA CONFORMITÉ

Les grands principes

Dans le contexte du Grand Paris Express, le déploiement d'un dispositif de contrôle interne et de conformité au niveau de la maîtrise d'ouvrage s'impose afin de limiter son exposition aux vulnérabilités opérationnelles et organisationnelles inhérentes à la nature et à l'ampleur des activités et des flux traités.

Ce déploiement prend pleinement en compte les deux dimensions qui composent la notion même de contrôle interne :

- il s'agit tout d'abord de mettre en place toutes les mesures visant à **maîtriser les opérations internes** de la Société du Grand Paris. Le contrôle interne s'entend donc ici avant tout, comme outil de prévention des non-conformités et de maîtrise des risques liés aux processus clés de la maîtrise d'ouvrage : passation et exécution des marchés, contrôle de gestion, paiement des fournisseurs, RH et cyberprotection, processus internes de pilotage ;

- et parallèlement, de procéder, *via* des contrôles, à la **vérification de la régularité, de l'exactitude, de la qualité et du bon fonctionnement** des activités de la maîtrise d'ouvrage et de son écosystème (près de 5 000 fournisseurs et tiers).

Pour asseoir sa démarche, la Société du Grand Paris en a retenu la définition qu'en donne l'autorité des marchés financiers (AMF), axant ses efforts sur les actions permettant d'assurer :

- la conformité aux lois et règlements ;
- l'application des instructions et des orientations fixées par son directoire ;
- le bon fonctionnement des processus internes de la société, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs ;
- et enfin, la fiabilité de ses informations financières.

La stratégie de déploiement

La démarche de contrôle interne/conformité a été instaurée début 2019. Son déploiement se veut volontairement hiérarchisé afin de sécuriser en priorité les processus présentant un niveau de maîtrise insuffisant, et de faciliter l'appropriation de la démarche par l'ensemble des directions.

Le périmètre d'application du dispositif répond à des attentes d'ordre réglementaire liées au statut d'établissement public de la Société du Grand Paris (application des règles de la commande publique, de la gestion budgétaire et comptable publique...) et d'ordre opérationnel, compte tenu des exigences techniques attachées à la réalisation du Grand Paris Express. Il concerne aussi bien les fonctions supports (finance, marchés publics, ressources humaines, systèmes d'information...) que les directions métiers chargées du pilotage de la construction des ouvrages. La stratégie de déploiement du contrôle interne/conformité a reposé en premier lieu sur un diagnostic concernant l'état de maturité de la démarche au sein de l'établissement.

Une grille de maturité a été établie sur la base d'une revue documentaire (rapports d'audit interne et externe, évaluations...), d'entretiens et d'un exercice d'autoévaluation réalisé avec l'ensemble des directions.

Elle met en évidence les processus et sous-processus pour lesquels le niveau de risque n'était pas acceptable et le niveau de maîtrise de ces risques insuffisants.

De cette analyse a découlé l'identification des périmètres d'activités à sécuriser en priorité.

Une feuille de route précisant les actions à déployer a été définie pour répondre à cet objectif. À cela s'est ajouté le suivi opérationnel des plans d'actions issus des rapports d'audit interne, qui constituent un vivier d'actions de maîtrise à mettre en œuvre.

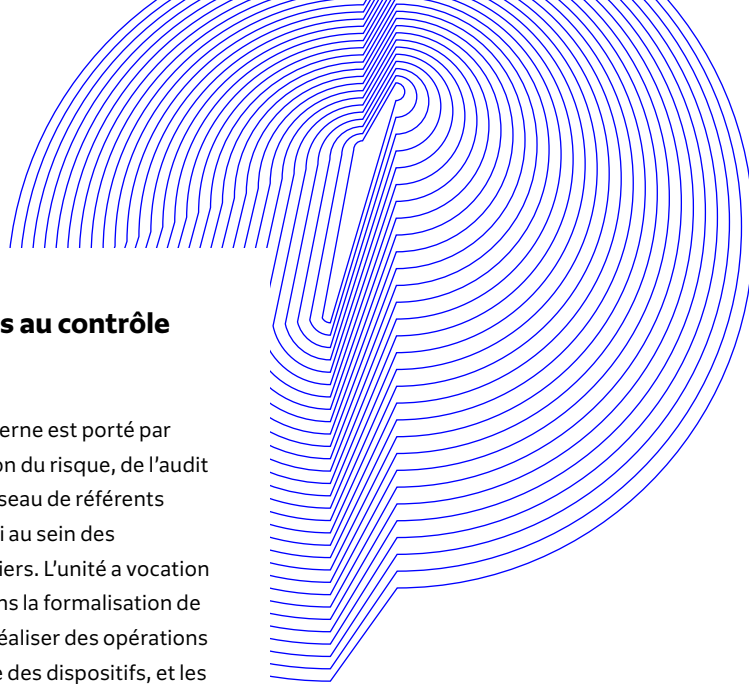
Parallèlement, la Société du Grand Paris s'est engagée dans une démarche de structuration de sa politique de contrôle interne/conformité vis-à-vis de l'écosystème du Grand Paris Express, qui repose sur une organisation et des outils dédiés : outils de vérification et de monitoring de la conformité des sous-traitants aux obligations sociales et fiscales, outils de veille et d'évaluation des tiers au regard du risque de corruption, protection des données personnelles transitant par des prestataires, etc.

Les ressources dédiées au contrôle interne

Le déploiement du contrôle interne est porté par l'unité conformité de la direction du risque, de l'audit et de la conformité et par un réseau de référents contrôle interne/qualité réparti au sein des directions de projet et des métiers. L'unité a vocation à accompagner les services dans la formalisation de leurs contrôles internes et de réaliser des opérations de vérification de la robustesse des dispositifs, et les référents de porter la démarche dans leur direction respective, acculturant ainsi les collaborateurs.

Une feuille de route du contrôle interne et un plan des contrôles sont présentés chaque début d'année au directoire.

Un référentiel de contrôle interne, précisant les objectifs, le cadre réglementaire qui s'applique, ainsi que les modalités de gouvernance et d'animation de la démarche a été rédigé. Une feuille de route du contrôle interne, précisant les dispositifs de contrôle interne à formaliser et un plan des contrôles de deuxième niveau à réaliser sont présentés chaque début d'année au directoire. Enfin, l'état d'avancement de la démarche est présenté en comité d'audit chaque année, afin d'informer les instances de gouvernance.



L'INSCRIPTION DE L'AUDIT INTERNE DANS UN PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE

Les objectifs et garanties d'exercice de l'audit interne

Ultime ligne de défense venant compléter les travaux du contrôle interne et du « risk management », l'audit interne est, suivant la définition internationale de référence, « l'activité indépendante et objective qui donne à l'organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il contribue à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle et de gouvernement d'entreprise, et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité ».

Garantir que l'audit interne exerce sa fonction de vérification de la manière la plus indépendante possible.

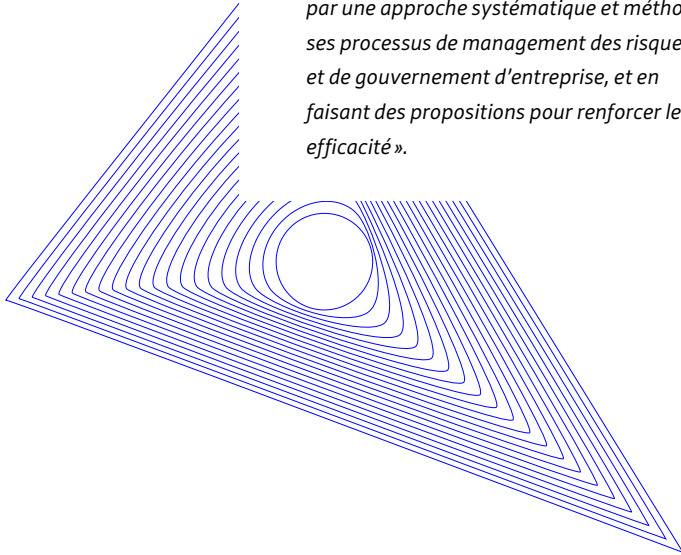
L'audit interne a été mis en place en 2017 à la Société du Grand Paris afin de prévenir, par des analyses et recommandations ciblées, les principaux risques auxquels le Grand Paris Express est susceptible d'être confronté.

Le processus est cadré par la charte d'audit interne, adoptée le 22 mars 2017 par délibération du directoire. La charte définit la mission, le rôle et les responsabilités de l'audit interne, ainsi que les responsabilités des services concourant au processus. Elle rappelle le rôle du comité d'audit de la Société du Grand Paris, institué par délibération du conseil de surveillance du 28 novembre 2018.

Cette charte d'audit interne est fondée sur les normes professionnelles et le code de déontologie de l'audit interne, élaborés

par l'Institute of Internal Auditors et diffusés en France par l'Institut français de l'audit et du contrôle interne (IFACI), qui constituent le cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'audit interne (CRIPP). Elle respecte également les normes de qualité applicables à la pratique de l'audit interne (norme ISO 9001).

Enfin, afin de garantir que l'audit interne exerce sa fonction de vérification de la manière la plus indépendante possible, comme le préconise la norme 1110, le directeur des risques, de l'audit et de la conformité est rattaché au directoire de la Société du Grand Paris.





Les missions d'audit et de conseil et leur contribution à l'animation de la comitologie

Les missions de l'audit interne portent aussi bien sur la maîtrise d'ouvrage que sur des filiales, prestataires (assistants à maîtrise d'ouvrage, maîtres d'œuvre, entreprises...) ou bénéficiaires de subventions de la Société du Grand Paris.

Dans le respect des principes d'intégrité, d'objectivité, l'audit interne :

- vérifie l'efficacité de l'organisation et des processus internes, le management des activités du Grand Paris Express – y compris en matière de performance de la chaîne de travaux – ainsi que l'application des principes d'efficacité et d'efficience économiques, au regard des principaux risques ;
- vérifie la conformité des activités de la Société du Grand Paris aux règlements en vigueur et au cadre législatif général applicable ;
- vérifie l'existence et la pertinence du contrôle interne ainsi que son adaptation aux fins visées ;
- vérifie la mise en œuvre effective des décisions des organes directeurs, des instructions du directoire, des obligations et engagements contractuels ;
- recommande des actions destinées à apporter des améliorations dans les domaines susmentionnés et évaluer leur mise en œuvre.

L'audit interne participe, de ce fait, au développement de la démarche d'excellence opérationnelle.

Un plan d'audit interne annuel décline le programme de travail validé par le directoire de la Société du Grand Paris et approuvé par le comité d'audit.

Il comprend environ une dizaine de missions par an. Par ailleurs, en fonction du degré d'urgence, des missions supplémentaires peuvent être diligentées afin de répondre aux besoins spécifiques du directoire et du comité exécutif. Enfin, la direction des risques, de l'audit et de la conformité peut également réaliser des missions de conseil à la demande du directoire ou de toute composante de l'entreprise après accord du directoire.

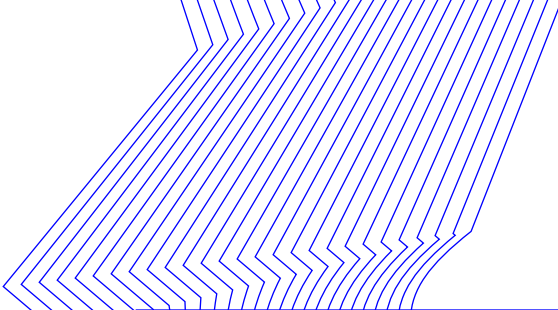
Ces diverses missions sont coordonnées avec :
- les contrôles techniques qui sont conduits par les autres services de la Société du Grand Paris,

- notamment en matière de sécurité sur les chantiers ou en matière environnementale ;
- les seconds regards et expertises mobilisés par les métiers de la Société du Grand Paris ;
- les contrôles externes.

À ce titre, l'audit interne coordonne ses activités non seulement avec les contrôles effectués par l'agent comptable, qui sont destinés à s'assurer de la régularité, de la sincérité et de la fidélité de la situation financière et patrimoniale

de l'établissement, mais aussi avec les commissaires aux comptes. Il assure également l'interface avec les services d'inspection ministériels et la Cour des comptes.

L'audit interne contribue ainsi à l'amélioration des processus, de l'organisation de l'entreprise et des relations qu'elle entretient avec ses prestataires et ses partenaires. Il participe, de ce fait, au développement de la démarche d'excellence opérationnelle mise en œuvre au sein de la Société du Grand Paris.



La mise en œuvre des dispositions de la loi Sapin II en matière de lutte contre la corruption

Depuis janvier 2020, la Société du Grand Paris est soumise aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II. Dès 2019, elle s'était engagée dans la définition d'une stratégie de lutte contre la corruption répondant aux dispositions de la loi, accompagnée par l'agence française anticorruption (AFA).

La Société du Grand Paris s'est dotée d'une cartographie des risques de corruption et a instauré un comité de pilotage des dispositions d'anticorruption. Une procédure d'alerte interne a été définie ainsi qu'une méthodologie d'évaluation des tiers avec laquelle elle travaille.

Les collaborateurs sont particulièrement sensibilisés au sujet de la lutte contre la corruption à travers des sessions de formation, et à la prévention des risques de conflits d'intérêts, via le développement d'outils dédiés.

Les enjeux de l'audit interne dans une structure-projet en mouvement

Au sein d'une structure-projet en perpétuel mouvement telle le Grand Paris Express, l'audit interne doit concilier capacité d'adaptation et garantie de la stricte application des principes qui régissent la réalisation de ses missions. Une vigilance particulière est apportée au suivi et à la mise en œuvre des recommandations d'audit afin de s'assurer que les missions d'audit interne participent effectivement à la maîtrise du projet, au processus d'amélioration continue poursuivi et à l'information de la gouvernance à haut niveau. Le contrôle interne contribue également à jouer ce rôle de vigie. En raison de cet impératif de résultat, le pilotage du dispositif d'audit interne fait l'objet de bilans réguliers d'avancement de la mise en œuvre des recommandations d'audit, à destination du directoire et du comité d'audit.

Le pilotage du dispositif d'audit interne fait l'objet de bilans réguliers d'avancement.

Depuis son lancement, l'activité d'audit interne a été érigée en levier important de la transformation de la Société du Grand Paris. En permettant le partage régulier d'analyses approfondies et objectives sur les principales forces et faiblesses de la conduite du projet, elle est aussi devenue un partenaire reconnu de la gouvernance du projet.

L'analyse des enjeux identifiés dans l'analyse de matérialité réalisée en 2020 a été croisée avec la cartographie des risques établie par la Société du Grand Paris. Une synthèse des risques extra-financiers principaux est présentée ci-après.

Enjeu 1	Sûreté des ouvrages du Grand Paris Express Prise en compte et gestion des risques de sécurité et de sûreté pouvant survenir durant la phase de construction et d'exploitation des ouvrages du Grand Paris Express (vis-à-vis d'action malveillantes de la part de tiers, y compris la cybersécurité).		
Risques	Sécurité des chantiers	Cybersécurité des systèmes du Grand Paris Express	Sécurité informatique de la Société du Grand Paris
	<p>Le risque porte sur l'éventualité d'une défaillance des dispositifs visant à assurer la sûreté de l'enceinte et les dispositions de protection des chantiers du Grand Paris Express. Cette défaillance serait entraînée par toute intrusion externe ou malveillante (vol, dégradation, sabotage).</p> <p>Le risque porte également sur l'éventualité d'une sécurité insuffisante sur les chantiers.</p> <p>Sur le volet sécurité, un accident aurait des conséquences sur des dommages corporels ou matériels pouvant entraîner un arrêt de chantier ou un retard significatif dans l'avancement des travaux.</p>	<p>En tant que Systèmes d'Information d'Importance Vitale (SIIV), la Société du Grand Paris se doit de maîtriser les enjeux et le niveau de sécurité imposée par la loi de programmation militaire (LPM) dont le but est de renforcer la sécurité des systèmes d'information en exploitation. Le risque couvre la bonne maîtrise du processus complet de mise en conformité au cadre de référence cybersécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition des orientations applicables à tous les systèmes déployés dans le cadre du Grand Paris Express ; - déclinaison des exigences de « cybersécurité » adaptées aux systèmes ; - mise en cohérence avec le dossier d'homologation du Grand Paris Express ; - déploiement et intégration des règles homologuées dans les systèmes du Grand Paris Express. <p>Ce risque est accentué par le contexte géopolitique ou ambiant qui peut s'avérer hostile vis-à-vis d'infrastructures exposées, médiatisées, représentantes des intérêts de l'État français telles que le Grand Paris Express.</p>	<p>Il s'agit du risque que l'intégrité, la disponibilité ou la confidentialité des données des systèmes d'information de la Société du Grand Paris soit obérées ne permettant plus une conduite pérenne du projet.</p> <p>L'exposition à ce risque augmente pour l'ensemble des entreprises, notamment en période de travail à distance. Les causes peuvent être techniques (par exemple, dimensionnement des systèmes), matérielles (par exemple, pannes de serveurs) ou humaines (par exemple, des erreurs dans des migrations ou montées de version, ou d'éventuels défauts de modélisation dans les outils de représentation géographique ou spatiale de l'information). Le risque inclut également la malveillance (intrusion dans les systèmes d'information du maître d'ouvrage).</p>
Plan d'actions	<p>Renforcement des dispositifs de maîtrise des risques et de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un marché d'audit de sécurité des chantiers - Charte de sécurité et de sûreté des travaux - Clarification de l'organisation et des responsabilités dans la chaîne pour suivi et traitement des dommages aux tiers - Renforcement de la présence de la maîtrise d'ouvrage sur les chantiers par le recrutement des chargés de sécurité <p>Mise en place de dispositifs de couverture face au risque</p> <ul style="list-style-type: none"> - Couverture assurantielle pour les dommages 	<p>Renforcement des dispositifs de maîtrise des risques en place</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité pour l'alignement des politiques de sécurité du ou des systèmes d'information côté Société du Grand Paris - Assistant à maîtrise d'ouvrage Cybersécurité pour la préparation de la mise en conformité à la LPM - Politique de sécurité des systèmes d'information du Grand Paris Express - Mise en place d'un groupe de travail tripartite autour de la cybersécurité avec IdFM et RATP-GI - Assistance de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information 	<p>Réorganisation du périmètre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformité de la Société du Grand Paris aux dispositions du règlement général sur la protection des données - Sensibilisation / communication interne (tests de phishing, campagne de communication sur les règles SSI) - Outsourcing des datacenters - Responsable de la sécurité des systèmes d'informations (RSSI) rattaché à la direction des systèmes d'informations, ainsi qu'un responsable opérationnel pour le suivi au quotidien - Renforcement de l'assistance juridique afin de se prémunir en cas d'attaque <p>Renforcement des dispositifs en place</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charte de sécurité informatique et politique SSI - Plan de reprise informatique et des processus de gestion de crise informatique - Mise en œuvre des recommandations de la mission Cybersécurité

Enjeu 2	Mobilité durable et accessibilité Garantir l'égalité d'accès physique aux infrastructures de transport et le désenclavement des territoires isolés. Contribuer à la transformation de la mobilité vers plus de durabilité : mobilités actives et multimodalité.	
Risques	Adhésion politiques et partenaires Le risque porte sur la perte de soutien de la part des parties prenantes externes au Grand Paris Express : soutien politique et administratif, local ou national. Le risque comporte un aspect lié à la perte de notoriété ou d'influence, mais aussi de perte d'adhésion au projet des acteurs économiques. Il intègre le besoin d'adapter la gestion de la relation aux parties prenantes selon l'avancement du programme de construction du Grand Paris Express. Le contexte électoral 2021 (élection régionales et départementales) et 2022 (élection présidentielle), accentue le besoin pour la Société du Grand Paris de communiquer de façon coordonnée avec les élus locaux et les riverains.	Travaux d'aménagement des gares Il s'agit des risques techniques liés à la réalisation de travaux pour l'aménagement des gares et des équipements intégrés. Ce risque porte sur le non-respect du programme défini par la Société du Grand Paris, ayant pour conséquences une ouverture retardée ou, dans le cas le plus grave, une non-obtention des autorisations nécessaires pour ouvrir et exploiter la gare, accueillir du public, ouvrir les commerces ou ayant pour conséquences l'insuffisance des dispositifs pour assurer l'utilisation de modes de transports décarbonés en lieu et place de la voiture.
Plan d'actions	Comitologie en continu et en proximité avec le terrain - Réunions de coordination avec les directeurs de cabinet et les directions communication des opérateurs de transport - Réunion du comité stratégique - Conférence ligne avec les élus locaux et parlementaires - Mise en place de comités de suivi des travaux - Comité de suivi de travaux trimestriels avec les acteurs du territoire - Réunions publiques de quartier	- Publication du référentiel des places du Grand Paris - Ateliers de travail avec les collectivités sur la base du référentiel des places du Grand Paris - Études de pôles menées avec les collectivités - Tests signalétiques et mobiliers réalisés avec de futurs utilisateurs du Grand Paris Express et des associations de personnes à mobilité réduite

Enjeu 3	<p>Éthique des affaires Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt, promotion d'une concurrence loyale entre les partenaires d'affaire. Inclut le règlement général sur la protection des données.</p>
Risques	<p>Fraude Atteinte à la probité Conflits d'intérêts</p> <p>Il s'agit des risques d'irrégularités, entendus au sens large, de fraude, de conflits d'intérêts ou d'atteinte à la probité et plus globalement des risques liés à l'altération des conditions de la concurrence, à la légalité du travail, au paiement ou à l'encaissement de fonds. Ce risque est amplifié par l'exposition du projet et son secteur d'activité, d'autant que la dimension publique de la Société du Grand Paris exige l'exemplarité. Les définitions des trois notions sont à distinguer néanmoins dans les usages et situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le risque de fraude correspond à tout acte intentionnellement malhonnête fait dans l'intention de tromper en contrevenant à la loi ou aux règlements (ex. la production de fausses factures, la fraude au président, le détournement de fonds...); - Le risque de situation de conflit d'intérêts est constitué par toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction. Une telle situation peut altérer la capacité de discernement d'un collaborateur au moment de prendre une décision, allant ainsi à l'encontre des intérêts du projet ; - Le risque d'atteinte à la probité comprend les risques de corruption (proposition d'un avantage indu pour réaliser une action au bénéfice d'un tiers), trafic d'influence, favoritisme (non respect intentionnel des règles de la commande publique), prise illégale d'intérêt, concussion, détournement de fonds.
Plan d'actions	<p>Actions de lutte contre la fraude</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique assurantielle et dispositif en place de remontée d'alertes en cas de situation de fraude - Mise en place de nouvelles salles sécurisées pour l'étude des marchés par les maîtres d'œuvre - Audit régulier pour vérifier que les habilitations aux outils soient alignées avec les engagements de confidentialité - Sensibilisation des acteurs de la chaîne de la dépense par la direction des services comptables - Actions pour renforcer les dispositifs de lutte contre la fraude interne: contrôle des délégations de signature, contrôle interne comptable <p>Sécurisation des points critiques anticorruption et conflits d'intérêts</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation de tous les collaborateurs de la Société du Grand Paris par les directions juridique et des risques, de l'audit et de la conformité - Mise en place d'un plan de prévention des conflits d'intérêt et de la corruption - Mise en place d'un plan de suivi et d'accompagnement des collaborateurs en situation potentielle ou avérée de conflits d'intérêt

Enjeu 4	Prévention et gestion des impacts environnementaux et des nuisances Nuisances olfactives, sonores, rejets dans l'air / eau / sol, effluents, etc.	
Risques	Respect de l'environnement Le risque est la dégradation ou la pollution par les sous-traitants de la Société du Grand Paris et ses chantiers d'un milieu naturel, d'un paysage, d'une zone classée, d'un espace boisé classé, de zones humides, d'une espèce protégée. Il inclut également le non-respect de l'insertion paysagère des chantiers et ouvrages, des compensations et autorisations de défrichement, ou la non-prévention des bruits et vibrations pendant les travaux. Ce risque inclut la mise en place d'une politique de dissuasion efficace (audit, charte d'environnement des chantiers, sanctions financières) de la part de la Société du Grand Paris envers les entreprises afin qu'elles mettent tout en œuvre pour assurer un niveau d'exigence conforme à la réglementation.	Acceptation des projets Le risque porte sur une perte de soutien de la population au projet du Grand Paris Express. Il doit prendre en compte le bon dimensionnement et la coordination des moyens mis en œuvre pour le maîtriser. Il intègre les nuisances occasionnées par les chantiers aux riverains, commerçants ou utilisateurs des transports. L'intervention permanente de la Société du Grand Paris et de ses prestataires sur les territoires accentue l'occurrence du risque. Ce risque a été fortement accentué par la crise sanitaire, obligeant les riverains à être chez eux, et à subir les nuisances engendrées par les travaux.
Plan d'actions	Renforcement des équipes en support – Mise en place d'un responsable environnement par ligne du Grand Paris Express Réponse à la législation – Mise en place de mesures de préservation et conservatoires sur les espaces sensibles – Mise en place d'une charte de l'environnement de chantiers incluse dans les dispositions contractuelles – Renforcement des documents juridiques Renforcement des dispositifs de contrôles et outils – Mise en place de campagnes d'audits environnementaux annuelles – Dispositifs de traçabilité des terres excavées polluées ou non	Optimisation des processus et de l'organisation – Sécurisation juridique de la politique d'accompagnement des riverains – Traitement dans les 30 jours des demandes de réparation des dommages lorsqu'elles sont valables – Structuration de l'unité riverains au sein de la nouvelle gouvernance mise en place – Structuration de l'unité emploi pour favoriser l'emploi et l'insertion sur les territoires du Grand Paris Express Mesures de prévention de l'occurrence des conflits – Responsabilisation des entreprises ou des maîtres d'œuvre <i>via</i> des clauses contractuelles – Diminution de l'exposition de la Société du Grand Paris dans sa communication Disposition pour diminuer les nuisances chantiers – Généralisation de la démarche Silence Chantier (Livre blanc qui recense l'ensemble des solutions contre le bruit généré par les chantiers urbains et retours d'expérience mis à disposition des acteurs de la construction) et du dispositif « météo des chantiers » (solution numérique innovante testée sur l'un des chantiers de la ligne 15 Sud qui vise à apporter une information complète et transparente sur les nuisances sonores) : mise en place des palissades acoustiques

Enjeu 5	<p>Pérennité des infrastructures répondant aux attentes des futurs voyageurs Concevoir et réaliser une infrastructure maintenable et moderne sur le long terme (anticipation des nouveaux usages et attente des nouveaux consommateurs, flexibilité et réversibilité des espaces).</p>
Risques	<p>Un projet évolutif qui répond toujours aux besoins des franciliens malgré les crises</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le risque porte sur la construction d'un projet en partie obsolète, dans lequel les aménagements dans les gares et les trains ne sont pas adaptés y compris liés aux crises sanitaires (volume des flux moins importants, gestes barrières à respecter, etc.) - Le nombre de réclamations et de contentieux avec les entreprises peut être important dans le cas de modifications de la consistance du projet - Le risque peut également être une perte de crédibilité de la maîtrise d'ouvrage qui se traduit par une perte de confiance dans le modèle de la Société du Grand Paris
Plan d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un dispositif de lanceur d'alerte interne sur le risque d'obsolescence - Créer une cellule de managers transverse qui puisse répondre aux questionnements liés aux besoins du Grand Paris Express - Conforter les bilans sociaux-économiques des lignes et les valoriser - Interroger des organes externes, comités d'experts, tutelles pour questionner les futurs besoins des utilisateurs - Challenger les assistants à maîtrise d'ouvrage dans leur rôle de conseil - Réaliser des retours d'expérience sur les projets qui n'ont pas su s'adapter ou pas su répondre aux questionnements - Questionner chaque direction sur la gestion des risques et permettre de proposer des adaptations - Adapter la communication de crise en s'appuyant sur les retours d'expérience de projets remis en cause

Enjeu 6	<p>Gestion des déchets et économie circulaire Vise majoritairement la production et la valorisation des déblais et autres déchets générés par l'activité de la Société du Grand Paris et du Grand Paris Express.</p>
Risques	<p>Traitement des terres excavées</p> <p>Les principaux risques identifiés quant au traitement des terres portent principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des pollutions de terres supérieures aux estimations initiales ; - l'augmentation de la TGAP (Taxe générale sur les activités polluantes), laquelle est révisée annuellement par la loi de finances, mais dont l'évolution est inconnue à partir de 2025 avec de possibles écarts entre le niveau de TGAP dans les marchés fixés et son niveau futur ; - la défaillance dans la chaîne logistique, qui comprend l'excavation, l'évacuation, le stockage intermédiaire et en exutoire avec le risque que les titulaires n'anticipent pas bien les cadences d'excavation et/ou que l'espace de stockage soit insuffisant pour recevoir les quantités des nombreux chantiers de la région Île-de-France et/ou que les projets d'aménagement soient bloqués par l'administration, les riverains et/ou les associations.
Plan d'actions	<p>Amélioration des processus et méthodes de gestion de déblais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'ateliers portant sur l'homogénéisation du traitement des risques déblais dans les registres, sous ses différentes composantes - Réflexions sur les stratégies d'achat et de contractualisation des terres (challenge sur le traitement des déblais, l'extraction, possibilité de travailler avec des entreprises pour le traitement) - Réflexions et retours d'expérience sur la caractérisation, le calibrage et la valorisation des terres - Contractualisation du prix des déblais sur une base forfaitaire (en conception-réalisation) <p>Renforcement du cadre de contrôle externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Généraliser les contrôles externes à activer sur demande du gestionnaire de marché pour lutter contre le risque de mixité (réalisation de contre-analyses sur les déblais partant en exutoire)

Enjeu 7	<p>Réduction des gaz à effet de serre Visé à lutter contre le changement climatique. Réduire les consommations d'énergie ainsi que l'ensemble des gaz à effet de serre dans le fonctionnement de la Société du Grand Paris et de ses chantiers.</p>
Risques	<p>Contribution aux changements climatiques</p> <p>Le risque porte sur la non réalisation de la contribution à la réduction des émissions de gaz à effets de serre induite par la mise en service du Grand Paris Express qui peut se matérialiser par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un calcul non maîtrisé des émissions directes à la hausse en raison de méthodes de construction plus intensives en carbone ; - ou une surestimation des calculs des émissions indirectes évitées issus de jeux d'hypothèses non réalistes du report modal ou de l'aménagement du territoire.
Plan d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Sobriété dans la conception des ouvrages et matériel roulant - Utilisation de béton bas carbone et de béton fibré dans les tunnels - Préservation des ressources lors de la construction des gares : efficacité de la volumétrie, sobriété de l'architecture, économie de matière, favoriser les matériaux faiblement carbonés, durabilité des matériaux... - Dépasser les objectifs de la RE2020 pour les projets immobiliers - Centres d'exploitation certifiés HQE

Enjeu 8	<p>Adaptation au changement climatique L'adaptation au changement climatique correspond à la capacité de l'entreprise à tenir compte des impacts du changement climatique sur le produit fini (le réseau ferré et les gares) avec une attention particulière portée à la présence de zones inondables et à la multiplication des événements climatiques violents.</p>
Risques	<p>Vulnérabilité et expositions aux risques climatiques</p> <p>Le risque physique porte sur l'augmentation de l'exposition des activités de la Société du Grand Paris et de l'infrastructure du Grand Paris Express aux modifications de fréquence et d'intensité des événements climatiques et notamment les plus violents (vagues de chaleur, sécheresses, inondations...) qui peuvent remettre en question la pérennité de l'infrastructure (déformation des rails ou caténaires, défaillances des équipements électriques, modification des planning d'équipe et de maintenance...), le service (modification des habitudes consommateurs...) et la sécurité des usagers. Il doit prendre en compte le dimensionnement et la coordination des moyens mis en œuvre pour prévenir ou faire face à ces événements exceptionnels.</p>
Plan d'actions	<p>Réponse à la législation et mesures de lutte contre les inondations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évolution de la stratégie inondation de la Société du Grand Paris, qui fixe les lignes directrices à étudier et intégration dans la conception des infrastructures du Grand Paris Express concernées par le risque d'inondation - Niveau de protection des ouvrages adapté selon le type de crue et mises en œuvre de protection complémentaire au cas par cas - Compensation hydraulique, les volumes prélevés par le projet sur le champ d'expansion des crues seront compensés m³ pour m³ - Renforcement des documents juridiques <p>Conception des systèmes d'exploitation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition des systèmes de transport adaptés par les équipes opérationnelles - Préparation avec les partenaires de l'exploitation par les futurs opérateurs de transports <p>Renforcement de la résilience</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une cartographie des risques climatiques physiques sur le périmètre d'activité de la Société du Grand Paris



DÉMARCHE RSE

Feuille de route
et ODD

Détails
de nos actions

Nos
indicateurs

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

FEUILLE DE ROUTE RSE

1



CONDUIRE LE PROJET
DE MANIÈRE HUMAINE
ET ÉTHIQUE

Axe 1

Favoriser et contrôler les conditions permettant la sécurité, l'hygiène et la santé des acteurs du Grand Paris Express

Axe 2

Recruter, intégrer, fidéliser les collaborateurs, et contribuer au développement des talents

Axe 3

Favoriser le bien-être au travail

Axe 4

Disposer d'une gouvernance adaptée et garantir la loyauté des pratiques de l'entreprise

2



CONCEVOIR ET CONSTRUIRE
EN PRÉSERVANT
L'ENVIRONNEMENT

Axe 5

Limiter les impacts des projets sur les territoires et les milieux naturels

Axe 6

Favoriser l'économie circulaire

Axe 7

Prendre en compte les enjeux climat-énergie

Axe 8

Intégrer les enjeux environnementaux dans le fonctionnement de l'entreprise

3



PARTICIPER À LA CRÉATION
DE LA VILLE DE DEMAIN

Axe 9

Contribuer à la transformation de la mobilité

Axe 10

Faire des quartiers de gare des quartiers de ville

Axe 11

Concevoir et réaliser une infrastructure maintenable, accessible et moderne sur le long terme

4



TRAVAILLER POUR ET AVEC
LES ACTEURS DES TERRITOIRES

Axe 12

Accompagner le développement économique et social autour du projet

Axe 13

Favoriser l'insertion et la formation dans le cadre du projet

Axe 14

Entretenir un dialogue continu avec les territoires

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

Feuille de route
et ODD

ACTIVITÉ
2020

La feuille de route RSE et les objectifs de développement durable

UNE DÉMARCHÉ CONSOLIDÉE EN 2020

En 2020, la Société du Grand Paris a poursuivi la mise en place de sa démarche RSE, formalisée un an plus tôt. Le plan d'action, issu de sa feuille de route, a été déployé et partagé avec l'ensemble des collaborateurs et le management des différentes directions et les parties prenantes externes de l'entreprise.

La progression des effectifs de la Société du Grand Paris accompagne l'augmentation du nombre de chantiers. Cette croissance d'activité engendre une responsabilité accrue et implique une prise en compte de tout le système qu'elle pilote. La Société du Grand Paris entend réaliser ses missions dans le respect de l'environnement et améliorer les bénéfices socio-économiques pour les Franciliens et les acteurs autour du projet.

C'est pourquoi des objectifs de performance sont en cours de définition grâce à un travail associant toutes les directions de la Société du Grand Paris. Ils figureront dans la feuille de route RSE avec pour chaque enjeu clé une liste des actions à mener et à poursuivre.

Cette démarche d'amélioration de la performance collective de la Société du Grand Paris est pilotée par un groupe de travail dédié réunissant un représentant de chaque direction exécutive. Il est garant de la prise en compte et du déploiement des actions en matière de RSE.

La méthode RSE est basée sur cinq principes d'action

- Dialoguer avec les parties prenantes
- Analyser la matérialité et les risques
- Définir les objectifs clés de performance et compléter les axes de travail et les plans d'action
- Accompagner le déploiement et le suivi de la performance
- Évaluer la performance extra-financière.

NOS ENGAGEMENTS DURABLES

Les quatre orientations de la démarche RSE, et les axes qui en découlent, représentent le socle de l'engagement de la Société du Grand Paris en matière de responsabilité sociétale. Elles guident aussi ses actions en faveur des objectifs de développement durable (ODD), définis par les Nations unies qui fixent 17 priorités à atteindre d'ici 2030 pour participer à un développement économique soucieux de respecter les populations et la planète.

Membre du Pacte Mondial depuis 2020, la Société du Grand Paris met en place des politiques adaptées en réponse à ce but commun à l'échelle nationale et internationale qui est d'assurer la mise en œuvre des droits de l'Homme, de lutter contre les inégalités, de faire face au défi climatique et de préserver les ressources naturelles.

Objectifs de développement durable des Nations Unies

La démarche RSE et la feuille de route de la Société du Grand Paris s'alignent sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Le Grand Paris Express, parce qu'il est un projet de transport en commun et qu'il contribuera au développement de la mobilité pour une ville plus agréable, durable et socialement plus juste, répond à ces objectifs et enjeux majeurs que sont la lutte contre le dérèglement climatique, la résorption des inégalités et la création d'emploi. Ce sont ces enjeux qui guident le travail des équipes de la Société du Grand Paris au quotidien.

Compte tenu de ses activités, la Société du Grand Paris contribue principalement à six ODD :



Industrie, innovation et infrastructure



Inégalités réduites



Villes et communautés durables



Consommation et production responsables



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Partenariats pour la réalisation des objectifs

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Global Compact des Nations Unies

La Société du Grand Paris est signataire de la charte Global Compact des Nations Unies depuis le 26 juin 2020. Elle ancre ainsi sa démarche et s'engage à agir selon les principes universellement reconnus du respect des droits de l'Homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

**E
N
2
0
2
0**

Créer et maintenir une culture RSE partagée avec ses parties prenantes

La promotion des objectifs de développement durable et la responsabilisation de toutes les parties prenantes de la Société du Grand Paris s'effectuent tout au long de l'année, au-delà des travaux et partenariats engagés pour la réalisation du Grand Paris Express, avec la participation à des événements, conférences et l'organisation d'animations internes.

En 2020 on retiendra notamment la participation de la Société du Grand Paris à Lille Métropole 2020 Capitale Mondiale du Design avec un stand dédié.

En interne, plusieurs actions sont mises en œuvre pour impliquer les collaborateurs dans les actions RSE du projet (posts sur le réseau interne, témoignages, vidéos thématiques).

Une sensibilisation plus large est également effectuée à différentes occasions. En 2020, les collaborateurs de la Société du Grand Paris se sont notamment mobilisés à travers :

- la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) du 20 au 26 septembre 2020 ; occasion de faire découvrir à tous les collaborateurs au travers du témoignage de collaborateurs les actions de la Société du Grand Paris et du Grand Paris Express en faveur du développement durable ;
- une journée d'échange entièrement dédiée à la RSE en fin d'année. Animée par les équipes de la direction du développement durable et de la communication interne, cette journée a vocation à réunir les collaborateurs autour des thématiques de la RSE et de faire le point sur l'avancement des actions de la Société du Grand Paris. Des intervenants externes participent avec pour objectif de nourrir la réflexion globale des collaborateurs. Cette année le thème abordé s'est centré sur les outils numériques et l'empreinte carbone. Cet événement spécifique sera reproduit chaque année.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

Feuille de route
et ODD

ACTIVITÉ
2020

La Société du Grand Paris s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue basée sur l'analyse de la performance, la transparence et la communication de ses résultats et l'atteinte de ses objectifs. Sa démarche RSE a été évaluée en 2020 par un organisme indépendant d'experts spécialisés. La performance de la Société du Grand Paris dans la maîtrise de ses risques est suivie et évaluée à travers les dispositifs du risk management et le rapport d'avancement périodique trimestriel, mis en place depuis 2018 et transmis au conseil de surveillance, qui s'appuie sur les reportings de chaque direction. Une centaine d'indicateurs, ajustés et enrichis chaque année, concernant les thématiques sociales, environnementales, sociétales et de gouvernance, sont partagés et étudiés en interne dans une logique d'amélioration constante et de suivi de la performance. Au cours de l'année 2020, un travail de mise à jour des protocoles de reporting RH et notamment pour les indicateurs emploi et insertion, a été effectué optimisant les processus de collecte et la fiabilité des informations extra-financières. Les audits externes permettent de valider la robustesse des données remontées. Cette démarche d'optimisation se poursuivra en 2021.

E N 2 0 2 0

UNE MESURE DE LA PERFORMANCE ET DES IMPACTS

Notation extra-financière sollicitée

En 2020, la Société du Grand Paris a obtenu la note de 74/100 pour sa performance RSE sur son périmètre global, évaluée par l'agence de notation indépendante Ethifinance, filiale du Groupe Qivalio.

Cette note situe la maturité de la démarche RSE de la Société du Grand Paris au niveau Avancé dans l'échelle de notation Ethifinance (le plus haut niveau, Excellent, démarre à 76/100). La Société du Grand Paris a obtenu des notations entre Avancé et Excellent sur les quatre thématiques évaluées : gouvernance, environnement, capital humain et parties prenantes externes. Un plan d'action a été identifié suite à l'analyse de la performance des mesures déployées.

Indicateurs de performance audités

L'audit des indicateurs de performance et d'impact fait partie intégrante de la stratégie RSE. Il permet une transparence et un suivi par d'autres instances, au-delà de la Société du Grand Paris.

En procédant à cet audit, alors que ses statuts ne prévoient aucune obligation légale en la matière, la Société du Grand Paris souhaite se rapprocher des standards de communication financière et de communication durable en vigueur. Cette volonté de transparence contribue également à rendre visible sa démarche auprès des parties prenantes.

Dès cette année 2020, de nombreuses thématiques RSE ont été auditées par un organisme tiers indépendant, représentant 24 indicateurs transverses à la Société du Grand Paris et articulés au reporting Green Bonds. Ces indicateurs sont disponibles dans le tableau de synthèse ainsi que le rapport d'assurance de l'organisme tiers indépendant. L'ensemble des données RSE de la Société du Grand Paris sera évalué d'ici 2023.

74/100

NOTE DE PERFORMANCE RSE



CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE
HUMAINE ET ÉTHIQUE

Axe 1

Favoriser et contrôler les conditions permettant la sécurité, l'hygiène et la santé des acteurs du Grand Paris Express

En tant que maître d'ouvrage, la Société du Grand Paris a une responsabilité qui l'engage en matière de sécurité. Elle met tout en œuvre pour assurer celle des compagnons grâce notamment à la mise en place de mesures de prévention rigoureuses sur les chantiers. Elle est également dans la recherche constante d'actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et du bien-être de ses collaborateurs.

**A
C
T
I
O
N
S**

1 Prévenir les accidents graves sur et autour des chantiers en tant que maître d'ouvrage >>

2 Assurer la sécurité, l'hygiène et la santé de l'ensemble des collaborateurs >>

Face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et à ses impacts humains, économiques et sociaux en France et dans le monde, la Société du Grand Paris s'est engagée à endiguer l'épidémie en appliquant les mesures d'hygiène et de sécurité, d'assurer la continuité d'activité de maître d'ouvrage afin de soutenir l'économie de la Région Île-de-France, et d'accompagner ses parties prenantes dans cette période difficile.

ACTION 1

Prévenir les accidents graves sur et autour des chantiers en tant que maître d'ouvrage

La réalisation des 68 gares et 200 km de lignes de métro du Grand Paris Express relève de la responsabilité de la Société du Grand Paris en tant que maître d'ouvrage. Son rôle, en partenariat avec les différents intervenants, est notamment d'assurer la sécurité et la sûreté des chantiers engagés.

La Société du Grand Paris s'attache à mettre en place sur ses chantiers une sécurité globale, cohérente et adaptable, qui doit être gérée à l'intérieur comme à l'extérieur des emprises. Pour y parvenir, elle met en œuvre des moyens humains, techniques et organisationnels de prévention et de protection contre les événements à caractère accidentel.

La maîtrise de la sécurité repose sur une doctrine commune partagée avec tous les acteurs de la chaîne de travaux. Pour tous les chantiers sous maîtrise d'ouvrage de la Société du Grand Paris, une charte et des référentiels sécurité est incluse dans les engagements contractuels des entreprises, maîtres d'œuvre et coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé.

Un cadre de sécurité partagé

La Société du Grand Paris rencontre régulièrement les multiples partenaires externes (pompiers, police, SAMU, organismes de contrôle et de prévention...) afin de leur assurer une bonne connaissance des chantiers, mais aussi de partager les bonnes pratiques et les retours d'expériences, et ce en toute transparence.

La Société du Grand Paris, les maîtrises d'œuvre, les entreprises et les coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé (CSPS) collaborent avec les services de secours, afin d'améliorer en continu l'organisation des secours. La gestion des secours se concrétise par l'élaboration de plans de secours établis par les entreprises gestionnaires de site en coordination avec les différents acteurs pour s'assurer que toutes les entreprises en coactivité soient bien incluses dans ce dispositif. Ces plans sont notamment testés avec les services de secours lors des exercices qui sont organisés régulièrement sur chacun des sites en travaux. L'objectif est d'avoir une connaissance mutuelle la plus juste possible pour garantir l'efficacité de l'intervention.

Un plan de gestion des situations perturbées et des crises (PGSPC), déployé en 2019, permet d'anticiper les incidents qui pourraient porter atteinte au bon déroulement du projet, et ainsi d'adopter une réaction rapide et appropriée.

Les risques identifiés concernent la sécurité des personnes, l'intégrité des biens, la préservation physique de l'environnement des chantiers, les processus critiques de l'entreprise, la réputation et le patrimoine de la Société du Grand Paris.

Les accès aux chantiers sont réglementés et contrôlés (habilitations, formations, équipements adéquats, justificatifs d'accès...), pour les travailleurs comme les visiteurs.

Les visites « sécurité » des responsables de la sécurité des chantiers de la Société du Grand Paris ou celles menées par les CSPS, ainsi que les campagnes annuelles d'audits sécurité déployées depuis 2020, permettent de disposer d'outils de pilotage et d'indicateurs qualitatifs sur la sécurité des chantiers et d'améliorer le partage d'expérience. Les dispositifs et le management de sécurité mis en œuvre à l'échelle du site de chaque chantier sont audités et permettent aux équipes en place de disposer d'outils concrets pour améliorer la sécurité des chantiers.



EN 2020

L'impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement des chantiers

L'année 2020 a été contraignante pour l'avancement des chantiers du Grand Paris Express du fait de la crise sanitaire. Ils ont été arrêtés très tôt au printemps 2020, après mise en sécurité, à la demande de la Société du Grand Paris et ce avant la publication des annonces gouvernementales et des préconisations de la fédération française du bâtiment (FFB) et de la fédération nationale des travaux publics (FNTP) pour garantir la sécurité des compagnons.

Les chantiers ont fait l'objet de visites par les mandataires sécurité pendant la période de confinement et d'arrêt des chantiers pour s'assurer de l'imperméabilité et l'intégrité des emprises.

Afin de préparer la reprise d'activité sur les chantiers, le plan général de coordination SPS a été complété d'un additif relatif à l'épidémie de Covid-19 corédigé par les

groupements de CSPS en tenant compte des dispositions du guide de préconisations de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP). Il a été régulièrement mis à jour par les CSPS pour intégrer les nouvelles mesures sanitaires préconisées au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie. Les entreprises ont parallèlement mis à jour leur plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSP) pour tenir compte des nouvelles mesures issues de l'additif du PGCSPS (plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé).

Les bases vie ont été adaptées et les mesures sanitaires indispensables à la protection de la santé des personnes intervenant sur les chantiers ont été mises en œuvre en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Préalablement à la reprise des travaux, chaque site de chantier a fait l'objet d'une visite dans le cadre de collègue interentreprise santé sécurité condition travail (CISSCT) extraordinaire pour s'assurer que les conditions de sécurité sanitaires étaient bien respectées et que les travaux pouvaient reprendre.

Les travailleurs ont été informés par leur employeur de la situation sanitaire et les risques inhérents au virus. L'inconfort des mesures de protection individuelle, notamment le masque, a accru le risque d'accident courant, ce qui nécessite un renforcement de la vigilance.

La Société du Grand Paris a organisé le 14 mai 2020 une web conférence pour l'ensemble des entreprises travaux travaillant sur ses chantiers afin de favoriser le partage d'expérience sur les mesures sanitaires pouvant être mises en place sur les sites.

L'adaptation des règles sanitaires au contexte inédit créé par la circulation de la Covid-19 a permis aux maîtres d'œuvre et entreprises de poursuivre les chantiers sans interruption même lors de la deuxième période de confinement en novembre 2020.



VOIR LA VIDÉO
REPRISE DES
CHANTIERS

TABLEAU DES INDICATEURS →

EN 2020

72

AUDITS RÉALISÉS

SUR L'ANNÉE AVEC UNE INTERRUPTION DE PRÈS DE 4 MOIS DU FAIT DE LA COVID-19 ET DE L'ARRÊT DES CHANTIERS.

Une nouvelle version de la charte et référentiels sécurité des chantiers

Une nouvelle version de la charte et référentiels de sécurité des chantiers du Grand Paris Express, pierre angulaire de la sécurité des chantiers, a été élaborée en 2020. Elle comprend l'ensemble des règles et principes fondamentaux retenus par la Société du Grand Paris dans le cadre du volet sécurité et sûreté de la politique QSE des chantiers du Grand Paris Express et les référentiels qui sont les bases documentaires à partir desquelles sont formulées les exigences et niveaux de performance d'un système donné. Cette version apporte principalement des développements sur les principes de

sécurisation sur et autour des chantiers (responsabilité, identification des risques, protections...), l'organisation des secours et des précisions réglementaires.

Les évolutions sont le fruit du retour d'expériences des travaux en cours, des événements qui se sont produits et des exercices réalisés. Sa validation et sa notification à l'ensemble des acteurs de la chaîne de travaux permettent de maintenir ou de rétablir l'homogénéité des prescriptions sur le plan de la sécurité des chantiers à l'échelle de tout le projet entre les différents marchés et la multiplicité des entreprises intervenant.

2/3

DES CHANTIERS

AUDITÉS ONT OBTENU LA NOTE DE C SELON LE RÉFÉRENTIEL DE L'AUDIT, PERMETTANT DE QUALIFIER LEUR NIVEAU DE SÉCURITÉ COMME PERFECTIBLE, LE TIERS RESTANT A OBTENU LA NOTE DE B, SATISFAISANT.

89%

DES CHANTIERS

ONT ÉTÉ AUDITÉS AU PRORATA DU TEMPS D'ACTIVITÉ QUI S'EST ÉCOULÉ HORS CONFINEMENT.

Première campagne d'audits de sécurité des chantiers

La première campagne d'audits de sécurité des chantiers réalisée par AFNOR Certification a été déployée en 2020. Dans cette période particulière, 89% des chantiers ont été audités. Ce sont ainsi 72 audits qui ont été réalisés en 2020. Tout écart constaté lors de ces audits doit être levé par l'entreprise gestionnaire de site dans des délais fixés par la Société du Grand Paris, selon sa nature: humaine, organisationnelle ou technique.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 2

Assurer la sécurité, l'hygiène et la santé de l'ensemble des collaborateurs

Au-delà des obligations légales, la Société du Grand Paris a choisi d'aller plus loin et d'accompagner les équipes via des actions de sensibilisation.

Les collaborateurs de la Société du Grand Paris ont des activités professionnelles principalement tertiaires ne les plaçant pas dans des situations à risque très élevées. Les risques professionnels sont identifiés et évalués dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document légal est mis à jour annuellement en lien avec la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT, anciennement comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT) qui peut émettre des propositions. La commission met aussi en place un dispositif d'alerte et de premiers secours.

Chaque collaborateur a accès aux documents de prévention et de sensibilisation dès son arrivée via le portail ressources humaines :

- l'évaluation des risques au siège de la Société du Grand Paris et à la Fabrique du métro conformément aux prescriptions définies dans le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 (articles R. 4121-1 à 4 du code du travail) qui sont réalisés par un tiers extérieur ;
- les documents visant à lutter contre le harcèlement et les discriminations ;
- la procédure d'évacuation ;
- la liste des sauveteurs secouristes au travail.

» [Bilan social condition de santé et de sécurité](#)

EN 2020

Une gestion coordonnée face à la crise sanitaire pour protéger les collaborateurs

La Société du Grand Paris s'est adaptée dans un temps record pour répondre aux devoirs de sécurité sanitaire et de continuité d'activité lors des mesures de confinement. Les collaborateurs ont basculé dans un mode de travail massivement à distance et toutes les mesures ont été prises pour assurer la sécurité des équipes dont la présence était essentielle sur site.

Un soutien a été proposé à chaque collaborateur avec des dispositifs d'accompagnement psychologique et médical et un appui managérial renforcé. Une cellule de crise covid a été activée pour adapter les protocoles gouvernementaux à la poursuite du travail à la Société du Grand Paris. Un dialogue social étroit a été maintenu avec les partenaires sociaux.

TABLEAU DES INDICATEURS →

EN 2020

- Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique

Pendant le confinement, une cellule d'écoute psychologique a été mise en place le 27 avril 2020 pour 6 mois et renouvelée jusqu'en 2021, ouverte à tous les salariés, 7j/7, 24h/24 afin de leur permettre de discuter, de façon anonyme, avec des psychologues cliniciens spécialisés dans l'écoute et l'accompagnement au travail.

- Information et prévention

Le recrutement d'une infirmière en mars 2020 a permis de mener des actions d'information et de prévention, notamment contre le risque covid-19. L'infirmière a contribué à la mise à jour de la partie risques biologiques du document unique d'évaluation des risques (DUERP) et à la diffusion du protocole hygiène et prévention pour les équipes devant se rendre sur les chantiers. Elle a également été formée et équipée pour pratiquer des tests antigéniques en cas de besoin. Le *contact-tracing* interne à l'entreprise et pour tous les usagers du bâtiment a été mis en place pour les cas contacts à risque de la sphère professionnelle ainsi que le suivi des contaminations. Ces usagers ont été informés et orientés au sujet des questions covid-19.

- Campagne de vaccination

Une campagne de vaccination antigrippale a été proposée sur site à l'infirmier pour protéger les personnes les plus fragiles dans le contexte de la crise sanitaire. La vaccination anti covid-19 est organisée avec le service de santé au travail interentreprise (AMET) selon les étapes de la stratégie vaccinale.

- Poursuite du dialogue social

Le dialogue social s'est tenu pendant toute la durée du confinement avec des réunions régulières des CSSCT et du CSE (comité social et économique). Des notes de cadrage et de service ont été soumises aux élus afin de préciser l'ensemble des modalités du travail à distance à mettre en place, protocoles des cas contaminés et cas contact...

**0 ACCIDENT GRAVE
DES COLLABORATEURS
SUR SITE EN 2020 EN
RAISON DE L'ACTIVITÉ
TERTIAIRE ET DE LA BONNE
APPLICATION DES MESURES
DE PRÉVENTION**

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Un haut niveau de protection sociale pour les salariés

La Société du Grand Paris a signé en 2017 un accord collectif relatif à la prévoyance et aux frais de santé, après négociations avec l'organisation syndicale en place et consultation du comité d'entreprise. Cet accord, dont un avenant a été signé début 2019, vise à garantir un haut niveau de protection sociale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant introduit la notion de contrat responsable. La Société du Grand Paris a fait le choix d'aligner les garanties des non-cadres sur celles des cadres en cas d'arrêt maladie, et ce sans condition d'ancienneté.

Des actions de prévention lors de l'embauche

Une visite d'information et de prévention est obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs. Assurée par un professionnel du service de santé au travail, cette visite a pour but notamment d'informer le salarié sur les risques liés à son poste de travail et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Un suivi individuel est ensuite organisé au maximum tous les cinq ans, sauf pour les personnels en situation particulière et/ou exposés à des risques spécifiques.

Assurer la sécurité de l'information

La politique de sécurité de l'information permet de protéger les données confidentielles de la Société du Grand Paris, celles qui sont liées au Grand Paris Express ainsi que l'ensemble de nos données personnelles.

EN 2020

D'autres actions de sensibilisation assurées auprès des collaborateurs

D'autres actions ont été proposées aux collaborateurs pour améliorer leur santé au quotidien : conférence prévention risque cardiovasculaire avec la fédération française de cardiologie, ateliers cohérence cardiaque, sommeil, posture, alimentation...

Démarche de sécurisation des systèmes d'informations

Le changement dans les modes de travail en 2020 avec la généralisation du télétravail et l'augmentation des échanges numériques a conduit la Société du Grand Paris à renforcer la sécurité de l'information et l'éthique liée à l'utilisation de ses données pour garantir la confiance avec ses parties prenantes.

Des outils d'informations ont été déployés (fiches pratiques sécurisation des échanges, données, outils de travail...) auprès des collaborateurs. Cette démarche sera une priorité pour l'année 2021 pour augmenter le niveau de vigilance des collaborateurs. Une campagne de sensibilisation « Sécurité de l'information : tous concernés » a été lancée en mars 2021 et une charte d'utilisation des ressources informatiques est notamment prévue.

11

AVIS ÉMIS PAR LE CSE
APRÈS CONSULTATION POUR LA
GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE
HUMAINE ET ÉTHIQUE

Axe 2

Recruter, intégrer, fidéliser les collaborateurs et contribuer au développement des talents

La loi de finances pour 2019 a permis de créer 200 postes supplémentaires. Cette dotation significative était attendue et nécessaire pour un meilleur pilotage du projet et l'atteinte des objectifs impartis. Cette dynamique se poursuivra dans les années à venir. Le défi humain est de taille. Il implique une mobilisation des équipes pour recruter les nouveaux collaborateurs, assurer leur intégration, maintenir l'employabilité des salariés déjà en poste et leur engagement pour la réussite du projet tout en assurant une équité de traitement à toutes et à tous.

**A
C
T
I
O
N
S**

3 Assurer le recrutement et une bonne intégration des collaborateurs au sein de l'entreprise



4 Favoriser l'employabilité des collaborateurs



5 Maintenir l'égalité de traitement et la parité des effectifs



ACTION 3

Assurer le recrutement et une bonne intégration des collaborateurs au sein de l'entreprise

L'augmentation des effectifs initiée en 2019 se poursuit pour assurer la montée en puissance des chantiers sur l'ensemble des lignes du Grand Paris Express. La variété des postes créés illustre l'étendue des compétences nécessaires à la réalisation du projet. Des fonctions support à la réalisation du projet (lignes, systèmes, foncier...), en passant par les achats, les risques ou l'exécution des marchés, le renforcement des équipes concerne tous les métiers. Il permet à la Société du Grand Paris d'industrialiser ses processus et, en tant que maître d'ouvrage, de mieux piloter les différentes phases du projet.

L'intégration des nouveaux collaborateurs est un enjeu important, compte tenu de cette croissance rapide des effectifs. Depuis 2019, les nouveaux collaborateurs participent à une session d'accueil, en présence d'un des membres du comité exécutif (Comex) et de la direction des ressources humaines, permettant d'appréhender l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'à des temps de sensibilisation obligatoires sur un certain nombre de sujets : passation des marchés publics, déontologie, chaîne de paiement, sécurité de chantiers, sécurité de l'information...

Ce parcours comporte également une visite de la Fabrique du métro, qui est l'occasion de partager le projet d'entreprise avec les nouveaux collaborateurs, et d'une visite d'un chantier du Grand Paris Express. Un livret d'accueil est également remis à chaque nouvel arrivant. Un système de parrainage a également été mis en place avec des collaborateurs ayant au moins quatre mois d'ancienneté et appartenant à une direction différente.

EN 2020

Les moyens de recrutement renforcés et adaptés à la crise sanitaire

L'équipe chargée du recrutement a été étoffée en 2020 et a vu son travail facilité grâce à la mise en place d'un logiciel de gestion des talents permettant de traiter le processus de recrutement de A à Z. Malgré la pandémie, le recrutement n'a pas discontinué. La Société du Grand Paris s'est adaptée en ajustant ses processus de recrutement et d'intégration à distance : entretiens en visioconférence, dématérialisation des documents et signature électronique, intégration à distance. Les réseaux sociaux, comme LinkedIn ou Instagram, ont constitué des canaux d'accès supplémentaires aux futurs candidats. Chaque jeudi, pour les #Jeudirecrutement, une offre d'emploi ou une vidéo sur les métiers de l'entreprise ont été publiées afin de mettre en valeur la marque employeur.

Un parcours d'intégration enrichi, même pendant la pandémie

Pour la rentrée 2020, le parcours d'intégration a évolué pour en fluidifier l'organisation, assurer un meilleur suivi et créer un esprit de « promotion ». Le parcours d'intégration a ainsi été concentré sur deux journées. Mêlant convivialité et apprentissage des fondamentaux, il permet aux nouveaux collaborateurs (en CDI, CDD, intérim, stage ou alternant sans distinction) de se familiariser dès les premiers jours avec les processus de la Société du Grand Paris, ses objectifs, son fonctionnement et le projet du Grand Paris Express. Outre une présentation du projet d'entreprise, les ateliers de sensibilisation sont désormais proposés à dates fixes et ouverts à l'ensemble des collaborateurs pour permettre à ceux étant arrivés avant leur mise en place d'y participer. Ils se voient remettre un pack de bienvenue comportant un livret d'accueil, l'ensemble des documents pratiques et légaux et leur tasse/gourde pour éviter l'utilisation de bouteille en plastiques et gobelets jetables.

En raison de la pandémie, les visites de la Fabrique du métro et des chantiers ont évolué pour respecter le protocole sanitaire.

DOCUMENTS ESSENTIELS REMIS AU COLLABORATEUR À SON ARRIVÉE

- le règlement intérieur, qui fixe les règles en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline;
- le code de conduite (valeurs et pratiques observées);
- la charte informatique (cadre d'utilisation des technologies de l'information et de la communication à leur disposition);
- l'accord d'entreprise relatif au temps de travail et son avenant (pour organiser leur temps de travail et gérer leurs congés);
- les guides, garanties, et notices d'informations relatifs à la mutuelle et prévoyance d'entreprise;
- l'annexe sur le règlement général sur la protection des données.

IDENTITÉ

RISQUES ET ENJEUX

DÉMARCHE RSE

Actions

ACTIVITÉ 2020

TABLEAU DES INDICATEURS →

Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

La Société du Grand Paris mène une politique dynamique et volontariste de développement des stages et de l'alternance pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. À ce titre, elle réserve ainsi une place importante aux formations en stage et aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, proposés tout au long de l'année. Chaque année, la Société du Grand Paris accueille des étudiants d'écoles d'ingénieurs, d'universités, d'IUT et de lycées, qui peuvent ainsi renforcer leur formation initiale par une expérience pragmatique et enrichissante au cœur de nos métiers. Des tuteurs expérimentés et volontaires sont mobilisés pour les accompagner, leur faire découvrir des métiers et leur transmettre leur savoir-faire et leur passion pour leur métier.

EN 2020

Un partenariat noué avec l'association Capital Filles

La Société du Grand Paris a noué un partenariat avec Capital Filles, une association qui propose d'accompagner les lycéennes dans leurs choix d'orientation. Il s'agit de combattre les stéréotypes liés aux genres des métiers et d'encourager les jeunes filles à ne pas céder au phénomène d'autocensure. Un système de marrainage par des collaboratrices de la Société du Grand Paris de lycéennes a été développé. Lancé à la rentrée 2020, le partenariat mobilise déjà une quarantaine de collaborateurs, marraines et délégués.

326

RECRUTEMENTS CDI

EFFECTUÉS EN 2020

44

STAGIAIRES

CONVENTIONNÉS

28 NOUVEAUX ALTERNANTS
ISSUS DE FORMATIONS EN
BTS, DUT, LICENCE PRO,
MASTER 1 ET 2 ET ÉCOLES
D'INGÉNIEURS ONT ÉTÉ
ACCUEILLIS EN 2020

Une entreprise qui attire les jeunes

La moyenne d'âge globale des 745 collaborateurs présents à l'effectif au 31 décembre 2020 est de 38,2 ans (37,23 ans pour les femmes et 39,13 ans pour les hommes). Elle était de 39,53 ans en 2019 et 41,72 ans en 2018. Cela témoigne d'une population des collaborateurs rajeunissante principalement du fait des recrutements opérés courant 2019 et 2020, mais aussi de l'embauche des alternants (28 en 2020 contre 19 en 2019). 7,7% des collaborateurs ayant rejoint les effectifs en 2020 avaient moins de 25 ans lors de leur embauche (5,8% en 2019).

>> [Bilan social effectifs](#)

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 4

Favoriser l'employabilité des collaborateurs

Chaque année, un entretien annuel entre le collaborateur et son manager permet de faire le point sur l'année écoulée, d'identifier les besoins de développement requis pour le poste et les volontés d'évolution de carrière. En complément, la réalisation d'un entretien professionnel vise à échanger sur le parcours et l'évolution professionnels. Il s'inscrit dans une dynamique de maintien et de développement des compétences au sein de la Société du Grand Paris.

La formation permet de favoriser les évolutions de carrières en interne, et dans une perspective à plus long terme, autour de cinq axes stratégiques :

- professionnaliser et faire monter en compétences les collaborateurs ;
- développer une culture managériale par le déploiement des modules de formations « à la carte » ;
- favoriser le bien-être au travail ;
- créer un parcours dédié au projet ;
- optimiser le financement de la formation en utilisant les dispositifs opérateurs de compétence (OPCO).

Elle s'appuie sur des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, sur le compte personnel de formation et sur le bilan de compétences.

La mobilité interne constitue un autre axe stratégique de la politique des ressources humaines puisqu'elle offre des opportunités en matière de développement et d'évolution professionnelle. Elle répond aussi aux besoins opérationnels du projet. Fin 2018, une charte a été établie pour en définir les modalités et les grands principes.

EN 2020

11%

DES POSTES

POURVUS À L'INTERNE,
SOIT 36 PERSONNES, DONT
13 FEMMES ET 23 HOMMES.

L'entretien professionnel devient annuel

Depuis 2011, la Société du Grand Paris mène des campagnes d'entretiens annuels d'activité et de développement professionnels, ainsi que d'entretiens individuels et professionnels, qui permettent notamment d'analyser les demandes de formation et de mobilité. Depuis 2020, l'entretien professionnel est conduit à un rythme annuel.

Développer les compétences et cartographier les emplois

Un plan de développement des compétences basé sur les orientations stratégiques de la Société du Grand Paris a été mis en place en 2020. Il va être complété par un projet de cartographie des emplois pour apporter notamment une meilleure visibilité sur les opportunités d'évolution de carrière et accompagner la gestion professionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Sur l'année, le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue est de 3,12%. Les chiffres liés à la formation en hausse entre 2019 et 2018, ont un taux similaire en 2020 ce qui démontre la réelle motivation de la Société du Grand Paris à accompagner la montée en compétences de ses collaborateurs.

>> [Bilan social formation](#)

96%

DE TAUX DE RÉUSSITE

DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS 2020

Les formations légales et métiers ont été les plus suivies avec respectivement 231 et 192 collaborateurs inscrits soient 193,64 et 167,5 jours de formations.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 5

Maintenir l'égalité de traitement et la parité des effectifs

La politique de recrutement est ouverte à la diversité et respectueuse de l'égalité des chances.

Une commission dédiée à l'égalité professionnelle a été créée début 2020, à la suite des élections du comité social économique (CSE) de décembre 2019. Elle est composée de membres élus du comité et présidée par le représentant de la direction dûment désigné à cet effet, assisté de collaborateurs de la Société du Grand Paris. Ayant vocation à se réunir à plusieurs reprises dans l'année, cette commission est notamment chargée d'assister le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle, de préparer les délibérations sur le rapport comparé de la situation des hommes et des femmes et de préparer la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Une politique de rémunération au service de la stratégie de recrutement

La direction des ressources humaines est garante de l'équité des rémunérations. Elle assure le contrôle des rémunérations à l'embauche afin de garantir le respect de l'équité salariale, elle analyse et correction des écarts non justifiés à niveau de poste et expérience comparable. Une enveloppe est dédiée chaque année à la correction des écarts.

La politique de rémunération est attractive et compétitive par rapport au marché afin d'acquiescer et de fidéliser les compétences dont le projet a besoin. Elle valorise et sait reconnaître les résultats et la performance, tant individuelle que collective, afin d'atteindre les objectifs fixés à la Société du Grand Paris. Juste et équitable, elle accompagne les collaborateurs dans la durée, en lien avec la gestion de carrière, le développement des compétences et l'évaluation de la performance.

Les principes de la politique de rémunération reposent sur la clarté et la simplicité, l'objectivité, l'équité et la capacité d'incitation. Elle propose une structure de rémunération claire, avec un salaire de base qui tient compte du niveau de responsabilité et du niveau de maîtrise du poste, des parts variables, d'autres éléments de rémunération monétaire (frais de garde d'enfants...) et des avantages sociaux (protection sociale, compte épargne temps).

EN 2020

Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle

Le directoire a conclu avec les partenaires sociaux un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, qui a pour objectif d'assurer l'objectivité, l'équité et la transparence des règles de rémunération. Il prévoit une enveloppe équité destinée à corriger les différences de salaires à niveau de postes, responsabilités et expériences comparables. Cette politique innovante de rémunération est construite par le responsable rémunération et avantages sociaux recruté en 2019.

L'EFFECTIF GLOBAL DE LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS AU 31/12/2020 FAIT L'OBJET D'UNE REPRÉSENTATION

H/F DE 52%-48%.

JUSQU'À CETTE DATE L'EFFECTIF FAISAIT L'OBJET D'UNE ÉGALITÉ QUASI-PARFAITE.

Des offres d'emploi accessibles à tous

La direction des ressources humaines de la Société du Grand Paris a mis en place un référent handicap. Depuis début 2020, les offres d'emploi sont publiées sur le site de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

92/100

OBTENUS À L'INDEX 2020

DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES (81/100 POUR 2018, 90/100 POUR 2019)

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE
HUMAINE ET ÉTHIQUE

Axe 3

Favoriser le bien-être au travail

La Société du Grand Paris mène une politique active en matière de vie au travail qui inclut la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail (QVT). Elle engage toute son organisation et son management afin de garantir la qualité de l'environnement, des conditions de travail et des relations de travail au sein des équipes et le management.

**A
C
T
I
O
N
S**

6 Créer et maintenir un environnement de travail agréable et adapté aux besoins des collaborateurs >>

7 Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle >>

8 Encourager et appliquer les bonnes pratiques managériales >>

ACTION 6

Créer et maintenir un environnement de travail agréable et adapté aux besoins des collaborateurs

La qualité de vie au travail est un engagement fort de la direction de la Société du Grand Paris réaffirmé en 2019. Des locaux, répondant à des exigences organisationnelles, aux différentes possibilités pour les collaborateurs de s'exprimer et donner leur avis, directement ou par les représentants du Comité social et économique (CSE), la Société du Grand Paris met tout en œuvre pour offrir à ses collaborateurs les meilleures conditions de travail selon les spécificités de leur métier.

La Société du Grand Paris a décidé de mesurer annuellement le bien-être et la satisfaction de ses collaborateurs au travail à travers différents thèmes (convivialité, égalité de traitement...). Ces enquêtes permettent d'identifier les points forts et de mettre en place des plans d'actions pour travailler sur les axes d'amélioration soulevés. La Société du Grand Paris souhaite accompagner cette mise en œuvre avec l'obtention du label OsmoZ qui s'articule autour de six enjeux sociétaux : santé environnementale, hygiène de vie, équilibre vie privée/vie professionnelle, communication et lien social, fonctionnalités et démarche collaborative.

EN 2020

Plan de conduite du changement suite au déménagement des équipes

La transformation de la Société du Grand Paris initiée au travers d'une réorganisation des équipes, parallèlement au redimensionnement significatif des effectifs, a nécessité le transfert du siège sur un site dont l'aménagement a été pensé pour être plus en adéquation avec l'identité et le fonctionnement matriciel de l'entreprise. Le déménagement des 550 collaborateurs en janvier 2020 a donné lieu à un plan de conduite du changement, basé sur la co-construction et le collaboratif. Un soin particulier a été porté sur la qualité et l'ergonomie des aménagement tout en accompagnant l'ensemble des collaborateurs sur les nouveaux usages permis par ces nouveaux locaux.

550
COLLABORATEURS
ONT DÉMÉNAGÉ AU MOODS
EN 2020

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

EN 2020

Plan d'accompagnement spécifique pendant la crise sanitaire

Un plan d'accompagnement particulier a été pensé tout au long de la crise sanitaire pour continuer d'intégrer les nouveaux collaborateurs dans les meilleures conditions possibles et maintenir le collectif de l'établissement et la vie de l'entreprise.

Dans le cadre de la généralisation du télétravail, un espace de discussion et d'animation a été créé sur le réseau social interne de l'entreprise afin de maintenir le lien social et le collectif.

D'autres dispositifs ont été mis en place pour accompagner et évaluer l'adaptation

des collaborateurs à ces nouvelles méthodes de travail et lutter contre l'isolement et les risques psycho-sociaux, comme :

- un baromètre hebdomadaire « Société du Grand Paris à votre écoute » ;
- des événements connectés et des temps de partage réguliers avec la direction et les managers, des fiches pratiques (par exemple, sur la gestion des horaires en télétravail et les règles de déconnexion) ainsi que des outils de prévention de santé au travail conçus avec l'infirmière.

Une attention particulière a également été portée pour organiser le retour progressif des collaborateurs au siège.

Engagement du projet

« Nous Demain »

Mi-2020, la direction des ressources humaines s'est engagée dans un projet pour repenser les modes de travail hybrides, le télétravail ainsi que les mesures modifiant les conditions de travail, comme la mobilité ou la parentalité. Pour alimenter ce projet, les collaborateurs ont reçu un questionnaire sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, les engagements que l'entreprise devait prendre pour offrir la meilleure expérience à ses collaborateurs ou faire vivre ce collectif en intégrant les modalités du télétravail. L'analyse des réponses au questionnaire permettra de mettre en place ce projet dès 2021.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 7

Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

La Société du Grand Paris privilégie l'emploi à temps plein. Elle donne toutefois accès au temps partiel choisi. Certains sont de droit comme les congés parentaux d'éducation à temps partiels et les congés thérapeutiques. D'autres sont soumis à autorisation du responsable hiérarchique. Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail et les salariés disposent de congés spéciaux (congés de fractionnement des congés payés, congés supplémentaires d'ancienneté, congés pour événements familiaux...). Depuis 2018, une salle d'allaitement est mise à la disposition des collaboratrices.

Plusieurs accords avec les instances représentatives du personnel ont été conclus afin de favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la qualité de vie au travail. Ils ont marqué des avancées significatives, avec, notamment en 2016, la mise en œuvre d'un accord introduisant un compte épargne temps et une charte organisant le télétravail.

Les collaborateurs ont la possibilité d'opter pour une journée de télétravail par semaine, dont le recours est inscrit par voie d'avenant à leur contrat et fait l'objet d'un échange personnalisé avec le manager.

De nombreuses offres à destination des collaborateurs sont mises en place par les représentants du personnel, comme les chèques-vacances, les chèques-culture, les chèques-sport.

EN 2020

Retour sur le vécu du télétravail en confinement

En novembre 2020, les trois-quarts des collaborateurs ont affirmé être parvenu à garder un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en restant efficace en télétravail. Mais la surcharge de mails et de réunions, ainsi que l'accroissement des horaires, ont nécessité un accompagnement spécifique par l'équipe des ressources humaines. Collaborateurs et managers

ont reçu des supports d'information rappelant les modalités de travail selon les différentes périodes pendant et après le confinement sur 2020 ainsi que la liste des bonnes pratiques pour bien télé-travailler. Il leur a aussi été rappelé qu'il fallait se préserver par périodes de repos et de congés.

Ces actions vont être développées dans le cadre du futur accord portant sur la qualité de vie au travail en 2021.

448

AVENANTS
DE TÉLÉTRAVAIL SIGNÉS

>> [Bilan social transformation de l'organisation du travail](#)

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 8

Encourager et appliquer les bonnes pratiques managériales

La Société du Grand Paris continue à travailler au développement d'une culture managériale pour en faire un moteur du recrutement, limiter le renouvellement des équipes et participer à l'avancement interne.

Une vision claire et partagée du travail et l'implication des managers sont des éléments indissociables de la performance et du niveau de satisfaction professionnelle. Un référentiel managérial a été élaboré en 2019, afin d'apporter appui et soutien aux managers dans leur dialogue avec les collaborateurs, et pour éviter les risques humains et opérationnels liés au travail. Il contribue à créer et à préserver un environnement de travail bienveillant, attentif et souple pour l'ensemble des collaborateurs et les assistants à maîtrise d'ouvrage sur site. Il accompagne également les managers dans l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

Depuis fin 2019, des temps d'échanges réguliers dédiés aux managers sont organisés sous la forme d'ateliers thématiques pour les accompagner dans la gestion des spécificités de leurs équipes, échanger et proposer des solutions. Plusieurs thématiques ont été proposées, toutes liées au management des équipes comme le management en espace ouvert, la conduite de l'entretien annuel...

Le référentiel managérial constitue le fil conducteur du parcours de formation managériale à la Société du Grand Paris.

EN 2020

Des « pauses RH » à l'attention des managers

Des événements réguliers mensuels ou trimestriels, des publications sur l'intranet de l'entreprise, la mise en place d'outils ou la diffusion d'information sont organisés et mis en place à l'attention des managers.

En 2020, sept pauses RH ont été proposées aux managers :

- fondamentaux et priorités dans l'expérience du travail à distance (mars 2020);
- travail à distance, efficacité et performance (avril 2020);
- travail à distance en période de confinement, ambiance de travail et qualité de relations (avril 2020);
- travail à distance en période de confinement, sens, motivation et engagement;
- comment recruter efficacement à distance (avril 2020);
- déploiement du dispositif exceptionnel de télétravail (septembre 2020);
- campagne d'évaluation 2020 (octobre 2020).

Dès 2021, la pause RH managers sera mensuelle.

85%

DES MANAGERS

AURONT INTÉGRÉ LE PARCOURS DE FORMATION MANAGÉRIAL EN 2021

Une offre de service dédiée aux managers

L'année 2020 a également été marquée par la préparation d'une offre de services dédiée aux managers pour les accompagner, aligner les pratiques managériales, mobiliser et engager la communauté au service de la performance de l'entreprise. Cette offre sera déployée tout au long de l'année 2021.

Parmi les actions déjà déployées en 2020 :

- lancement de la communauté des managers de la Société du Grand Paris;
- organisation de 4 webinars:
 - engager et motiver à distance;
 - détecter et gérer les risques psycho-sociaux;
 - préserver la relation à distance, apporter de la convivialité *via* le digital;
 - intégrer les nouveaux arrivants à distance.



CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE
HUMAINE ET ÉTHIQUE

Axe 4

Disposer d'une gouvernance adaptée et garantir la loyauté des pratiques de l'entreprise

L'intégrité et l'exemplarité dans la conduite de ses activités constituent pour la Société du Grand Paris deux valeurs essentielles sur lesquelles repose son action, et ce en toutes circonstances. Des règles spécifiques s'ajoutent aux organes de gouvernance pour s'assurer que les activités de la Société du Grand Paris sont conduites de manière intègre et exemplaire.

**A
C
T
I
O
N
S**

9 Déployer une politique de prévention contre la corruption, la fraude et les conflits d'intérêt >>

10 Disposer d'instances de gouvernance indépendantes >>

ACTION 9

Déployer une politique de prévention contre les risques de corruption, la fraude et les situations de conflits d'intérêts.

La Société du Grand Paris s'engage au strict respect de toutes les dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables, notamment en matière de prévention des risques de corruption, de conflits d'intérêts et de protection des informations. Elle applique une politique de tolérance zéro envers tout comportement contraire à l'éthique, quel qu'il soit tant envers ses collaborateurs qu'envers ses prestataires.

Politique de prévention de la corruption

La politique de prévention de la corruption constitue le socle de l'ensemble des activités de prévention contre les risques de corruption de la Société du Grand Paris. Elle précise le champ d'application et les modalités de pilotage et d'évaluation de la politique qui a été établie, définit les instances de gouvernance, explicite les conditions d'application de la politique aux collaborateurs ainsi qu'aux tiers avec lesquels l'entreprise est en relation d'affaires. La Société du Grand Paris a signé avec l'agence française anticorruption une charte d'accompagnement qui lui permet de bénéficier d'un appui dans sa mise en conformité avec les dispositions de la loi du 9 décembre 2016, sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin II ». Le comité de pilotage des dispositions d'anticorruption (CPA) est l'instance de décision des actions à mettre en œuvre et de leur suivi.

Gestion des données personnelles et protection de la confidentialité

La société du Grand Paris applique les dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD). Elle dispose d'une politique de protection des données à caractère personnel et a désigné dès février 2019 à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) un délégué à la protection des données. Des clauses types RGPD sont par ailleurs intégrées dans les contrats avec l'ensemble de nos fournisseurs.

Les collaborateurs sont quant à eux sensibilisés aux questions de confidentialité des données dans le cadre des sessions de déontologie et de sécurité des informations, obligatoires pour tous les nouveaux salariés.

EN 2020

Nomination d'un déontologue

Un référent déontologue a pris ses fonctions en juillet 2020 à la Société du Grand Paris. Sa lettre de mission a été signée par le président du directoire auquel il rend directement compte. Tout collaborateur a la possibilité de le saisir. Il est astreint à une obligation de stricte confidentialité et est tenu aux règles du secret et de la discrétion professionnels.

Conférence sur la prévention de la corruption

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre la corruption, le 9 décembre 2020, la Société du Grand Paris a organisé une conférence, filmée et retransmise en direct. Cette conférence réunissait notamment un représentant de l'Agence française anticorruption et le référent déontologue d'une entreprise prestataire afin d'échanger autour de la thématique « Prévention de la corruption : transparence & vigilance, regards croisés ».

Protection de la confidentialité

La Société du Grand Paris a procédé à la mise à jour de sa politique de protection des informations. Celle-ci entrera en vigueur d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021, après avis des représentants du personnel. Elle sera annexée au code de conduite de l'entreprise.

TABLEAU DES INDICATEURS →

Règlement intérieur

Les collaborateurs doivent prendre connaissance du règlement intérieur qui leur est remis lors de la signature de leur contrat de travail. Chacun doit respecter les règles qui y sont énoncées et les appliquer. Entré en vigueur en 2015, il fixe les règles en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline.

Code de conduite

Conformément aux dispositions de la loi Sapin II, le code de conduite s'inscrit dans la continuité des actions de lutte contre la corruption déjà entreprises avec notamment l'élaboration de la cartographie des risques de corruption. Le code de conduite précise les valeurs et comportements attendus de la part des collaborateurs au sein de l'entreprise en matière de risques d'atteinte à la probité. Il s'applique à tous les collaborateurs.

Information et évaluation des tiers

Afin de pouvoir apprécier la situation de ses fournisseurs de premier rang, la Société du Grand Paris met en place une méthodologie d'évaluation des risques de corruption de ses tiers. Ce dispositif sera complété par le recours à un outil d'analyse externe des entreprises les plus à risques afin de disposer d'éléments relatifs à leur exposition au risque de corruption.

EN 2020

Diffusion d'une synthèse du code de conduite

Une déclinaison du code de conduite sous la forme d'un livret de synthèse a été élaborée et distribuée à tous les collaborateurs. À son arrivée à la Société du Grand Paris, tout nouveau salarié se voit remettre le code de conduite et sa synthèse, qui sont également disponibles en format dématérialisé sur l'intranet de la Société du Grand Paris.

Un dispositif de contrôle et d'évaluation des tiers

Le cadre fixant le dispositif d'évaluation des tiers a été posé en 2020. La Société du Grand Paris testera son questionnaire à l'attention des tiers privés avec lesquels elle travaille dès le 1er semestre 2021.

1

MESSAGE PAR JOUR PENDANT 1 SEMAINE

SUR LE RÉSEAU SOCIAL
D'ENTREPRISE POUR SENSIBILISER
LES SALARIÉS À LA DÉONTOLOGIE

489

COLLABORATEURS
FORMÉS ET/OU SENSIBILISÉS
À LA DÉONTOLOGIE

Elle procède actuellement à l'acquisition d'un outil de veille qui lui permettra d'évaluer de manière systématique les tiers avec lesquels elle est déjà ou avec lesquels elle va entrer en relation d'affaires.

Communication auprès du grand public et des tiers

La Société du Grand Paris fait évoluer son site internet afin de communiquer auprès du grand public sur l'ensemble des actions déployé par l'établissement pour prévenir les risques de corruption et de conflits d'intérêts. La synthèse du code de conduite sera rendue publique d'ici fin 2021. D'ici la fin de l'année, le code de conduite sera communiqué aux tiers et aux candidats aux prochains appels d'offres. Des clauses contractuelles types portant sur la gestion des conflits d'intérêts et la prévention de la corruption sont rédigées et intégrées aux nouveaux marchés.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Pratique des achats et gestion des conflits d'intérêts

La Société du Grand Paris applique les règles du Code de la commande publique en vigueur. Elle respecte les principes fondamentaux : égalité de traitement des candidats, liberté d'accès et transparence des procédures. Des accords de confidentialité sont systématiquement signés. La Société du Grand Paris s'est dotée d'une commission d'examen des procédures marchés (CEPM). Elle est saisie pour la passation des marchés, des avenants ou toute autre décision en fonction de seuils de marché qu'elle définit, et pour les projets de stratégie d'allotissement. Elle a notamment pour rôle de vérifier le respect de la procédure de passation des marchés, de donner un avis sur le classement des offres et le choix de l'offre économiquement la plus avantageuse, et de garantir un équilibre concurrentiel et la préservation des intérêts économiques de la Société du Grand Paris.

Dispositif de signalement par les lanceurs d'alerte

Conformément au décret du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, la Société du Grand Paris a instauré une procédure de recueil et de traitement des signalements à destination de tout lanceur d'alerte. Il leur permet de signaler les comportements contraires à l'éthique ou tout fait constitutif d'un crime, d'un délit, etc. Ces signalements font l'objet d'un traitement par un référent lanceur d'alerte, personnalité extérieure à la Société du Grand Paris. La procédure de signalement mise en place est définie dans un document accessible à l'ensemble des collaborateurs. Elle respecte les dispositions prévues par la loi en termes de protection de l'anonymat des lanceurs d'alerte.

EN 2020

Un guide pour gérer les situations de conflits d'intérêts

Un guide opérationnel relatif à la gestion des situations de conflit d'intérêt a été rédigé et testé auprès d'un échantillon de collaborateurs. En cours de finalisation, il sera présenté aux représentants du personnel d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021.

Le document détaille au moyen de cas concrets les différentes situations de conflits d'intérêts possibles. Il comprend un questionnaire d'autoévaluation confidentiel facilitant l'identification des situations de conflits d'intérêts, explique le comportement attendu des collaborateurs en cas de situation avérée et indique les interlocuteurs à même d'aider le collaborateur.

AUCUN AVIS
DÉFAVORABLE
DE LA CEPM

X3
MONTANT DES
MARCHÉS
PAR RAPPORT À 2019

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Respect des droits humains au travail auprès des prestataires

Dans le cadre de tous les marchés pour les travaux du Grand Paris Express, la Société du Grand Paris a inclus des clauses administratives permettant de s'assurer du respect chez ses prestataires des standards de respect des droits de l'homme/l'égalité des conditions de travail. Ces clauses permettent de lutter contre le travail dissimulé et leur imposent de respecter les 8 conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiées par la France (droit syndical, travail des enfants, travail forcé...).

Accès facilité à la commande publique par l'accès à l'information

La Société du Grand Paris veille à ce que la commande publique soit accessible à toutes les entreprises, grands groupes ou PME, selon une démarche transparente et équitable. La plupart des achats, prestations de services ou travaux qu'elle engage, relève ainsi de marchés publics avec publicité, mise en concurrence et mise à disposition d'un dossier de consultation des entreprises (DCE).

La Société du Grand Paris entretient des relations régulières avec les Chambres de Commerce et d'Industrie ainsi que les Ambassades et Fédérations pour rendre plus visibles et attractifs ses marchés auprès des fournisseurs nationaux et locaux identifiés et les sensibiliser à ses attentes. Son objectif est de permettre l'anticipation et la planification des futures consultations lancées par la Société du Grand Paris et la participation du plus grand nombre aux appels d'offres.

Les avis de pré-information, les avis d'appel à la concurrence et les avis d'attributions sont publiées *via* le portail entreprise:

<https://www.societedugrandparis.fr/sgp/offres-de-marches-25>

EN 2020

**AUCUN RECOURS ET AUCUN
CONTENTIEUX À TORT POUR
LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS**

Un guide de l'exécution contractuelle est en cours de rédaction au sein de la Société du Grand Paris et sera disponible également sur 2021. Ce guide a pour objectif de présenter les principes et règles internes qui régissent les activités liées à l'exécution contractuelle des marchés au sein de la Société du Grand Paris à un niveau macro.

Formalisation du manuel de la commande publique

Le manuel de la commande publique est un outil interne qui regroupe l'ensemble des principes et règles de mise en concurrence applicables aux marchés et contrats passés par la Société du Grand Paris et précise la mise en œuvre pratique de ces règles. Réalisé en 2020, il a été validé en mars 2021 et remplace le guide des règles de publicité et de mise en concurrence applicables aux marchés publics passés par la Société du Grand Paris.

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 10

Disposer d'instances de gouvernance indépendantes

La Société du Grand Paris est dirigée par un directoire sous le contrôle d'un conseil de surveillance composé de représentants de l'État et d'élus des collectivités territoriales. Ses membres doivent respecter des règles déontologiques précises pour prévenir les risques de corruption et de conflit d'intérêt

Directoire

Le président du directoire est tenu de faire déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêt (dans les deux mois de la prise de fonction) auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

Conseil de surveillance

Chaque membre du conseil de surveillance doit faire une déclaration d'intérêt auprès du commissaire du gouvernement (le préfet de la Région Île-de-France) au début de son mandat et à chaque changement de situation. Aucune convention entre la Société du Grand Paris et une entité dont un membre de ce conseil de surveillance ou du directoire est dirigeant au sens du code de commerce, ne peut être conclue sans approbation du conseil de surveillance à moins que cette convention ne soit une opération courante et qu'elle soit conclue à des conditions normales. Par ailleurs, les membres du conseil de surveillance se trouvant en conflit d'intérêt lors de l'examen d'une délibération ne prennent pas part ni à la délibération ni au vote.

Comité d'audit et des engagements

Le comité d'audit et des engagements (CAE) est chargé d'éclairer par ses avis et observations le conseil de surveillance sur la politique d'investissement, d'audit, de contrôle interne et de gestion des risques de la Société du Grand Paris ainsi que sur sa gestion budgétaire, financière et comptable. Il s'assure aussi de l'indépendance du commissaire aux comptes. Les membres du comité d'audit et des engagements sont tenus de faire part de tout risque de conflit d'intérêts. Ils s'abstiennent, en ce cas, de prendre part aux travaux du comité pour les sujets concernés. Le président du comité peut prendre toute mesure appropriée pour prévenir ces risques.

EN 2020

Des prérogatives de puissance publique

La Société du Grand Paris bénéficie de prérogatives de puissance publique afin de construire le Grand Paris Express. Elle n'en assurera pas sa gestion qui sera donnée à un gestionnaire de réseau. Le financement du projet est garanti à long terme par l'État et repose à titre extrêmement majoritaire sur l'impôt avec la souscription de prêts qui seront amortis jusqu'en 2070. La Société du Grand Paris ne dispose donc pas d'actionnaire et n'est pas présente sur le marché concurrentiel.

Des règles fixées par la loi

Les règles de composition, d'organisation et de fonctionnement de la Société du Grand Paris sont fixées par la loi n°2010-597 du 3 juin 2010 relative au Grand Paris. Un décret d'application pris en Conseil d'État et publié au Journal officiel n°2010-756 du 7 juillet 2010 précise la composition de ses instances de gouvernance, les conditions et modalités de désignation de leurs membres ainsi que leurs attributions.

5%

LA PART MAXIMUM D' ACTIONS

QUE DOIT DÉTENIR UN MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DANS UNE SOCIÉTÉ SOUHAITANT CONTRACTER AVEC LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRESERVANT
L'ENVIRONNEMENT

Axe 5

Limiter les impacts du projet sur les territoires et les milieux naturels

De la définition du tracé du nouveau métro à la conduite des chantiers, la Société du Grand Paris cherche à éviter ou réduire au maximum l'impact du projet sur les territoires et les milieux naturels. Elle réalise diagnostics et études de terrain préalables aux travaux pour mesurer les impacts du projet sur toutes les composantes de l'environnement. Ils ont permis d'identifier et de privilégier les sites présentant le moins d'enjeux environnementaux, la mise en place de prescriptions environnementales exigeantes dans les marchés passés avec les entreprises de travaux, ainsi que le suivi rigoureux de leur mise en œuvre jusqu'à la livraison des ouvrages. Lorsque les mesures d'évitement ou de réduction ne sont pas suffisantes et que des impacts résiduels sur des milieux naturels à enjeux subsistent, la Société du Grand Paris met en œuvre, en lien avec ses partenaires, les compensations écologiques et forestières nécessaires dans une approche de cohérence globale et de mutualisation entre les différentes lignes de métro. Elle a également mis en place un dispositif d'accompagnement spécifique pour les riverains des chantiers.

A C T I O N S

- 11** Intégrer des prescriptions et engagements environnementaux dans les marchés de travaux et s'assurer de leur mise en œuvre >>
- 12** Mettre en œuvre des actions de végétalisation /revégétalisation favorables à la biodiversité >>
- 13** Accompagner les riverains au plus près des chantiers >>

ACTION 11

Intégrer des prescriptions et engagements environnementaux dans les marchés de travaux et s'assurer de leur mise en œuvre

Dès 2010, la Société du Grand Paris a mené une évaluation stratégique environnementale à l'échelle du Grand Paris Express couvrant l'ensemble des enjeux environnementaux. Cette évaluation a été présentée lors du débat public qui a donné naissance au Grand Paris Express.

Chaque ligne est déclarée d'utilité publique et a obtenu son autorisation environnementale permettant de réaliser les travaux. Pour chaque ligne, la Société du Grand Paris a détaillé dans une étude d'impact, actualisée dans le cadre des demandes d'autorisations environnementales, les impacts du projet sur toutes les composantes de

l'environnement, en phase de chantier et en phase d'exploitation, ainsi que les mesures d'évitement, de réduction et de compensation prévues. Pour établir l'état initial de l'environnement dans lequel s'intègre le futur métro, de nombreuses données de terrain ont été acquises au regard des différents enjeux : inventaires écologiques (faune et flore), mesures de bruit, identification des sites sensibles aux vibrations, prélèvements et analyses d'eaux souterraines et de sols... C'est sur cette base, croisée avec les caractéristiques du projet, que les impacts sont identifiés et que les mesures d'évitement, de réduction et/ou de compensation ont été définies.

Au regard de l'ensemble des impacts potentiels identifiés et des mesures envisagées, la Société du Grand Paris retranscrit dans les contrats des entreprises en charge des travaux de nombreuses exigences environnementales, qui vont pour certaines au-delà des prescriptions réglementaires imposées notamment par les arrêtés d'autorisation

100%

DES CHANTIERS

AVEC DES PRESCRIPTIONS ENVIRONNEMENTALES

environnementales. Ces exigences sont rassemblées dans la charte environnementale des chantiers et dans la notice de respect de l'environnement (NRE) qui constituent des documents contractuels des marchés de travaux.

Les entreprises y trouvent les actions à mettre en œuvre de manière systématique sur tous les chantiers ainsi que celles spécifiques s'appliquant à certains sites au regard de leurs enjeux particuliers.

La Société du Grand Paris demande notamment aux entreprises de respecter les modalités de la norme ISO 14001 pour l'établissement du SOPRE (schéma opérationnel du plan de respect de l'environnement), pièce exigée dans la réponse de l'entreprise. Au démarrage des chantiers, le document est actualisé et prend la forme d'un PRE (plan de respect de l'environnement). Il permet à la Société du Grand Paris de connaître les mesures de management environnemental que l'entreprise va mettre en place et de s'assurer qu'elle répond à l'ensemble des exigences environnementales.

EN 2020

Recrutement d'un responsable environnement par ligne

Par le recrutement d'un responsable environnement par ligne, la Société du Grand Paris s'assure de la bonne prise en compte des règles environnementales. Ils informent et accompagnent les maîtrises d'oeuvre et les titulaires des marchés de travaux sur la prise en compte des prescriptions et mesures à respecter inscrites dans les pièces concernées: notice de respect de l'environnement (NRE), autorisations environnementales, étude d'impact...

Ligne 16: deux mesures de prévention et de gestion des impacts environnementaux mises en oeuvre

Le projet de la ligne 16 du Grand Paris Express se développe sur un site présentant des enjeux forts liés à la biodiversité. La ligne s'implante en effet à proximité de zones naturelles, comme le parc Georges Valbon et le parc du Sausset, désignés sites Natura 2000 pour les oiseaux qu'ils abritent notamment au niveau de leurs plans d'eau.

Afin de préserver ces habitats et l'alimentation en eau de ces plans d'eau, la Société du Grand Paris s'est engagée avec le conseil départemental de Seine-Saint-Denis, gestionnaire des parcs, à la mise en oeuvre d'une mesure qui consiste d'une part à implanter un dispositif de suivi continu du niveau d'eau des plans d'eaux, accompagné d'autre part d'un dispositif de réalimentation par forages profonds permettant de maintenir le niveau de ces étangs avec une eau de très bonne qualité. Les travaux du dispositif de réalimentation des étangs sur le parc Georges Valbon ont été finalisés et ceux concernant le dispositif pour le parc du Sausset ont été lancés en 2020.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Politique d'audits et de contrôles de mise en œuvre des exigences environnementales lors des travaux

La Société du Grand Paris s'appuie sur ses maîtres d'œuvre pour assurer le suivi environnemental des chantiers. Ces derniers disposent de différents outils de visite et de contrôle pour vérifier le respect des exigences en matière d'environnement, celles liées à la réglementation et celles liées aux contrats, souhaitées par la Société du Grand Paris pour viser l'exemplarité des travaux et du projet.

En complément de ce suivi poussé, la Société du Grand Paris a souhaité mettre en place son dispositif d'audits environnementaux afin de disposer d'un second regard indépendant et factuel sur le déroulement de ses chantiers. Ces audits, planifiés semestriellement, s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration de la qualité environnementale des chantiers, en permettant à la maîtrise d'ouvrage de demander la mise en œuvre d'actions correctives si les exigences environnementales ne sont pas pleinement satisfaites.

Trois types d'entités sont audités: les entreprises travaux, les maîtres d'œuvre et les gestionnaires d'exutoires ou de sites intermédiaires de gestion de déblais.

Ces audits peuvent dans certains cas être accompagnés d'opérations de mesures, prélèvements et d'analyses (qualité des eaux, qualité de l'air, bruit...) afin de vérifier la conformité aux seuils applicables aux chantiers sous maîtrise d'ouvrage de la Société du Grand Paris et quantifier le niveau de nuisance éventuelle.

EN 2020

Déploiement du dispositif et des plans d'actions correctives suite aux non-conformités relevées

La réalisation de ces audits environnementaux a permis l'identification d'actions positives mises en place sur les chantiers mais également de non-conformités environnementales qu'il convient de traiter rapidement afin d'éviter tout risque d'incident et d'assurer le respect des engagements pris pour ce projet d'ampleur. Au vu de la montée en puissance des travaux sur le Grand Paris Express, la Société du Grand Paris s'est engagée dans l'élaboration et la mise en application d'un nouveau processus visant à suivre la bonne résorption de toutes les non-conformités environnementales, identifiées lors des audits ou par toute autre source. Les premiers résultats montrent une dynamique et une mobilisation forte des entreprises.

Des audits spécifiques à destination des gestionnaires d'exutoires

En 2020, des audits spécifiques ont été réalisés au niveau de sites de traitement intermédiaire et au niveau d'exutoires définitifs. Ils permettent de s'assurer du respect des engagements décrits dans le cadre des accords de partenariats et de la charte de bonne pratiques signés entre les gestionnaires de ces sites et la Société du Grand Paris. Il s'agit d'engagement comme l'utilisation de l'outil numérique de traçabilité des déblais développé par la Société du Grand Paris, la mise en place de dispositifs de pesée à l'entrée de leurs sites, la conformité réglementaire de leurs installations, etc.

40

AUDITS

ENVIRONNEMENTAUX EN 2020

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 12

Mettre en œuvre des actions de végétalisation /revégétalisation favorables à la biodiversité

Les secteurs d'aménagement présentant des enjeux écologiques particuliers (présence d'espèces protégées et/ou patrimoniales, de zones humides, de boisements...) ont été identifiés grâce aux résultats des inventaires écologiques conduits depuis le début du projet. Des mesures spécifiques sont alors définies en appliquant rigoureusement le socle législatif et réglementaire de la séquence « ERC » : éviter, réduire, compenser.

Lorsque les mesures d'évitement et de réduction ne permettent pas de réduire suffisamment les impacts sur la biodiversité et que des impacts dits résiduels persistent, des mesures de compensation sont mises en œuvre pour contrebalancer ces impacts selon un principe d'équivalence écologique. Elles se traduisent par la réalisation de travaux de restauration écologique comme par exemple des actions de végétalisation/revégétalisation qui sont menées en favorisant l'utilisation de végétaux sauvages et locaux.

La Société du Grand Paris s'attache à retenir des solutions de compensation adaptées aux enjeux du projet, tant d'un point de vue écologique que d'un point de vue de l'insertion territoriale des projets de compensation retenus.

[Les trois axes stratégiques des actions de compensation](#)

[Les mesures de compensation déjà effectives](#)

EN 2020

Préparation des mesures de compensation pour les lignes 17 Nord, 18 et 15 Ouest

Les mesures de compensation forestière pour les lignes 17 Nord, 18 et 15 Ouest seront réalisées dans le cadre du projet d'aménagement forestier de la plaine de Pierrelaye.

Le 16 octobre 2020, un avenant à la convention de coopération avec le syndicat mixte d'aménagement forestier de la Plaine de Pierrelaye (SMAPP) pour la mise en œuvre des mesures de compensation au défrichement a été signé. Il porte la surface totale des compensations conduites dans le cadre de ce projet à plus de 35 ha.

Les premières plantations au titre de la compensation doivent être engagés à l'automne 2021.

Partenariats et marchés engagés en 2020 pour la mise en œuvre de mesures de compensations

Deux entreprises de génie écologique spécialisées, Pinson Paysage et Arbéo, ont pu être désignées titulaires d'un marché de travaux pour la mise en œuvre de plusieurs mesures de compensation. Trois projets de compensation seront ainsi engagés début 2021 : restauration de milieux boisés sur le parc de Noisiel (77), restauration d'un corridor écologique au sein de l'école Polytechnique (91), restauration de milieux semi-ouverts et thermophiles sur le site de Port aux Cerises (91).

Une convention de coopération pour la mise en œuvre des mesures de compensation écologique sur le parc de Noisiel a été signée le 3 mars 2020 avec la communauté d'agglomération Paris-Vallée de la Marne, gestionnaire du parc.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

La Société du Grand Paris assure un suivi continu des enjeux environnementaux présents sur les territoires concernés par le projet. Lorsque de nouveaux enjeux sont identifiés, ou que des modifications du projet entraînent un risque pour des espèces protégées, les besoins en nouvelles mesures compensatoires sont évalués, et de nouvelles mesures sont proposées avec des partenaires.

Des actions de végétalisation/revégétalisation sont également prévues dans le cadre de la remise en état des emprises à la fin des travaux, avec une recherche d'apport d'une plus-value pour la biodiversité locale.

20

MESURES DE COMPENSATION ÉCOLOGIQUE ET FORESTIÈRE,

RÉPARTIES SUR 22 SITES,
TOUS EN ÎLE-DE-FRANCE

**DEPUIS 2017, 42 HECTARES
ONT ÉTÉ RESTAURÉS DANS
CE CADRE : 24 HECTARES
POUR LES COMPENSATIONS
FORESTIÈRES ET 18 HECTARES
POUR LES COMPENSATIONS
ÉCOLOGIQUES.**

EN 2020

Avis positif sur l'équivalence écologique de la ligne 17 Nord

En octobre 2018, les services de l'État ont demandé à la Société du Grand Paris, dans le cadre d'une prescription environnementale, de travailler sur le développement d'une méthode d'analyse quantitative des gains potentiels de biodiversité apportés par les mesures de compensation.

C'est en réponse à l'absence de cadre méthodologique existant à l'échelle nationale que la Société du Grand Paris a fait appel à CDC biodiversité pour développer une méthode spécifique, adaptée aux caractéristiques du projet du Grand Paris Express. Elle permet d'évaluer l'équivalence entre pertes et gains de biodiversité et justifier de l'atteinte de l'objectif d'absence de perte nette de biodiversité à l'échelle du projet.

L'étude a été lancée au deuxième semestre 2019 et la méthode développée a pu être appliquée sur la ligne 17 Nord à l'été 2020. Malgré plusieurs limites, engendrées notamment par la complexité du sujet, cette méthode a reçu un avis positif des différentes instances consultées (comité scientifique de CDC Biodiversité, office français de la biodiversité - OFB, commissariat général au développement durable - CGDD).

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Privilégier l'utilisation de végétaux sauvages et locaux

Dans le cadre des travaux de végétalisation conduits sur les sites de compensation, l'utilisation de plants et semences sauvages et locaux est privilégiée. Dans un contexte de changement climatique, avec une forte probabilité d'augmentation des événements extrêmes (sécheresses, pluies violentes), l'utilisation de ces végétaux favorise la réussite des plantations et permet de conserver une diversité génétique locale, adaptée au sol ou au climat. Cela limite également les risques d'introduction d'espèces invasives et contribue à la résilience des écosystèmes.

Développer la biodiversité aux abords des gares

Plusieurs principes du référentiel des Places du Grand Paris contribuent à maintenir ou à développer la biodiversité aux abords des futures gares :

- faire de l'espace public des gares un maillon essentiel des trames vertes et bleues ;
- doser l'intensité de l'éclairage ;
- rendre visible le cycle de l'eau (ex : gestion des eaux pluviales à ciel ouvert) ;
- conférer à l'espace public les qualités d'un jardin ;
- identifier, protéger et développer le patrimoine arboré ;
- installer des milieux naturels vivants (ex : toiture végétalisée) ;
- planter des arbres, planter en pleine terre...

EN 2020

Signature d'une convention relative à la filière de semences sauvages locales en Île-de-France

À ce jour, est observé une disponibilité insuffisante en semences sauvages locales en Île-de-France. Il est nécessaire de pouvoir apporter des réponses aux enjeux du végétal local, notamment pour le projet : anticiper et développer l'offre francilienne pour répondre aux besoins ; sensibiliser et accompagner les entreprises titulaires des marchés de travaux conclus par la Société du Grand Paris afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle des semences sauvages locales.

Dans ce cadre, un contrat de collaboration a été signé en novembre 2020 entre le conservatoire botanique national du bassin parisien (CBNBP), CDC Biodiversité et la Société du Grand Paris. L'objectif est d'initier la mise en place d'une filière de production de semences herbacées adaptées au territoire de l'Île-de-France, répondant aux enjeux climatiques et

environnementaux actuels, et qui pourront être utilisées dans le cadre de la végétalisation des sites après travaux et la restauration des sites de compensation écologique pour le Grand Paris Express. Les premières actions concrètes encadrées par cette convention seront engagées en 2021.

Lancement de la doctrine environnementale et sociétale pour les projets urbains et immobiliers

La Société du Grand Paris a démarré l'élaboration de sa doctrine environnementale et sociétale où plusieurs actions en faveur de l'intégration de la biodiversité à l'échelle des projets urbains et immobiliers sont à l'étude.

À titre d'exemples, il s'agira de veiller aux continuités écologiques (trame verte, bleue, brune, noire) ou d'assurer les services écosystémiques. Elle sera livrée en 2021.

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 13

Accompagner les riverains au plus près des chantiers

Prévenir les nuisances

Pour réduire les nuisances potentielles auprès des riverains des chantiers, la Société du Grand Paris met en place les dispositifs les plus adaptés à leur environnement immédiat (construction de mur antibruit, circulation et nettoyage des engins...).

Informers les riverains et maintenir le dialogue en continu

La Société du Grand Paris diffuse auprès des habitants des documents d'information qui précisent notamment la raison et l'intérêt des travaux, leur ampleur, leur nature, leur durée, ainsi que les coordonnées du maître d'œuvre et des entreprises chargées des travaux.

17 agents de proximité sont aussi présents aux abords des chantiers. Les riverains peuvent également poser directement leurs questions sur le site Internet ainsi que lors des événements de chantier.

Accompagner et indemniser les riverains non professionnels

Une « unité riverains » est en charge de coordonner les actions de prévention des nuisances et le traitement de premier niveau des demandes d'information et des réclamations des habitants non professionnels. Elle examine et accompagne les demandes d'indemnisation, au cas par cas ou collectivement. Les modalités de la prise en charge se font selon la gêne immatérielle occasionnée et sur la base du principe d'équité : indemnisation financière, aménagements ou hébergement temporaire des personnes.

10 partenariats avec des bailleurs sociaux ont été signés pour appréhender les situations de manière collective au sein de résidences impactées par les nuisances. De même, des conventions financières avec des syndicats de copropriétés ont été conclues pour mettre en œuvre un financement de doubles vitrages sur des sites avec des travaux impactant sur plusieurs années.

EN 2020

18

**NOUVELLES
CONVENTIONS CADRES
ET SUBSÉQUENTES SIGNÉES AVEC
DES BAILLEURS FRANCILIENS**

Des dispositifs de communication enrichis et déployés

L'information des riverains s'est poursuivie pendant toute l'année 2020 avec la distribution de supports d'édition pédagogiques distribués directement aux riverains proches des chantiers ou mis à disposition dans les équipements publics des territoires.

Une campagne dédiée pour la reprise des travaux

La Société du Grand Paris a mis en place une campagne d'information dédiée pour informer en toute transparence les riverains sur la reprise des travaux après l'interruption dû à la crise sanitaire et les mesures prises pour garantir la sécurité de tous les intervenants. Ces informations étaient mises à jour quotidiennement sur le site internet et sur les réseaux sociaux. Des panneaux d'information étaient affichés sur les palissades et les agents de proximité ont assuré des permanences téléphoniques.

Continuité de l'instruction des dossiers indemnitaires

1100 foyers ont été accompagnés en 2020 :
- 511 en Seine-Saint-Denis
(ligne 16, ligne 17 Nord et ligne 14 Nord)
- 513 en Val-de-Marne (ligne 15 Sud)
- 76 dans les Hauts-de-Seine (ligne 15 Sud)

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Maintenir l'attractivité commerciale et artisanale tout au long du projet

La Société du Grand Paris a mis en place un dispositif d'indemnisation pour les professionnels exerçants aux abords des chantiers dont l'activité est impactée. La volonté de la Société du Grand Paris est de maintenir l'attractivité commerciale et artisanale tout au long du projet.

Une commission d'indemnisation amiable a ainsi été constituée, afin d'examiner les demandes d'indemnisation des professionnels riverains des travaux. Elle est présidée par un magistrat administratif et composée de représentants, d'une part, de la Société du Grand Paris et de la RATP (pour les lignes 4 -hors maîtrise d'ouvrage de la Société du Grand Paris- et 14) et d'autre part, de représentants des collectivités territoriales et des acteurs économiques.

La commission se réunit en général une fois par mois, au siège de la Société du Grand Paris et adresse ses avis au directoire, qui reste seul compétent pour statuer définitivement sur toutes les demandes indemnitaires adressées à la Société du Grand Paris.

EN 2020

Indemnisation des riverains professionnels impactés

En 2020, 36 nouvelles demandes d'indemnisation du préjudice économique résultant de la présence des emprises chantier, ont été enregistrées et la commission a pu rendre 25 avis, au regard desquels la Société du Grand Paris a accordé une suite favorable à 16 demandes pour un montant total de 917 935 €.

En quatre ans, 22 demandeurs ont saisi les tribunaux administratifs, pour contester la décision de la Société du Grand Paris ou le montant qui leur a été accordé. Aucun de ces recours n'a abouti à une décision défavorable pour la Société du Grand Paris, confirmant la rigueur et la pertinence de ce processus d'accompagnement.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

EN 2020

BILAN DE L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION
D'INDEMNISATION AMIABLE EN 2020 :

36

DEMANDES
INDEMNITAIRES
ENREGISTRÉES

25

AVIS RENDUS
DONT 16 FAVORABLES

16

DÉCISIONS
FAVORABLES DU DIRECTOIRE
(62 % DES DEMANDES INSTRUITES)

917 935€

ACCORDÉS
AUX TITRES DE PRÉJUDICES ÉCONOMIQUES SUBIS
PAR LES RIVERAINS DU GRAND PARIS EXPRESS

2

CONTENTIEUX
ENGAGÉS DEVANT LES
JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

8

DOSSIERS
(5 DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF ET 3 DEVANT
LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL) DONT LES REQUÊTES
DES DEMANDEURS ONT ÉTÉ REJETÉES PAR LES
JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRESERVANT
L'ENVIRONNEMENT

Axe 6

Favoriser l'économie circulaire

La gestion des déblais représente un véritable défi. La nature des sols rencontrés est très variable en fonction des lieux d'extraction et les cadences de terrassement requièrent des capacités d'accueil suffisantes et adaptées. Un tunnelier peut, par exemple, extraire plus de 2 000 tonnes de terres par jour. De même, chaque gare représente plusieurs centaines de tonnes excavées quotidiennement lors des phases de terrassement. Bien que la gestion des terres se fasse sous statut de déchet, conformément au code de l'environnement, ces déblais ne doivent plus être considérés comme des matériaux destinés à la mise en décharge mais plutôt comme des ressources, un flux de matières destinées à être traitées et valorisées. Dans cette logique d'économie circulaire, la Société du Grand Paris s'est donnée pour objectif de valoriser 70 % de ses terres excavées. Elle suit cet engagement grâce à une traçabilité rigoureuse.

**A
C
T
I
O
N
S**

14 Encourager la valorisation des déblais



15 Encourager la production/ l'utilisation de matériaux recyclés dans la construction des ouvrages



ACTION 14

Encourager la valorisation des déblais

La valorisation des déblais consiste à les utiliser pour satisfaire les besoins existants de certaines filières industrielles ou de travaux publics, afin de préserver les ressources naturelles. La valorisation des terres du Grand Paris Express se fait majoritairement dans le cadre de réaménagements de carrières de granulats et de gypse. Certaines terres sont également recyclées pour la fabrication de clinker dans des cimenteries.

La « valorisation volume » des terres dans les aménagements publics et privés

La réduction du volume de déblais excavé est encouragée au stade de la conception. De plus, en étudiant la possibilité de les réutiliser en remblai sur le site même d'extraction (réemploi) ou sur des chantiers d'autres marchés de travaux des différentes lignes de métro, les évacuations de déblais s'en trouvent réduites.

Il est recherché d'autre part la valorisation des terres pour des projets d'aménagement, portés par les acteurs des territoires, visant par exemple à l'aménagement de parcs urbains.

Afin d'identifier de nouveaux projets, l'appel à projet « Ligne Terre » lancé en 2019 auprès des collectivités et des aménageurs publics se poursuit. De la même manière, un appel à manifestation d'intérêt auprès des aménageurs privés a également été publié. Au total, 15 projets d'aménagement ont été identifiés. Plusieurs sont en cours de fiabilisation et certains accueillent déjà des terres du Grand Paris Express.

La « valorisation matière » des terres dans les filières industrielles de matériaux de construction

La Société du Grand Paris cherche également à favoriser le recyclage des déblais pour la fabrication de matériaux de construction. Elle encourage l'ouverture de filières externes

visant au développement de nouveaux matériaux (briques, céramique, carrelage, parement, béton, matériaux routiers, etc.) produits à partir des terres excavées sur ses chantiers. Les capacités de recyclage actuelles et à venir ont été identifiées à travers l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) publié en 2019 auprès des filières de valorisation de terres. En plus des plateformes recevant déjà des terres du Grand Paris Express, 35 acteurs de la filière, représentant 110 plateformes, ont été identifiés. Chaque plateforme peut utiliser les déblais en substitution de ressources issues de carrière pour des utilisations adaptées à leur nature.

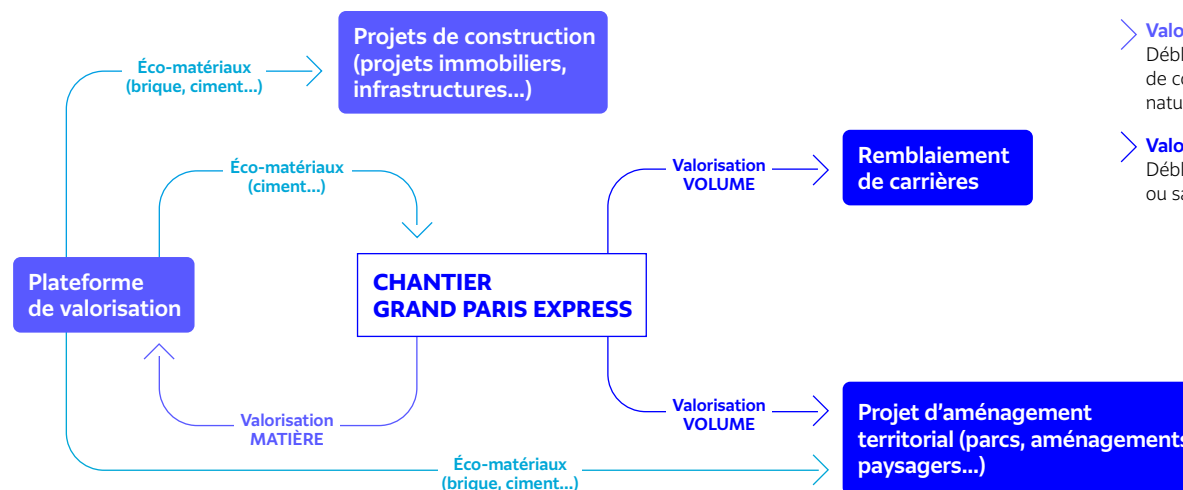


Schéma de valorisation matière et volume

- > **Valorisation « MATIÈRE »**
Déblai transformé et utilisé comme matériau de construction en substitution d'une ressource naturelle (brique, ciment, granulats...)
- > **Valorisation « VOLUME »**
Déblai utilisé pour la réalisation de remblai, avec ou sans traitement préalable (tri, dépollution...)

EN 2020

Lancement opérationnel de deux projets de valorisation volume

Des évacuations de déblais ont commencé vers des aménagements pour lesquels des conventions ont été signés. Ainsi en 2020, 92 000 tonnes de premiers déblais venant de la ligne 16 ont été réceptionnés sur le site du Sempin, situé à Chelles et à Montfermeil, afin de contribuer aux travaux de réaménagement par la SAFER Île-de-France de cette ancienne carrière de gypse en parc paysager. Plus de 140 000 tonnes de déblais ont également été évacués par voie fluviale vers la région de Rouen pour contribuer au réaménagement par la société Valgo du site de l'ancienne raffinerie Petroplus à Petit-Couronne (en Seine-Maritime).



VOIR LA VIDÉO
TRAÇABILITÉ
DES DÉBLAIS

De nouveaux projets d'aménagement identifiés en 2020

Plusieurs partenariats ont été signés en 2020. Le premier avec le département de Seine-Saint-Denis et la ville d'Aulnay-sous-Bois pour le réaménagement de l'ex-RN2. Un deuxième, signé avec l'EPTB Seine Grands Lacs, concerne l'apport de déblais pour la construction de digues sur le site pilote La Bassée pour l'écrêtement des crues de la Seine. Enfin, un troisième partenariat a été conclu avec le département du Val-de-Marne pour le comblement d'anciennes carrières souterraines au parc des Lilas, à Vitry-sur-Seine. Ces trois projets représentent un potentiel de valorisation total de 530 000 m³ de déblais.

Valoriser les terres excavées comme matériau de construction

Deux partenariats publics ont été lancés avec des collectivités: la Métropole du Grand Paris et l'établissement public territorial (EPT) Paris Est Marne et Bois. Deux plans d'action en valorisation matière ont également été lancés avec les EPT Plaine Commune et Est-Ensemble. Sept accords de partenariat ont d'autre part été signés avec des gestionnaires de

plateformes de valorisation des déblais: Baudelet, Eurovia, Extract, Solvalor, Verdipole, Vicat et Sotraïma. Ces accords ont été intégrés dans le dossier de consultation des entreprises de la ligne 15 Ouest.

Une exigence renforcée sur les marchés de travaux

Un objectif dédié à la valorisation matière a par ailleurs été intégré dans le dossier de consultation du premier marché de conception-réalisation de la ligne 15 Ouest à hauteur de 18 % des déblais du lot, en complément d'attentes sur l'utilisation d'éco-matériaux.

Objectif de valorisation de 85% sur la ligne 15 Est

La Société du Grand Paris a fait le choix de lancer un marché de gestion et emploi des matériaux excavés pour la ligne 15 Est. Le dossier de consultation a été élaboré en 2020 et a nécessité la contribution de nombreuses directions de la Société du Grand Paris. Avec un objectif de valorisation de 85%, c'est un peu plus que l'équivalent de la pyramide de Kheops (et le sphinx de Gizeh en bonus) qui sera valorisé avec ce marché. Le marché a été publié en mars 2021.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

EN 2020

Une meilleure caractérisation des terres

La démarche de structuration de filière de valorisation matière s'est poursuivie en 2020 par une coopération technique avec les plateformes industrielles candidates de l'AMI. Des études supplémentaires à celles déjà menées ont permis de caractériser les terres et d'identifier les utilisations possibles en fonction de leurs propriétés chimiques et mécaniques pour répondre aux besoins des filières de construction en Île-de-France.



VOIR LA VIDÉO

CARACTÉRISATION DES DÉBLAIS

48,9%

DES DÉBLAIS EXCAVÉS ONT ÉTÉ VALORISÉS EN 2020

35

CANDIDATURES

DE PLATEFORMES DE PRÉPARATION DES DÉBLAIS ÉTUDIÉES EN 2020, ABOUTISSANT À LA SIGNATURE DE 7 PARTENARIATS.

6 357 017 T DE DÉBLAIS EXCAVÉS EN 2020

S
I
T
E

D
E
S
A
G
N
E
T
T
E
S

10 000

TONNES DE BÉTON

Recyclage des bétons de déconstruction

La Société du Grand Paris pèse de tout son poids pour inciter les autres acteurs de la profession du bâtiment à amorcer le virage vers le recyclage du béton. Elle a identifié un fort potentiel de valorisation à Gennevilliers, là où une barre d'immeuble a été déconstruite pour préparer l'arrivée du Grand Paris Express. En 2020, elle a réalisé des prélèvements et fait analyser les différents bétons présents dans la construction pour évaluer le potentiel de valorisation des différents types de béton et de déterminer les débouchés. 99% du béton s'avère recyclable et réutilisable essentiellement aujourd'hui pour l'aménagement de voiries.

99%
SERONT RECYCLÉS

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 15

Encourager la production/l'utilisation de matériaux recyclés dans la construction des ouvrages

En complément des mesures prises pour le développement des filières industrielles et procédés, la Société du Grand Paris a engagé un travail pour l'intégration de clauses incitatives dans les marchés de travaux et garantir la réutilisation des terres excavées en matériaux visant à répondre aux besoins d'aménagement locaux.

En 2019, elle a ainsi signé un accord de partenariat avec l'établissement public territorial Plaine Commune pour la transformation des terres du Grand Paris Express en éco-matériaux utilisés dans les projets de construction et d'aménagement sur ce territoire.

La Société du Grand Paris assiste également ses partenaires de la commande publique, au travers de groupes de travail ou de propositions, pour trouver des mécanismes incitatifs à insérer dans les marchés d'aménagement de sites pilotes.

EN 2020

Une stratégie d'achat incitative pour favoriser l'économie circulaire

Dans le dossier de consultation du premier marché de conception-réalisation de la ligne 15 Ouest, la Société du Grand Paris a fixé des attentes ambitieuses sur l'utilisation d'éco-matériaux à partir de terres excavées du Grand Paris Express : 20% sur les matériaux de remblaiement et 40% sur le matériau de rechargement des tunnels. Elle s'est assurée de la faisabilité technique de ces réutilisations au travers de formulations développées en laboratoire et en se rapprochant de plateformes partenaires, qui sont déjà en mesure de recycler les déblais. Les premières offres sont attendues en 2021.

Le partenariat avec Plaine Commune se concrétise un peu plus

Suite à la signature en 2019 du partenariat, la Société du Grand Paris a réalisé l'étude des cahiers des charges pour deux aménagements de quartiers et fait des propositions de matériaux alternatifs pour le confortement de terrains au fort d'Aubervilliers.

Lancement de deux projets pilotes en 2020

Deux projets pilotes, l'aménagement du Canal Saint-Denis, avec Plaine Commune et Plaine Commune Développement, et l'opération de renouvellement urbain au francs Moisisins, ont été lancés en 2020. L'objectif est d'intégrer à ces projets d'aménagement des bétons à base de matériaux recyclés mais surtout de créer une dynamique au-delà du Grand Paris Express pour que la démarche se généralise.

Mieux faire connaître la démarche de réemploi des matériaux

La Société du Grand Paris a souhaité réaliser un « guide éco-matériaux » qui est en cours de rédaction, à destination des maîtres d'ouvrage, afin de mieux faire connaître les possibilités de réemploi des déblais. L'objectif est d'industrialiser la démarche de la Société du Grand Paris et de promouvoir ses pratiques. La démarche de valorisation a également gagné en visibilité auprès du grand public avec un espace scénographié à la Fabrique du métro, la publication de nombreux articles dans les journaux et l'organisation d'événements transverses par l'unité jeunesse.

23

FORMULATIONS CONCLUANTES

DÉVELOPPÉES AU STADE LABORATOIRE À PARTIR DES DÉBLAIS POUR DES APPLICATIONS USUELLES DE GRANULATS (GRAVE TRAITÉE, COULIS, MORTIER, BÉTON, DIGUE, REMBLAI). ELLES PERMETTRONT DE LEVER LES OBJECTIONS TECHNIQUES ÉVENTUELLES.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRESERVANT
L'ENVIRONNEMENT

Axe 7

Prendre en compte les enjeux climat-énergie

La Société du Grand Paris s'efforce de réduire les émissions de gaz à effet de serre conformément aux engagements climatiques pris par la France auprès de l'Union Européenne ainsi que dans le cadre de l'accord de Paris. Elle a développé son propre outil, CarbOptimum[®], pour quantifier l'impact carbone du Grand Paris Express. Le bilan est positif à l'horizon 2050, avec une réduction des émissions de CO₂ de 14,2 à 28,6 M teq CO₂ selon le scénario prospectif considéré.

En proposant une alternative fiable et efficace à la voiture individuelle, et grâce à la modification des mobilités, le nouveau métro permettra de réduire les émissions de gaz à effet de serre dues à la consommation de carburant. C'est aussi un levier pour transformer la ville, avec la réalisation de nouveaux projets d'aménagement moins énergivores autour des gares. La prise en compte des enjeux « climat-énergie » se fait dès la conception de l'infrastructure pour limiter les émissions au cours de sa construction mais également réduire la consommation d'énergie lors de son exploitation. Par ailleurs, la Société du Grand Paris prend toutes les mesures pour faire face aux risques liés au changement climatique.

A C T I O N S

16 Encourager la mise en place d'actions favorables à la réduction des émissions de gaz à effet de serre



17 Prendre en compte la performance énergétique dans la conception et la réalisation du projet



18 Anticiper les risques liés aux changements climatiques



ACTION 16

Encourager la mise en place d'actions favorables à la réduction des émissions de gaz à effet de serre

La construction du Grand Paris Express va générer environ 4,5 millions de tonnes de CO₂ dont la moitié est liée au béton mis en œuvre sur les chantiers. Consciente qu'en phase de construction, l'utilisation de béton constitue la source prépondérante des émissions de GES, la Société du Grand Paris met tout en œuvre pour rechercher des solutions alternatives moins émissives.

Optimiser le dimensionnement et la performance environnementale des ouvrages

Dans une ambitieuse démarche d'écoconception, le volume des ouvrages a été optimisé afin de réduire les quantités de matériaux nécessaires à leur construction.

Favoriser l'utilisation de matériaux de construction « bas-carbone »

En raison du caractère principalement souterrain des travaux, la Société du Grand Paris a imposé aux entreprises, *via* les cahiers des charges, d'utiliser des bétons à base de laitier dit « bétons bas carbone » pour la fabrication des parois moulées, radiers, dalles de couverture et voussoirs. Ces bétons sont significativement moins émissifs en CO₂ lors de leur fabrication. Quatre ans après le début des travaux de génie civil, plus de 70% du Grand Paris Express est construit avec du béton bas carbone CEMIII ou équivalent en liant.

Convaincue qu'il est possible de faire plus, la Société du Grand Paris incite les entreprises, déjà titulaires de marchés ou candidats, à l'usage de matériaux innovants pour réduire autant que possible l'empreinte carbone liée à la construction de l'infrastructure et de ses projets immobiliers (béton fibré, bois et matériaux biosourcés...).

La Société du Grand Paris s'est par ailleurs lancée dans une démarche dite « béton performantiel » qui est imposée dans les derniers appels d'offres. Les titulaires sont encouragés à proposer des formulations de bétons sur la base des critères de durabilité et d'émission carbone pour répondre aux objectifs fixés.

EN 2020

Lancement de la « mission bétons bas carbone »

En 2020, la Société du Grand Paris a renforcé son ambition en lançant une « mission bétons bas carbone ». L'objectif est de travailler avec les acteurs de la construction et de créer les conditions de l'utilisation des bétons bas carbone adaptées à chaque marché du Grand Paris Express. Une équipe dédiée a été mise en place au sein de la direction stratégie et innovation pour piloter et suivre la mise en œuvre de cette ambition.

Elle travaille sur l'écoconception des structures en béton et cherche à développer différentes solutions pouvant être mises en place à coût équivalent et pouvant même générer des économies financières grâce à la valorisation d'une partie des déblais du Grand Paris Express dans la production de ces ciments bas carbone.

Utilisation des déblais transformés comme liant dans les bétons

En septembre 2020, la Société du Grand Paris a co-financé avec l'ADEME une

expérimentation pour évaluer la capacité des matériaux argileux du Grand Paris Express à être transformés en liant alternatif pouvant rentrer dans la formulation des bétons en remplacement partiel des ciments classiques très émissifs. Cette étude a montré que les émissions carbonées de ce liant utilisé dans les bétons du Grand Paris Express peuvent être divisées par 5.

Prime à l'innovation environnementale

La Société du Grand Paris est convaincue que l'empreinte carbone des bétons peut être réduite encore davantage sur les marchés de travaux déjà en cours, notamment pour ce qui concerne la fabrication des structures internes des gares et le rechargement des tunnels pour la construction de leur radier. En décembre 2020, elle a donc mis en place une prime à l'innovation environnementale à destination des titulaires de marchés de travaux pour les encourager financièrement à proposer des solutions permettant d'utiliser moins de béton et/ou de remplacer des bétons classiques par des bétons bas carbone dans le respect de la qualité des ouvrages réalisés.

TABLEAU DES INDICATEURS →

EN 2020

Une clause de performance environnementale des bétons

Sur ses marchés restants à attribuer, la Société du Grand Paris a introduit une nouvelle exigence environnementale sur l'usage des bétons. Dans ses cahiers des charges, elle impose aux entreprises, pour tous les marchés de travaux de génie civil, l'obligation d'utiliser des bétons *a minima* 40% moins émissifs que des bétons composés à 100% de CEM I. Cela devrait permettre de réduire de 20% le total des émissions de CO₂ du Grand Paris Express, soit une réduction de 400 000 tonnes de CO₂.

Cette nouvelle clause a été intégrée dans les six marchés travaux qui ont été lancés après octobre 2020 : lot 3 de la ligne 16, deux lots de la ligne 15 Est, lot 2 de la ligne 15 Ouest, lot 3 de la ligne 17 et lot 3 de la ligne 18.

Une mesure de la sobriété béton

Un nouveau livret introduit dans les marchés de travaux permet à la Société du Grand Paris d'analyser finement par type de béton les quantités de béton utilisées et leur émissivité. Ce contrôle permet également d'optimiser les quantités employées.

La Société du Grand Paris s'engage pour les matériaux et filières biosourcés

En signant le pacte « bois et matériaux biosourcés » porté par l'interprofession Fibois le 5 novembre 2020, la Société du Grand Paris s'est engagée à construire 40% de la surface de plancher totale des projets urbains et immobiliers en bois et biosourcés. Son engagement va plus loin avec l'objectif que 70% de ses projets soient construits en matériaux biosourcés/géosourcés. Le secteur du bâtiment étant le deuxième plus gros émetteur de gaz à effet de serre en France, l'utilisation de bois et de matériaux biosourcés aura un impact non négligeable sur les bilans des émissions. Cette démarche d'écoconception participera également à la structuration et au développement de la filière bois française, en consolidant la demande de la part de maîtres d'ouvrage, ce qui amènera à multiplier les investissements (béton chanvre, paille, etc.).

Les prescriptions d'utilisation du bois et des matériaux biosourcés ont été intégrées dans les dossiers de consultation des lignes en conception-réalisation (15 Ouest et 15 Est) et le seront également dans ceux pour la réalisation des projets immobiliers sur le reste du réseau.

Deux exemples :

- Le dossier de consultation des entreprises (DCE) du lot 1 de la ligne 15 Est inclut des prescriptions d'utilisation du bois et des matériaux biosourcés, dans le cadre du développement des projets immobiliers, qui varient selon les sites de 30 à 40 kg m² SDP (Surface de Plancher). Ces seuils correspondent également aux engagements chiffrés pris par la Société du Grand Paris au sein du pacte Fibois.

- Le projet urbain d'Arcueil - Cachan, développé en partenariat avec la ville de Cachan, est également porteur de grandes ambitions en termes d'utilisation des matériaux biosourcés, puisqu'il vise à atteindre le niveau 2 du label Bâtiment Bio-sourcés.

70%

OBJECTIF

DES PROJETS IMMOBILIERS CONSTRUITS EN MATÉRIAUX BIOSOURCÉS/GÉOSOURCÉS, DONT 50 % EN BOIS FRANÇAIS

TABLEAU DES INDICATEURS →

Recourir aux transports alternatifs à la route pour le transport des déblais

La Société du Grand Paris s'est fixée pour objectif de faire évacuer a minima 15% du volume total des terres excavées par voie fluviale ou ferroviaire. Des clauses spécifiques sont notamment intégrées aux marchés de génie civil à ce sujet. 6 plateformes fluviales sont prévues, dont 4 déjà opérationnelles, pour permettre le chargement des barges depuis les emprises de travaux ou à proximité en complément du réseau des plateformes et quais déjà existants. Une installation terminale embranchée (ITE) a également été créée sur le site de la gare Bry - Villiers - Champigny sur la ligne 15 Sud pour une évacuation des déblais par voie ferroviaire. Tout ceci est rendu possible grâce à la disponibilité d'un certain nombre d'exutoires accessibles directement par voie fluviale ou ferroviaire.

EN 2020

Un transport fluvial en développement

De nouveaux gestionnaires d'exutoires accessibles par voie fluviale ont signé des accords de partenariat avec la Société du Grand Paris ouvrant de nouvelles possibilités d'évacuations par voie d'eau. Des incitations au transport fluvial ont été fixées dans les consultations des lignes 15 Ouest et 15 Est.

8%

DES DÉBLAIS

DU GRAND PARIS EXPRESS SONT ÉVACUÉS PAR VOIE FLUVIALE DIRECTEMENT DEPUIS LES CHANTIERS, SANS PRÉACHEMINEMENT ROUTIER.

ENVIRON

190 000

TONNES DE DÉBLAIS

ÉVACUÉS EN 2020 DE LA PLATEFORME FERROVIAIRE DE BRY - VILLIERS - CHAMPIGNY

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 17

Prendre en compte la performance énergétique dans la conception et la réalisation du projet

La sobriété énergétique est l'un des enjeux essentiels du Grand Paris Express. Selon les estimations, l'exploitation et la maintenance du réseau nécessitera une consommation annuelle d'environ 600 GWH/an, c'est-à-dire une consommation équivalente à celle d'une ville de la taille de Rennes.

Écoconception du système de transport

La Société du Grand Paris a fait le choix d'un système de transport qui s'appuie sur les technologies les plus avancées pour limiter les consommations énergétiques.

Améliorer le rendement de la chaîne de traction

Le cahier des charges du matériel roulant vise à atteindre les meilleures performances en matière de rendement de la chaîne de traction : l'enjeu est important car 20 à 25 % de l'énergie injectée dans la caténaire est de l'énergie dissipée.

Le freinage électrique

Le freinage de service des métros sera 100 % électrique. Les trains deviennent producteurs d'énergie en réinjectant l'énergie de freinage vers la caténaire. L'énergie récupérée, par rapport à un freinage mécanique, est ainsi évaluée à une hauteur de 30 %. Le freinage électrique limite également la production et la diffusion de particules dans l'air.

La marche sur l'erre

Elle désigne le fait de rouler traction coupée à l'approche d'un point d'arrêt ou d'une zone à vitesse réduite. Elle est de fait moins énergivore que la marche tendue en raison d'une quantité d'énergie cinétique mise en jeu moins importante (20 % de moins qu'avec la marche tendue).

L'optimisation de la circulation des trains

Le pilotage du métro sera automatique, ce qui garantit une conduite optimale donc moins énergivore. Les trains sont en effet consommateurs d'énergie lors de la phase d'accélération. Mais ils deviennent producteurs d'énergie pendant la phase de freinage.

Accélération et freinage

Faire correspondre ces deux phases favorise les échanges énergétiques naturels entre les trains en circulation et permet d'éviter les pertes de diffusion d'énergie. La synchronisation de ces deux phases est en général établie au départ des trains depuis les terminus. Pendant leur parcours, certains trains prennent parfois du retard et ce décalage ne permet plus de respecter un optimum énergétique. Le côté innovant du Grand Paris Express réside dans le fait que la circulation des trains sera pilotée en temps réel tout au long du parcours, permettant ainsi de s'adapter aux aléas d'exploitation.

Un éclairage à haut rendement énergétique

Sur le plan de l'éclairage, des luminaires performants à haut rendement (de type LED) seront utilisés dans les rames.

Écoconception des ouvrages

La Société du Grand Paris a sensibilisé les architectes sur la sobriété de l'architecture attendue dans les futures gares *via* l'élaboration de la charte d'architecture des gares du Grand Paris Express réalisée par Jacques Ferrier. Cette ambition a été réaffirmée en 2019 avec l'élaboration de prescriptions techniques et environnementales, afin de diminuer au maximum les multiples impacts économiques et environnementaux des différentes phases du projet. Les principes posés pour les gares sont conformes aux exigences des référentiels HQE®, BREAM® ou LEED®. L'ensemble des centres d'exploitation font l'objet d'une démarche de certification HQE® à niveau très bon, excellent ou exceptionnel.

Des quartiers écoresponsables et résilients

Des partenariats avec les collectivités et les aménageurs sont en cours d'élaboration pour mener à bien les opérations urbaines et immobilières selon les enjeux et spécificités de chaque territoire.

EN 2020

Élaboration d'une doctrine environnementale pour les projets urbains et immobiliers

La Société du Grand Paris a engagé un travail collaboratif et itératif pour définir la doctrine environnementale et sociétale de ses projets urbains et immobiliers autour des gares du Grand Paris Express. Les actions pour diminuer l'impact carbone des Franciliens et maximiser la place de la biodiversité sur les sites de projets seront précisées dans le cahier des prescriptions environnementales livré en 2021.

Performance énergétique du matériel roulant et des systèmes de transport

Pour les lignes 15, 16 et 17, il a été procédé à une vérification des performances affichées dans le cahier des charges, au travers de la conception de chaque système et des interfaces de fonctionnement entre les systèmes. À terme, des essais sur site permettront de mesurer la performance énergétique. Le titulaire du marché matériel roulant voyageur s'est engagé sur des performances énergétiques pour une marche type qui donnera lieu, si cette performance n'est pas atteinte lors de la réception du marché, à l'application de pénalité.

ACTION 18

Anticiper les risques liés aux changements climatiques

Les évolutions climatiques peuvent provoquer des événements extrêmes tels que des vagues de chaleur, des inondations, des périodes de sécheresse accompagnées de périodes de pluie qui entraînent des phénomènes de ruissellement, ou encore des mouvements de terrain.

Il est donc indispensable d'accroître la résilience du territoire (sa capacité à s'adapter aux aléas qui le menacent), face à ces effets pour protéger la population et les infrastructures.

Risque lié à l'eau

Le Grand Paris Express s'inscrit sur un large territoire concerné sur certains secteurs par un risque d'inondation lié aux cours d'eau présents. La Société du Grand Paris s'est dotée d'une stratégie de maîtrise du risque inondation. Elle met en œuvre des mesures volontaires, qui vont pour certaines plus loin que les exigences de la réglementation. Comme c'est le cas pour les mesures de protection des ouvrages en phase chantier et en phase d'exploitation qui permettent de protéger le réseau contre des crues de grande ampleur. Les entreprises sont également pleinement mobilisées par un suivi attentif des niveaux des cours d'eau, et l'élaboration de procédures d'alerte et de gestion des crues au niveau de leurs ouvrages.

Risques liés à la sécheresse

Les phénomènes de sécheresse sont susceptibles d'entraîner des mouvements dans les terrains. À ce titre, ces aléas ont été intégrés dans la conception des ouvrages et pour les immeubles riverains des chantiers afin d'éviter tout risque.

Risques liés aux évolutions de température

Les infrastructures sont conçues pour garantir le maintien de l'exploitation du réseau en conditions climatiques difficiles et garantir un « confort thermique » pour les usagers.

Le dimensionnement des ouvrages de ventilation prend en compte une augmentation des températures l'été afin d'être suffisamment puissant pour maintenir une température acceptable dans le réseau par exemple.

Les zones végétalisées autour des ouvrages jouent un rôle de baisse locale des températures au niveau du sol. C'est pourquoi des engagements forts ont été pris pour assurer la re-végétalisation des secteurs autour des ouvrages finalisés.

EN 2020

Prise en compte des risques d'inondation pour les lignes 15 Ouest et 15 Est

En application de la stratégie inondation de la Société du Grand Paris, les ouvrages soumis à ce risque sont réhaussés, lorsque cela est possible, à une côte plus haute que celle issue de la réglementation (la crue de référence centennale issue des plans de prévention des risques inondation, PPRI) les protégeant ainsi de crues plus fortes. Ces prescriptions ont été intégrées aux marchés de conception-réalisation de ces deux lignes.

Lancement en 2021 d'une étude sur la résilience climatique du Grand Paris Express

La consultation spécifique qui s'est tenue du 17 novembre au 7 décembre 2020 pour identifier les enjeux stratégiques de ses parties prenantes, a révélé que l'adaptation au changement climatique est l'une des préoccupations principales du large panel consulté en 2020/2021. Une étude plus approfondie sur l'analyse de la vulnérabilité du Grand Paris Express au changement climatique et son adaptation sera lancée en 2021. Elle permettra d'évaluer les mesures déjà intégrées dans la conception du projet et constituera une base pour élaborer un plan de résilience et d'adaptation.

TABLEAU DES INDICATEURS →



CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRESERVANT
L'ENVIRONNEMENT

Axe 8

Prendre en compte les enjeux environnementaux dans le fonctionnement de l'entreprise

La Société du Grand Paris participe à son échelle à relever le double défi du changement climatique et de l'épuisement des ressources. L'empreinte carbone de l'entreprise, la gestion de l'énergie, de l'eau, des déplacements des collaborateurs, la réduction et le recyclage des déchets sont parmi les priorités de l'entreprise au même titre que son engagement pour maîtriser et réduire les risques environnementaux liés à la réalisation du Grand Paris Express. Elle a ainsi engagé plusieurs actions au niveau de son fonctionnement pour réduire son empreinte écologique et inciter les collaborateurs à des comportements éco-responsables. Des attentes sur les volets environnementaux et sociaux sont également formulées lors de la passation des marchés avec les entreprises intervenant au siège de la Société du Grand Paris.

A
C
T
I
O
N
S

19 Maîtriser et réduire l'empreinte
environnementale de l'exploitation du site
et développer les bonnes pratiques



20 Intégrer des critères environnementaux
et sociaux dans le choix des prestataires
internes et s'assurer de leur mise en œuvre



ACTION 19

Maîtriser et réduire l'empreinte environnementale de l'exploitation du site et développer les bonnes pratiques

Le Moods, un siège éco-responsable pour la Société du Grand Paris

La Société du Grand Paris a eu la volonté d'offrir à ses collaborateurs un cadre de vie professionnel alliant confort et bien-être. Elle a décidé d'installer ses collaborateurs dans un nouveau bâtiment, le Moods, en profitant de cette opportunité pour optimiser sa performance énergétique et environnementale. Le nouveau bâtiment détient plusieurs certifications : haute qualité environnementale (HQE bâtiment) excellent pour l'éco-construction, l'éco-gestion et le confort, BREEAM IN-USE Very Good ainsi que le label Effinergie + (RT 2012 -40%).

Sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes

Les équipes de la Société du Grand Paris sont sensibilisées aux éco-gestes pour adapter leur comportement sur le lieu de travail et lors des déplacements professionnels : maîtriser la consommation d'électricité dans les locaux en étant attentifs à l'utilisation du parc informatique, trier et recycler les déchets, limiter les impressions...

Une gestion responsable des déplacements

La Société du Grand Paris est implantée à proximité immédiate d'une gare de RER pour favoriser l'usage de ce mode de transport collectif, tant pour les visiteurs que pour les salariés. Elle incite ses collaborateurs à utiliser les transports en commun ou alternatifs comme le vélo. Elle rembourse les abonnements Pass Navigo à hauteur de 90% et les abonnements hors Île-de-France à hauteur de 70%. Pour les collaborateurs qui utilisent leur propre vélo pour effectuer le trajet domicile-travail, une indemnité kilométrique est versée. La Société du Grand Paris choisit pour son parc automobile des véhicules en fonction de leurs consommations énergétiques et privilégie les modèles ayant de faibles émissions de CO₂.

EN 2020

Un déménagement réussi et la préparation des prochaines certifications

Les collaborateurs de la Société du Grand Paris ont investi les espaces de leur nouveau bâtiment fin janvier 2020. Les derniers équipements se sont mis en place progressivement tout au long de l'année en raison de la période pandémique qui est venue troubler la fin des aménagements et l'occupation de l'immeuble prévue. Les processus de certification OsmoZ et HQE exploitation dans lesquels la Société du Grand Paris s'est engagée ont ainsi été reportés respectivement à l'horizon 2021 et 2022. Des audits par un tiers seront réalisés pour évaluer la performance sur ces critères et assurer leur suivi.

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHÉ RSE

dans le cadre de l'emménagement dans les nouveaux locaux



Renouvellement de la flotte de véhicules professionnels et l'utilisation de bornes électriques

Le remplacement du parc de véhicules de la flotte de la Société du Grand Paris s'est poursuivi avec 60% de véhicules hybrides disponibles pour les déplacements professionnels à fin 2020. Le parking situé dans les nouveaux locaux prévoit également une trentaine de bornes de recharge électrique pour les collaborateurs et les visiteurs.

Le recours aux technologies d'échanges à distance et dématérialisation

L'année 2020 a été marquée par la généralisation des visioconférences pour tous et la création d'espaces virtuels de partage. Les documents administratifs les plus volumineux ont été dématérialisés : coffre-fort électronique virtuel et sécurisé des feuilles de paies, parapheurs électroniques...

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 20

Intégrer des critères environnementaux et sociaux dans le choix des prestataires internes et s'assurer de leur mise en œuvre

Achats responsables et suivi des engagements

Les cahiers des charges des marchés de prestations de services (restauration, entretien...) intègrent des engagements portant notamment sur la revalorisation des déchets et valorisation des biodéchets; l'atteinte des objectifs « zéro papier » et « zéro plastique » et une logistique d'approvisionnement responsable.

Ces volets sociaux et environnementaux représentent une pondération de 5% chacun dans le jugement des offres à la passation des marchés. Des suivis et des bilans sont régulièrement communiqués pour veiller au respect de ces engagements et offrir une visibilité aux collaborateurs sur les actions entreprises. Des campagnes de sensibilisations aux bonnes pratiques sont ainsi menées (actions de communications et de sensibilisation, production de guides de tri, d'utilisation, etc.).

Une attente forte des collaborateurs autour de la gestion des déchets

La gestion des déchets est l'une des priorités d'actions remontées par les collaborateurs sur laquelle la Société du Grand Paris se doit d'agir. En réponse à ces attentes, un processus de tri sélectif a été mis en place. Des poubelles spécifiques aux papiers, aux produits non recyclables ou aux plastiques sont disponibles à chaque étage dans des espaces dédiés en remplacement des poubelles aux postes de travail. Une chaîne de tri se situe au sous-sol du bâtiment.

EN 2020

Première année d'exploitation du nouveau siège de la Société du Grand Paris

Les consommations sur l'année 2020 varient en fonction du taux d'occupation de l'immeuble. Elles ont été en hausse sur le dernier semestre 2020 avec l'augmentation des effectifs et la reprise du travail progressive sur site après la première période de confinement totale en mars et avril 2020.

Enjeux de la Société du Grand Paris	Objectifs	Indicateurs 2020 de consommation au Moods
- Établir des modes de consommation et de production durables: utiliser rationnellement les ressources naturelles, réduire les déchets alimentaires, prévenir la production de déchets, recycler et réutiliser (ODD 12)	Réduire la consommation énergétique	8 719 111 KWh d'électricité utilisée
	Préserver les ressources en eau	19 219 m ³ d'eau de ville consommée
	Gérer les déchets et promouvoir l'économie circulaire	43,27 tonnes de déchets au global produits dont 47% sont des déchets industriels banals (DIB)
- Comprendre et maîtriser l'impact de l'exploitation des collaborateurs sur leur site d'activité	Atteindre l'objectif cible « zéro papier » et « zéro plastique »	3,85 tonnes de déchets papiers

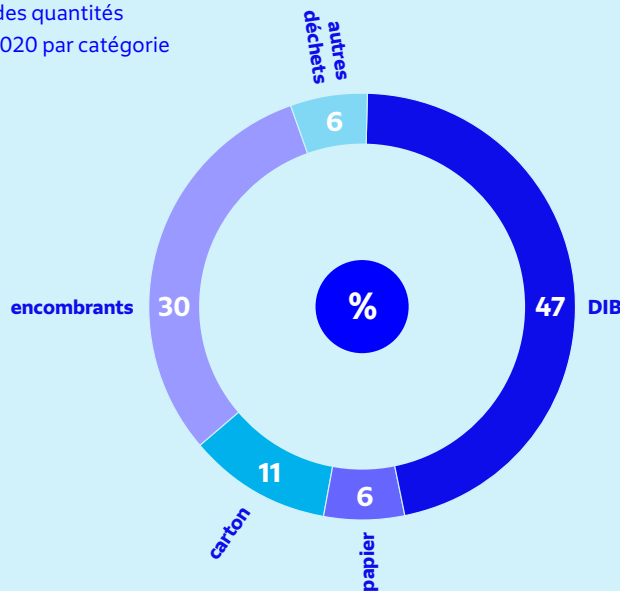
EN 2020

Un tri sélectif et 100% des déchets valorisés

Le circuit des déchets ainsi que la manière dont ils sont revalorisés par les centres de traitement et organismes spécifiques sont suivis de près.

Sur l'année 2020, environ 43 tonnes de déchets ont été produits au Moods dont 53% ont été soumis à valorisation matière, tandis que le reste était valorisé énergétiquement.

Répartition des quantités sur l'année 2020 par catégorie de déchets



Les déchets générés en 2020 sont essentiellement liés au déménagement (cartons, encombrants). Les déchets papiers qui représentent la quatrième source de déchets ont été recyclés et ont permis de produire l'équivalent de 1252 nouvelles ramettes de papier. Un an après la distribution à chaque collaborateur d'une gourde personnelle et d'une tasse, la consommation de gobelets en plastique a été réduite de 100% et les chiffres montrent que les collaborateurs utilisent leur tasse et leur gourde individuelle au lieu de gobelets en carton.

En 2020, la valorisation des déchets a permis d'économiser :

Eau m³	CO ₂ Tonnes en eq CO ₂	Énergie MWh
345,76	2,33	72,45

Le prestataire de la gestion des déchets s'est engagé à financer la plantation d'arbres en compensation de l'impact carbone des déchets produits. En 2020, deux arbres ont été plantés.

100%

DES DÉCHETS VALORISÉS

53%

DES DÉCHETS PRODUITS EN 2020 ONT ÉTÉ SOUMIS À VALORISATION MATIÈRE

47%

DES DÉCHETS PRODUITS EN 2020 ONT ÉTÉ VALORISÉS ÉNERGÉTIQUEMENT

Une gestion spécifique des déchets covid-19

Un circuit de collecte des masques usagés a été mis en place. Des poubelles spécifiques sont mises à disposition des collaborateurs et des visiteurs dans plusieurs espaces centraux (RIE, parking, hall d'accueil) afin que les déchets de protection liés à la Covid-19 soient traités séparément et non pas mélangés aux déchets classiques.



PARTICIPER À LA CRÉATION
DE LA VILLE DE DEMAIN

Axe 9

Contribuer à la transformation de la mobilité

La construction des 68 gares est l'occasion de penser de nouvelles cohérences entre tous les modes de déplacements en Île-de-France. 80 % de ces gares seront connectées au réseau existant. Avec l'arrivée du Grand Paris Express, 95 % des Franciliens habiteront à moins de 2 kilomètres d'une gare. Ils pourront ainsi laisser leur voiture et rejoindre le métro à pied, en bus, à vélo ou encore par d'autres modes actifs urbains. Pour anticiper les mobilités et les usages de demain et favoriser l'intermodalité aux abords des gares, la Société du Grand Paris travaille conjointement avec ses partenaires, les collectivités et Île-de-France Mobilités.

A
C
T
I
O
N
S

21 Favoriser le développement de l'intermodalité autour des gares pour encourager le recours aux modes alternatifs à la route



ACTION 21

Favoriser le développement de l'intermodalité autour des gares pour encourager le recours aux modes alternatifs à la route

Dans un monde en perpétuelle évolution, il n'est pas aisé de prédire ce que seront les mobilités et les usages à horizon 2030, et au-delà. Toutefois, le travail de programmation des espaces publics et des équipements intermodaux doit être engagé en amont de la phase de conception du projet pour qu'ils soient adaptés aux besoins de l'ensemble des usagers, tous modes confondus.

Études de pôle avec les partenaires de la Société du Grand Paris

La Société du Grand Paris a initié dès 2015, en lien avec Île-de-France Mobilités, des études dites « de pôle » avec l'ensemble des partenaires. Elles permettent de définir collégialement le programme des aménagements et des équipements intermodaux à réaliser aux abords des gares, en lien avec les nouvelles mobilités créées et adaptées aux besoins de l'ensemble des usagers (bus, vélo, voiture, zone de rencontre).

Les deux entreprises interviennent conformément à leur périmètre de compétences : Île-de-France Mobilités sur l'intermodalité et la mobilité, et la Société du Grand Paris sur la définition des espaces publics. Ces études sont conduites par les collectivités locales ou les établissements publics d'aménagement.

Elles se déroulent en trois étapes : diagnostic du site et définition des éléments de préprogramme d'intermodalité, puis proposition de scénarios d'aménagements du pôle et formalisation d'un programme d'aménagement et enfin, définition des maîtres d'ouvrages financeurs et gestionnaires et formalisation du schéma de référence du pôle.

Toutes les études sont financées par la Société du Grand Paris à hauteur d'un peu plus de 6 millions d'euros.

Un référentiel de 40 aménagements opérationnels

En novembre 2019, la Société du Grand Paris a publié l'ouvrage *Places du Grand Paris, principes de conception des espaces publics du Grand Paris Express*. Établi avec les territoires, les partenaires institutionnels et en continuité avec les démarches locales en cours, il rassemble la vision globale de l'Atelier des places du Grand Paris et permet de partager une culture commune. Ce référentiel guide l'ensemble des maîtres d'ouvrage en charge de la conception des espaces publics du Grand Paris Express au travers de 40 principes d'aménagements opérationnels sur l'ensemble des thèmes de l'espace public : mobilité, usages, parcours lumière, paysage, eau, mobilier.

C'est à partir des projets proposés par les aménageurs autour des gares, et sur la base des éléments définis dans les études de pôles, que la Société du Grand Paris et Île-de-France Mobilités jugeront du respect des ambitions portées et octroieront les subventions pour leur réalisation.

EN 2020

Validation de deux études de pôles

En 2020, les programmes intermodaux (schémas de référence) des pôles de Val-de-Fontenay et de Nanterre La Folie ont fait l'objet d'une validation par l'ensemble des partenaires. Ils sont ainsi passés en phase de conception.

28

RÉUNIONS

DE PRÉSENTATION DU
RÉFÉRENTIEL PLACES DU GRAND
PARIS EN INTERNE ET EXTERNE

63

ÉTUDES DE PÔLE

ONT ÉTÉ LANCÉES
DEPUIS 2015

20 ateliers de travail organisés avec les territoires

Depuis la publication du référentiel *Places du Grand Paris* en novembre 2019, les équipes de la Société du Grand Paris ont organisé en 2020 une vingtaine d'ateliers de travail avec les territoires. Ces ateliers visent à identifier quels principes seront à travailler plus particulièrement en phase de conception avec les territoires en prenant en compte la diversité des territoires existants et les possibilités de conception des espaces. L'objectif étant d'intégrer ces principes prédéfinis dans les cahiers des clauses techniques particulières de maîtrise d'œuvre et ainsi garantir une qualité de conception à l'échelle de tout le Grand Paris Express.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



PARTICIPER À LA CRÉATION
DE LA VILLE DE DEMAIN

Axe 10

Faire des quartiers de gare des quartiers de ville

Le Grand Paris Express s'impose comme le point d'appui de nombreux projets urbains franciliens. Avec un potentiel d'aménagement de 140 km², soit une fois et demie la superficie de Paris intramuros, les futurs quartiers de gare ne seront pas seulement des lieux de passage, mais aussi des lieux de vie et d'emplois locaux. Ils participent à la transformation de la ville permettant ainsi d'optimiser les usages autour des gares. La Société du Grand Paris est un acteur de cette dynamique de construction, en lien avec les collectivités et les aménageurs. Les nouvelles gares seront les portes d'entrée de la métropole. Elles reflèteront chacune l'identité des territoires dans lesquels elles s'inséreront tout en garantissant le même niveau de confort et de services pour les voyageurs et les habitants de ces nouveaux quartiers.

**A
C
T
I
O
N
S**

22 Contribuer à la transformation
et la mixité des villes



23 Construire les gares comme éléments
emblématiques et pérennes du patrimoine
de demain



ACTION 22

Contribuer à la transformation et la mixité des villes

Au-delà des opportunités offertes par l'arrivée du nouveau métro, la Société du Grand Paris contribue au développement de projets d'aménagement autour des gares. Pour ce faire, elle mobilise son patrimoine foncier acquis pour les besoins de la construction du Grand Paris Express.

Depuis sa création, la Société du Grand Paris a souhaité fédérer l'ensemble des parties prenantes autour du projet pour assurer la mise en valeur et la réussite des quartiers de gare. C'est pour les territoires, l'opportunité de penser et de construire des quartiers de gare porteurs d'enjeux de mobilité, de qualité urbaine et de cadre de vie. Ce travail partenarial a permis le développement, sur les emprises en surplomb ou à proximité immédiate des gares, de projets immobiliers ayant vocation à accueillir une partie des aménités, activités et nouveaux résidents.

De nouveaux projets d'aménagement urbains et immobiliers

La dynamique démographique est déjà enclenchée dans les futurs quartiers de gare : le nouveau métro va permettre la construction de nouveaux logements pour répondre à la demande croissante.

Le potentiel de renouvellement urbain lié au Grand Paris Express s'étend dans un rayon de 800 mètres autour de chaque gare soit plus de 140 km² (une fois et demie la superficie de Paris) et permettant le développement de 35 millions de m² de surface de plancher.

Plus d'un million de m² de surface de plancher, soit environ 1 000 logements par an d'ici à 2032, seront développés sur le foncier acquis pour la construction du métro.

10

PROJETS IMMOBILIERS

PORTÉS PAR LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS ONT ÉTÉ ATTRIBUÉS À DES GROUPEMENTS DE PROMOTEURS. ILS REPRÉSENTENT PLUS DE 2 150 LOGEMENTS (SOIT 115 000 M²) ET 30 000 M² D'ACTIVITÉS ET DE COMMERCES

Des quartiers de gare fortement marqués par leur mixité

L'objectif de la Société du Grand Paris est de créer des quartiers vivants, agréables à vivre, utiles à tous et intégrés dans leur environnement. Cette mixité devra faire le lien entre les usages des futurs transports et les usages de la ville. Cela se traduira par la création de continuités programmatiques entre la gare et son quartier : commerces de proximité, aménagements urbains de qualité invitant à un usage doux et sécurisé, services de proximité utiles aux habitants, etc. La programmation des futurs quartiers de gare sera travaillée en concertation avec les aménageurs locaux et les promoteurs pour permettre une passerelle des usages entre les projets d'aménagement.

100%

DES QUARTIERS DE GARE

ONT FAIT L'OBJET D'UN PROTOCOLE DE DÉVELOPPEMENT URBAIN ASSOCIANT LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS.

1

MILLION DE M²

GÉNÉRANT 500 MILLIONS D'EUROS SERONT ISSUS DES PROJETS IMMOBILIERS ASSOCIÉS AUX GARES À L'HORIZON 2030

3%

D'AUGMENTATION

DE LA POPULATION ENTRE 2010 ET 2015 DANS LES FUTURS QUARTIERS DE GARE, CONTRE 1% DANS LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS

10 000

À 15 000 LOGEMENTS

SERONT CONSTRUITS PAR AN DANS UN RAYON DE 800 MÈTRES AUTOUR DES FUTURES GARES, À L'HORIZON 2040, SOIT 14% À 21% DES NOUVEAUX LOGEMENTS EN ÎLE-DE-FRANCE

EN 2020

Un nouveau projet urbain à Cachan

La Société du Grand Paris et la ville de Cachan ont lancé le 15 janvier 2021 la consultation pour la réalisation de l'écoquartier autour de la gare Arcueil – Cachan du Grand Paris Express. Le projet, composé de six îlots, dont l'un en surplomb de la gare, est ambitieux par ses exigences sociales et environnementales. Les bâtiments devront être conçus sur le principe de réversibilité et d'évolutivité pour anticiper et faciliter d'éventuels changements dans les futurs usages. Ils devront également être exemplaires en matière environnementale et avec une empreinte carbone limitée (construction en matériaux biosourcés, végétalisation pour favoriser des îlots de fraîcheur et reconstituer un cycle naturel de l'eau dans l'écoquartier, développement des mobilités actives par le projet...). Le projet sera attribué à un groupement d'opérateurs et de concepteurs fin 2021.

Un potentiel de renouvellement urbain exceptionnel

En 2020/21, la Société du Grand Paris a identifié les sites ayant un potentiel de valorisation pour des logements, des commerces et des activités économiques. Sur l'ensemble des fonciers dont elle dispose aujourd'hui pour ses chantiers, environ 1 million de m² ont été identifiés et lui permettrait progressivement de participer au développement des projets urbains avec les acteurs locaux et les aménageurs. Ce potentiel sera concerté fin 2021 avec les collectivités.

Une conception des projets immobiliers en évolution

La crise sanitaire a conduit la Société du Grand Paris à s'interroger sur la manière d'habiter, de travailler, de consommer, de se divertir et donc de construire la ville. Des besoins essentiels de qualité de vie qui ont été exacerbés pendant cette période et sont venus nourrir et guider la réflexion en cours sur la conception des projets immobiliers de la Société du Grand Paris. Elle a notamment pris en compte l'importance des espaces extérieurs et annexes au logement, sous toutes ses formes : espaces extérieurs privés (balcons, jardins, etc.), espaces partagés, mais aussi seuils (passage de l'espace privé à l'espace public, espaces de transition).

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 23

Construire les gares comme éléments emblématiques et pérennes du patrimoine de demain

L'ambition de la Société du Grand Paris est de donner naissance à un patrimoine culturel métropolitain qui incarne l'appartenance de tous au Grand Paris. Chaque gare donnera ainsi lieu à un projet architectural singulier, qui reflète l'identité des territoires desservis et s'adapte aux particularités de chaque site, en portant une attention particulière aux usages.

Chaque projet répond aux mêmes exigences de qualité architecturale et partage une ambition commune pour le confort des voyageurs, la durabilité et la maintenabilité des gares. L'ensemble de ces principes ont été définis dans la charte d'architecture des gares du Grand Paris Express écrite en collaboration avec l'architecte Jacques Ferrier. La nouvelle version de 2019 met notamment l'accent sur les enjeux de pérennité, d'entretien et d'optimisation de l'architecture en réaffirmant des exigences fortes en matière de conception environnementale.

Un fil rouge entre les 68 gares du Grand Paris Express

Mobiliers, signalétique, équipements, sol et matériel roulant fabriqueront ensemble l'identité du Grand Paris Express, sous forme d'un fil rouge qui liera les 68 gares. La conception de cette gamme d'équipements a été confiée aux designers Patrick Jouin et Ruedi Baur. Des expérimentations et des tests, à l'aide de maquettes à l'échelle 1, sont réalisés afin d'appréhender leur ergonomie, leur maintenabilité ainsi que la bonne compréhension de leur usage. Ce travail collaboratif alimente les réflexions menées entre la Société du Grand Paris, chargée de la construction de l'infrastructure et des gares, et Île-de-France Mobilités.

1

CRÉATION D' COMITÉ ARTISTIQUE

DE HAUT NIVEAU CHARGÉ DU SUIVI
ET DE L'ACCOMPAGNEMENT
DES PROJETS « TANDEMS »

36

ARTISTES

AU TRAVAIL POUR CONCEVOIR
DES ŒUVRES INTÉGRÉES AUX GARES

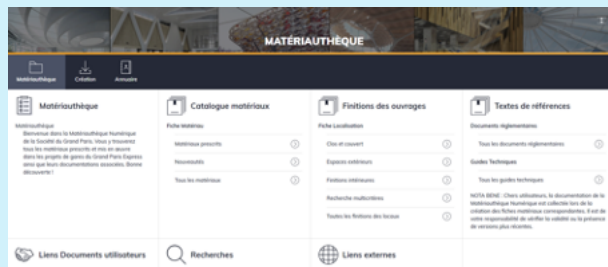
Une future collection de plus d'une centaine d'œuvres d'art contemporain

Pour chacune des gares, la Société du Grand Paris a fait appel à un artiste pour concevoir une œuvre d'art pérenne et totalement intégrée, dans le cadre d'un processus d'implication originale, appelé « Tandem ». Ces réalisations doivent permettre de contribuer à la qualité des espaces gares et de l'expérience voyageurs à long terme. À terme c'est une collection de plus d'une centaine d'œuvres d'art contemporain qui doit voir le jour sur l'ensemble du réseau du Grand Paris Express, faisant du nouveau métro une nouvelle destination culturelle à l'échelle de l'Île-de-France. Un comité d'experts dans le domaine culturel a par ailleurs été désigné pour accompagner la mise en œuvre de la programmation artistique et culturelle. Ces œuvres viendront enrichir la signalétique en s'intégrant au mobilier des gares.

EN 2020

Une matériauthèque pour donner la priorité aux matériaux durables

La Société du Grand Paris donne la priorité au choix de matériaux durables et maintenables pour l'aménagement des gares. Un nouvel outil, la matériauthèque du Grand Paris Express, a été initié en 2020. Il vise à recenser les références de matériaux prescrits dans les marchés d'aménagement des gares et à veiller au bon respect du programme en termes de conception puis de réalisation.



Cet outil sera mis à disposition des maîtres d'œuvre et des partenaires avec qui la Société du Grand Paris prépare l'exploitation en 2021 et permettra d'orienter les choix d'aménagement. Une matériauthèque physique à la Fabrique du métro est également en préparation.

Partage réussi des projets « Tandems » avec les élus et de nombreuses avancées techniques

Tous les projets d'œuvres font l'objet d'échanges et d'un partage avec les maires concernés. Depuis fin 2020, une quinzaine de rendez-vous se sont tenus avec les élus visant à valider les projets et à proposer des modalités d'implication des territoires dans la réalisation des œuvres en amont de l'ouverture des gares. Le programme artistique « Tandems » s'est un peu plus concrétisé d'un point de vue technique, avec la remise de 20 études détaillées permettant d'intégrer la réalisation des œuvres dans les marchés d'aménagement des gares.

Cette intégration garantit une optimisation des coûts de réalisation des œuvres et la bonne prise en compte des interfaces. Un travail a par ailleurs été engagé avec Île-de-France Mobilités pour garantir la future maintenance et la conservation. Pour poursuivre et renforcer cette dynamique après une première phase d'élaboration et de définition qui s'est concrétisée par un schéma directeur des actions culturelles, la Société du Grand Paris a créé en septembre 2020, un comité artistique pour l'entrée dans la phase opérationnelle. Composé de sept experts dans le domaine, il sera consulté tout au long de la programmation, de la conception et de la réalisation des actions culturelles.

TABLEAU DES INDICATEURS →



PARTICIPER À LA CRÉATION
DE LA VILLE DE DEMAIN

Axe 11

Concevoir et réaliser une infrastructure maintenable, accessible et moderne sur le long terme

Le premier objectif de la Société du Grand Paris est d'assurer la livraison du Grand Paris Express, et de tout mettre en œuvre pour respecter les délais et les coûts, sans transiger sur les niveaux de performance et la qualité de service ni sur la sécurité. Sur la base de la conception du système de transport produite par la Société du Grand Paris, les conditions d'exploitation et de maintenance du futur réseau sont déterminées en concertation avec les partenaires: Île-de-France Mobilités (IDFM), l'autorité organisatrice des transports, et RATP Infrastructures, le futur gestionnaire de l'infrastructure. L'intervention de l'ensemble de ces acteurs, auxquels s'ajoutent les opérateurs de transport qui seront désignés par IDFM, exige dès aujourd'hui une organisation fluide et rigoureuse.

**A
C
T
I
O
N
S**

24 Garantir la maintenabilité, l'exploitabilité, l'accessibilité et la durabilité du réseau



25 Capitaliser sur le numérique pour améliorer l'expérience voyageur et favoriser le développement territorial



ACTION 24

Garantir la maintenabilité, l'exploitabilité, l'accessibilité et la durabilité du réseau

De nombreux acteurs au sein de la Société du Grand Paris participent à rendre le futur réseau exploitable, accessible à tous et maintenable à travers des démarches aussi variées que la sécurité des transports guidés, l'intégration de la maintenance et de l'exploitation dans la conception ou la mise en place de conventions avec les acteurs du Grand Paris Express ou encore la concertation avec des futurs voyageurs.

Dès les origines du projet, la Société du Grand Paris a fait le choix de recueillir les expressions de besoins des représentants des futurs exploitants et mainteneurs et, plus généralement, d'associer Île-de-France Mobilités et RATP Infrastructures à la conception du Grand Paris Express. Cette association s'est notamment traduite par l'élaboration du programme d'exigences de maintenance (PEM), qui constitue désormais le référentiel commun pour l'encadrement des conditions de maintenance du réseau.

En 2019, une feuille de route des conventions à conclure avec les acteurs de l'exploitation et de la maintenance du Grand Paris Express a été fixée. Elle permet de préparer et d'accompagner le transfert de gestion qui s'opérera de la Société du Grand Paris vers Île-de-France Mobilités (IDFM) et RATP Infrastructures à l'issue de la réalisation des lignes.

L'accessibilité des futures gares et des trains du Grand Paris Express est également au cœur des préoccupations de la Société du Grand Paris qui souhaite en effet que le nouveau métro soit 100% accessible aux personnes à mobilité réduite. Depuis 2014, elle s'est donc engagée dans une démarche associant étroitement les personnes en situation de handicap à la conception du métro, concrétisée en 2016 par la signature d'un protocole de concertation avec des associations représentatives de tous les types de handicap.

La signalétique qui sera déployée en gare est également un facteur important d'accessibilité. Depuis septembre 2019, des tests pilotés par le laboratoire Epsilon de l'université de Montpellier, spécialisé en sciences cognitives, ont été menés sur le design graphique et la signalétique avec de futurs utilisateurs du Grand Paris Express. Les enjeux de la réalisation des tests sont de vérifier la bonne compréhension de la signalétique et des dispositifs d'informations voyageurs pour garantir la bonne gestion des flux de voyageurs dans les gares, mais aussi des trajets agréables pour les usagers.

EN 2020

Des premières conventions signées pour organiser la future exploitation et maintenance

L'année 2020 a été marquée par la signature de la convention d'interfaces tripartite Société du Grand Paris / IDFM / RATP Infrastructures, qui précise la répartition des rôles et responsabilités entre ces trois acteurs ainsi qu'avec les futurs opérateurs de transport.

La Société du Grand Paris a également été associée à la procédure de consultation lancée par IDFM pour désigner le premier opérateur de transport des lignes 16 et 17, afin de garantir la cohérence entre l'ouvrage conçu et réalisé par la Société du Grand Paris et les objectifs en termes d'exploitation et de maintenance qui seront assignés à l'opérateur de transport par IDFM.

Préparation de l'exploitation et de la maintenance

Avec IDFM et RATP Infrastructures, la Société du Grand Paris a mis en place les bases des processus de transfert en gestion technique ainsi que ceux de l'exploitation et de la maintenance futures. La prochaine étape consistera à associer IDFM et RATP Infrastructures aux opérations préalables au transfert en gestion technique au travers d'un programme d'inspection, de visites et d'essais défini par la Société du Grand Paris.

IDFM et RATP infrastructures commenceront également à travailler sur les contraintes exportées par la Société du Grand Paris dans leurs plannings de maintenance et plans d'exploitation, lors d'essais sur des extensions de lignes déjà mises en service.

La Société du Grand Paris a également lancé une consultation en vue de désigner un assistant à maîtrise d'ouvrage « opérateur virtuel » dans le cadre d'un groupement de commandes avec IDFM. Le choix de désigner cet « opérateur virtuel » très en amont des premières mises en service a pour objectif de s'assurer que l'ensemble des attributions techniques de l'opérateur de transport soient bien préparées avant sa désignation. L'opérateur virtuel portera ainsi le point de vue du futur opérateur du

système de transport auprès de la Société du Grand Paris et d'IDFM et éclairera les choix faits avant la désignation des opérateurs de transport du point de vue de l'exploitation et de la maintenance du Grand Paris Express.

Un métro 100 % accessible, une ambition qui se concrétise

Le vingtième atelier de travail avec les associations de personnes en situation de handicap s'est tenu le 15 octobre 2020 à la Fabrique du métro.

Il était consacré au matériel roulant et aux distributeurs de titres de transport et la quinzaine de représentants a pu découvrir les maquettes à l'échelle 1 d'un distributeur automatique de titres de transport et d'une borne de rechargement pour les cartes d'abonnement. Ils ont aussi pu rentrer dans la future rame des lignes 15, 16 et 17 du Grand Paris Express grâce à la maquette grandeur nature exposée.



VOIR LA VIDÉO
ACCESSIBILITÉ
DU NOUVEAU
MÉTRO

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

EN 2020

Résilience du Grand Paris Express face aux crises sanitaires

En parallèle des mesures prises pour la sécurité des personnes et la conduite des chantiers en réponse à la crise sanitaire de 2020, les équipes de la Société du Grand Paris ont évalué l'impact de la crise sanitaire sur l'infrastructure du Grand Paris Express et échangé avec différents acteurs (fournisseurs, opérateurs, réseaux étrangers) afin d'identifier les solutions permettant d'améliorer la résilience du nouveau métro.

Même si la protection individuelle (port d'un masque, gestes barrières) demeure la mesure la plus efficace en cas de crise sanitaire, il est impossible d'en garantir le respect par l'ensemble des voyageurs. C'est pourquoi les caractéristiques de conception du Grand Paris Express ont été étudiées au regard des enjeux sanitaires intrinsèques :

- la contamination des surfaces et de l'air ;
- la présence de vecteurs viraux ;
- les moyens de communiquer les informations sanitaires, de contrôler la santé des usagers et le respect des consignes ;

- les moyens d'évaluer et de moduler la fréquentation du réseau ;
- les moyens de maintenir des conditions de maintenabilité et d'exploitabilité suffisantes.

Conclusions : grâce à leur conception, les gares et les rames du Grand Paris Express offrent un niveau de résilience plus avancé que les autres réseaux de transport actuellement en service. Son exploitation permettra d'organiser et de maintenir un trafic suffisant en tenant compte des contraintes sanitaires. Les caractéristiques du métro avec des façades de quai, le paramétrage des équipements comme les ventilations ou les ascenseurs permettent de réduire les contaminations de l'air ou des surfaces et l'exposition aux risques pour les usagers ainsi que pour les opérateurs de maintenance. La Société du Grand Paris poursuit sa réflexion autour de nouvelles solutions issues des avancées technologiques réalisées pendant cette crise sanitaire.

Un programme d'exigence de maintenance simplifié

Pour améliorer la traçabilité du programme d'exigence de maintenance (PEM) dans les marchés de la Société du Grand Paris, des programmes simplifiés ont été élaborés pour les lignes 15, 16 et 17 et leur conception a commencé pour la ligne 18. Ils précisent notamment les éléments à vérifier par les maîtrises d'œuvre. Ces éléments sont les exigences exportées par RATP Infrastructures, en concertation avec la maîtrise d'ouvrage, vers les maîtrises d'œuvre. Ceci afin qu'ils les prennent en compte dans le but de diminuer les coûts de maintenance, aligner et mutualiser les méthodes et les outils de maintenance, ainsi que pour faciliter les organisations de maintenance. Un PEM « opérateur de transport » a été rédigé pour les gares en collaboration avec Île-de-France Mobilités. Suite aux premiers retours d'expérience du PEM pour les lignes 15, 16 et 17, les PEM simplifiés ont été adaptés aux lignes en conception-réalisation, avec une classification de l'ensemble des exigences et une mise en cohérence des exigences du PEM avec celles de la Société du Grand Paris qui va s'imposer au concepteur-réalisateur comme un programme à suivre et à appliquer.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Afin de renforcer la coordination avec ses partenaires pour préparer l'exploitation et la maintenance futures, la Société du Grand Paris a mis à disposition de ses partenaires IDFM et RATP Infrastructures un plateau projet commun. Ce plateau projet tripartite travaille sur tous les sujets nécessitant une forte anticipation collective et rassemble pour cela les équipes de la Société du Grand Paris, celles d'IDFM - en tant qu'autorité organisatrice des transports et désignataire des futurs opérateurs de transports des lignes du Grand Paris Express - et celles de RATP Infrastructures en tant que mainteneur des infrastructures du nouveau métro. Formellement lancé en novembre 2019, les équipes bénéficient désormais d'un espace de travail dédié dans les nouveaux locaux de la Société du Grand Paris. Leurs travaux sont pilotés de près par un comité de suivi qui est organisé toutes les deux semaines en présence des responsables opérationnels.

Un groupe de travail avec ces trois acteurs a également été créé sur la sécurité des systèmes d'informations du Grand Paris Express. Les ateliers animés par ce groupe de travail visent notamment à partager et définir la gouvernance relative à la cybersécurité et à définir les rôles et les responsabilités de chaque entité en phase d'exploitation et de maintenance.

EN 2020

Mise en place du plateau projet commun dans les nouveaux locaux

Le cadre structuré que propose le plateau projet commun (PPC) s'est révélé être un atout pour organiser tous les sujets nécessitant une forte anticipation, principalement en phase de réception des lignes ainsi que de préparation de l'exploitation et de la maintenance. Le PPC a été mis en place en situation dégradée au vu du contexte sanitaire mais il a permis de dresser le tableau des sujets d'intérêt collectif, d'en faire une décomposition fonctionnelle, d'y associer les interlocuteurs référents de chaque établissement ainsi que la bonne périodicité d'ateliers. Ce travail est évolutif, puisqu'à l'issue de cette première année de plein exercice, le tableau de bord du PPC s'est restructuré afin de refléter les nouveaux enjeux et objectifs atteignables durant l'année 2021. Le comité de suivi a permis de veiller à la bonne mise en œuvre des outils du PPC tout au long de l'année 2020.

Garantir la sûreté-sécurité des ouvrages du Grand Paris Express

En 2020, les ateliers du groupe de travail cybersécurité réunissant la Société du Grand Paris, IDFM et RATP Infrastructures ont permis d'élaborer de manière collaborative les matrices des systèmes d'informations (présentant la liste des systèmes d'informations du Grand Paris Express avec le niveau de cybersécurité associé) et la matrice des rôles et responsabilités (présentant les missions assurées par RATP Infrastructures et les opérateurs de transport pour la maintenance et l'utilisation des systèmes d'information). Un travail sur le processus d'homologation des systèmes a également été engagé. Il est à noter que ce dernier comportera une homologation « projet » avant le transfert en gestion technique puis une homologation « exploitation » après le transfert.

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 25

Capitaliser sur le numérique pour améliorer l'expérience voyageur et favoriser le développement territorial

La loi du 3 juin 2010 relative au Grand Paris impose à la Société du Grand Paris d' « intégrer » aux ouvrages du métro les « dispositifs destinés à permettre le déploiement de réseaux de communications électroniques à très haut débit ».

La stratégie numérique de la Société du Grand Paris se déploie dès la conception du Grand Paris Express à travers la création d'un réseau de transport de données (tubes abritant des câbles optiques) miroir du réseau de transport de personnes.

Le réseau de collecte ainsi construit par la Société du Grand Paris constituera une épine dorsale structurante pour les transmissions de données. Il permettra d'irriguer le territoire francilien via des points d'accès multiples et créera une attractivité économique, source d'innovation et de développement.

Ce réseau sera complété par la mise en place de sites techniques d'hébergement qui faciliteront le traitement et l'exploitation des données dans la Métropole. Par ailleurs, le déploiement des réseaux mobiles est anticipé dès la conception du Grand Paris Express. Les services de communication mobile permettront aux voyageurs du Grand Paris Express, quel que soit leur opérateur, de disposer d'une connectivité Internet et de communiquer de façon fluide et continue via leurs terminaux dans l'ensemble des espaces publics auxquels ils auront accès, y compris dans les trains en déplacement entre les gares.

Des enjeux techniques et esthétiques complexes

Le développement de l'ensemble de ces infrastructures suppose de prendre en compte dès le démarrage du projet des enjeux complexes : ingénierie, anticipation des besoins dans la durée, co-activité, contraintes architecturales, contraintes esthétiques (limitation des espaces disponibles, dissipation de chaleur des équipements électroniques...). Il nécessite une organisation des déploiements et une anticipation de leur exploitation.

EN 2020

Poursuite du déploiement des infrastructures du réseau fixe

La Société du Grand Paris a lancé en 2019 une consultation en vue de sélectionner l'opérateur qui prendra en charge l'exploitation du réseau de communications électroniques à très haut débit (fibres optiques) dans le cadre d'une concession de services. La consultation est en cours et devrait s'achever en 2021. Le déploiement des infrastructures de fourreaux qui abriteront la fibre optique suit quant à lui le déploiement des lignes du Grand Paris Express.

Premières négociations pour le réseau mobile des lignes 16 et 17

Fin 2019, la Société du Grand Paris a lancé un avis d'appel à candidatures pour la mise en place d'une convention d'occupation du domaine public destinée à permettre la couverture mobile des lignes 16 et 17. La Société du Grand Paris a consulté des acteurs industriels actifs dans ce domaine afin de recueillir leur perception du marché et des contraintes à prendre en compte. La consultation est en cours. D'autres consultations sont prévues en 2021 pour l'exploitation du réseau de fibre optique et pour la couverture mobile des lignes du Grand Paris Express.

171

KILOMÈTRES DE TUBES
ABRITERONT LA FIBRE OPTIQUE
DÉPLOYÉS EN 2020 DANS LE RÉSEAU

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



TRAVAILLER POUR ET AVEC
LES ACTEURS DES TERRITOIRES

Axe 12

Accompagner le développement économique et social autour du projet

La Société du Grand Paris, en tant que maître d'ouvrage, doit s'assurer que les retombées économiques et sociales du projet favorisent le développement de l'activité et le dynamisme des territoires traversés par le Grand Paris Express. Sa démarche se traduit par une exigence vis-à-vis des entreprises prestataires, avec l'inscription de clauses de responsabilité sociale dans ses marchés, ainsi que par une collaboration étroite avec les collectivités et organismes institutionnels en faveur de l'emploi. La coordination avec les acteurs locaux facilite aussi l'accès aux opportunités des chantiers pour les petites et moyennes entreprises et celles des secteurs solidaires.

**A
C
T
I
O
N
S**

26 Favoriser l'innovation sociale et territoriale autour des chantiers et des futures gares >>

27 Favoriser l'accès des TPE/PME et des entreprises de l'économie sociale et solidaire à la réalisation du Grand Paris Express >>

ACTION 26

Favoriser l'innovation sociale et territoriale autour des chantiers et des futures gares

La clause RSE d'innovation sociale, inscrite dans les marchés de travaux, incite les entreprises et les territoires accueillant les chantiers à expérimenter des projets en faveur de l'emploi et de l'activité économique au niveau local.

La Société du Grand Paris collabore également avec le monde universitaire et associatif en soutenant des projets de développement local. À titre d'exemple, elle est partenaire du projet « Mieux vivre ensemble dans les territoires du Grand Paris Express » avec l'université Paris-Est Créteil et l'association pour la jeunesse Jinov.

EN 2020

Mieux vivre ensemble dans les territoires du Grand Paris Express

Quatre groupes d'étudiants de Master 2 en sciences de l'éducation et en sciences sociales de l'Université Paris Est Créteil, en collaboration avec l'association pour la jeunesse Jinov, ont mené des enquêtes de terrain autour de quatre futures gares de la ligne 15 Sud. Ils ont enquêté sur des sujets de mixité sociale, d'accès à l'emploi et de retombées économiques positives, ou encore de qualité de vie et de mobilité. Les diagnostics des enquêtes de la promotion 2019/2020 ont été repris pour orienter les travaux de 2020/2021. Les synthèses ont été restituées et feront l'objet, en 2021, d'une présentation aux acteurs du territoire.

Chantiers dans les territoires avec les entreprises partenaires

Autour des chantiers de gare, les entreprises ont développé des actions de développement local baptisées « Chantiers de territoire », qui permettent d'intégrer les préoccupations sociales au sein des territoires :

- Vinci avec son appel à projets « Chantiers et territoires solidaires » a permis d'appuyer neuf associations menant des actions à destination des jeunes.
- Le chantier de Noisy-Champs a accueilli des élèves de l'école d'ingénieurs à proximité pour former une partie de ses compagnons à l'usage courant du numérique. Il prépare avec le territoire des sessions d'alphabétisation pour des ouvriers en insertion.

De leur côté, les territoires partenaires ont parfois également initié des actions permettant la montée en compétence des compagnons : formations linguistiques, stages de découvertes des métiers, etc.

TABLEAU DES INDICATEURS →

ACTION 27

Favoriser l'accès des TPE/PME et des entreprises de l'économie sociale et solidaire à la réalisation du Grand Paris Express

Le Grand Paris Express se prête parfaitement à l'expérimentation autour des questions d'insertion, d'intégration des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et des TPE/PME dans les marchés publics. Depuis plusieurs années, elle inclut des clauses de responsabilité sociale dans les conditions d'obtention de ses marchés. Elle a également mis en place une stratégie d'allotissement de ses marchés d'aménagement et industriels pour faciliter l'accès aux TPE et PME.

Une stratégie d'allotissement des marchés de construction

Les consultations préalables des acteurs du marché de la concurrence dans le cadre de la préparation de la passation d'un marché, de même que le recours à la cotraitance ou à la sous-traitance, ainsi que l'allotissement des marchés sont autant de leviers de nature à permettre de faciliter l'accès des entreprises de toutes tailles à la commande publique.

Une clause d'accès des TPE/PME/ESS

La Société du Grand Paris s'est engagée à confier au minimum 20% de l'activité générée par ses marchés à des TPE/PME. Cet engagement fait l'objet d'un suivi régulier en lien avec les fédérations professionnelles, les chambres consulaires et la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) au sein de l'observatoire des PME, créé en 2017, à l'initiative de la Société du Grand Paris.

Développement du sourcing des structures ESS

La Société du Grand Paris collabore avec les réseaux de l'ESS pour développer le sourcing auprès de ces structures. Cette action d'identification en amont permet de susciter des candidatures en direct, en cotraitance, ou encore à l'inclusion d'une clause d'accès de ces entreprises pour une part du montant contractualisé avec le futur titulaire.

EN 2020

Mieux intégrer les structures de l'économie sociale et solidaire

Dans le cadre de l'expérimentation de la clause d'accès de l'économie sociale et solidaire dans les marchés de prestations intellectuelles, le sourcing ESS a été systématisé en 2020. L'expérimentation sur plusieurs marchés de communication, dont les procédures ont été préparées en 2019, s'est poursuivie et les dits marchés ont été lancés en 2020 et sont donc en cours d'attribution. Fin 2020, un nouveau marché dans le domaine de la formation a également intégré la clause ESS ainsi que l'expérimentation d'une clause sociale « accueil des stagiaires ».

La clause PME devient un critère d'attribution des marchés

Pour soutenir l'économie et son écosystème, durement touchés par la crise sanitaire, la Société du Grand Paris a décidé en septembre 2020 de faire de la clause PME un critère d'attribution de ses marchés et de le noter.

Ce nouveau critère d'attribution a été intégré dans les marchés dont la procédure de passation était en cours au dernier trimestre 2020 et s'appliquera donc sur les prochains dossiers à noter.

La notation de la clause PME permettra d'évaluer les efforts visant à promouvoir des relations équilibrées et favorables à l'accès de ces entreprises à la construction du Grand Paris Express: allotissement, sourcing, adéquation des exigences financières, modalités et délais de paiement, avances, conditions sur les prix et sur l'exécution, respect de la valeur ajoutée...

Une pré-information sur nos marchés maintenue malgré la crise sanitaire

- Avis de pré-information sur les procédures des marchés de conception-réalisation
- Rencontres avec les chambres de commerce et d'industrie

Achats auprès des TPE/PME

- Modification stratégie allotissement pour les marchés d'aménagement des gares et ouvrages annexes.

14%

DE FEMMES

SUR LE TOTAL DES PERSONNELS TRAVAILLENT SUR LES CHANTIERS

-> AMÉLIORATION CONSTANTE DE LA PARITÉ D'ACCÈS H/F

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



TRAVAILLER POUR ET AVEC
LES ACTEURS DES TERRITOIRES

Axe 13

Favoriser l'insertion et la formation dans le cadre du projet

La Société du Grand Paris s'est engagée à développer l'emploi local et l'insertion sur l'ensemble de ses chantiers pour favoriser l'accès des personnes éloignées de l'emploi: chômeurs de longue durée, allocataires du revenu de solidarité active (RSA), jeunes de moins de 26 ans avec peu de qualifications, personnes en situation de handicap, etc. Cet engagement passe par l'inscription de clauses d'insertion et de développement de l'emploi dans ses marchés et par une collaboration renforcée avec les collectivités. En lien avec ses partenaires, elle met également au cœur de sa démarche des actions d'information et de sensibilisation à destination des demandeurs d'emploi et des scolaires.

**A
C
T
I
O
N
S**

28 Favoriser l'insertion professionnelle
des personnes éloignées de l'emploi



29 Développer la formation et contribuer
à l'accès des différents publics aux métiers
du Grand Paris Express



ACTION 28

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi

La clause d'insertion par l'activité économique prévoit pour l'exécution des marchés de construction du Grand Paris Express, qu'un pourcentage minimum des heures travaillées soit confié à des personnes éloignées de l'emploi, avec un objectif qualitatif de montée en compétences des bénéficiaires. Cet engagement est suivi par la Société du Grand Paris, en lien avec les entreprises et les territoires impactés.

Intégrer les publics en insertion

Depuis 2017, la Société du Grand Paris a signé 12 conventions territoriales pour le développement de l'emploi avec les établissements publics territoriaux et les communautés d'agglomérations franciliennes et autres collectivités pour les marchés hors Île-de-France.

Des guichets territoriaux sont mis en place pour accompagner les opportunités créées par le Grand Paris Express et faciliter les contacts entre les personnes en recherche d'emploi, les entreprises, les PME et les structures de l'ESS locales.



VOIR LA VIDÉO
INSERTION
CHANTIER

EN 2020

Une clause insertion renforcée

La Société du Grand Paris a décidé d'augmenter dans ses marchés le taux d'heures travaillées qui doivent être réservées à l'insertion. Il est monté à 10% au dernier trimestre 2020 pour tous les nouveaux marchés.

Valoriser l'expérience

des personnes en insertion

Une attestation de participation aux travaux du Grand Paris Express a été mise en place avec les entreprises employeuses. Cette attestation a valeur de recommandation et de certificat symbolique pour reconnaître les qualités et compétences témoignées par la personne ayant travaillé sur les chantiers.

**10% MINIMUM
DU VOLUME
HORAIRE**
DES MARCHÉS DU GRAND
PARIS EXPRESS DOIT ÊTRE
CONFIÉ À DES PERSONNES
ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ
DU TRAVAIL

DEPUIS LE DÉBUT DES TRAVAUX DE GÉNIE CIVIL :

2 202 244

HEURES D'INSERTION ONT ÉTÉ RÉALISÉES

2 341

PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ DE CONTRATS EN INSERTION

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

ACTION 29

Développer la formation et contribuer à l'accès des différents publics aux métiers du Grand Paris Express

Sensibiliser les scolaires

La Société du Grand Paris mène des actions de sensibilisation auprès des scolaires, dès le plus jeune âge, dans le cadre de son programme destiné à la jeunesse: les Classes du Grand Paris Express. Ces actions visent à faire comprendre le projet et les métiers associés à chaque étape du projet: construire, aménager, faire fonctionner, exploiter. L'accent est mis tant sur la variété des parcours professionnels et des compétences transversales que la déconstruction du déficit d'image de certains métiers.

« Au boulot pour le métro »

Des visites commentées à la Fabrique du métro sont proposées toute l'année scolaire, aux collégiens et aux lycéens. Intitulées « Au boulot pour le métro », elles présentent les étapes du projet et les métiers associés.

Observer un chantier

Des collégiens peuvent bénéficier d'observations commentées d'un chantier du Grand Paris Express. Une médiation est accessible aux scolaires sur réservation.

Donner à voir la réalité des métiers

En lien avec Pôle emploi et les acteurs locaux, des rencontres entre les entreprises et demandeurs d'emploi sont aussi régulièrement programmées. Des visites dédiées aux métiers sont organisées à la Fabrique du métro pour les demandeurs, les prescripteurs et les personnes en insertion.

La Société du Grand Paris développe également des ressources pour aider les demandeurs d'emploi dans leur recherche. Elle a notamment élaboré un corpus de 58 fiches métiers. Ce corpus devrait être augmenté en 2021 de nouvelles fiches métiers.

La Société du Grand Paris développe sur les territoires des partenariats avec plusieurs lieux ressources destinés à devenir des sites relais, qui seront autant de lieux permettant de faire connaître les opportunités d'emploi.

EN 2020

Des témoignages et des échanges même à distance

Pour les scolaires, et en partenariat avec l'Onisep, la Société du Grand Paris a développé le projet pédagogique « *Les métiers du Grand Paris Express en images* ». L'objectif est de faire découvrir des formations locales et métiers d'avenir à des collégiens et lycéens des trois académies franciliennes (classes de section d'enseignement général et professionnel adapté - SEGPA et de Prépa métiers). Toujours dans le cadre de cette collaboration, la Société du Grand Paris et l'ONISEP diffusent depuis l'automne 2020 aux collèges et lycées franciliens « *Pourquoi pas moi? Les métiers du Grand Paris Express* »: le magazine dresse les parcours atypiques de 12 professionnels travaillant au sein de la maîtrise d'ouvrage et des entreprises travaux, sur les chantiers du nouveau métro. La mise en relation entre les professionnels du Grand Paris Express et la communauté éducative est au cœur de la démarche. Cela prend la forme de témoignages et d'échanges lors de tchats en direct ou encore de webinaires pour faire découvrir aux jeunes les métiers.

+ 10 000

JEUNES CONCERNÉS

PAR LE PROGRAMME JEUNESSE DE LA SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS

#1jeune #1mentor

La sensibilisation des jeunes, et notamment des jeunes femmes, aux opportunités professionnelles qu'offre le Grand Paris Express se manifeste également par la communauté interne et naissante de marraines et délégué(e)s Capital Filles qu'a choisi de rejoindre la Société du Grand Paris. Leur mission menée sur l'année scolaire, vise à accompagner une filleule ou sensibiliser des groupes de lycéennes d'établissements proches situés dans des quartiers politique de la ville.

55%

DES JEUNES

SENSIBILISÉS AUX MÉTIERS DU GRAND PARIS EXPRESS



VOIR LA VIDÉO
MÉTIERS
DU GRAND PARIS EXPRESS

TABLEAU DES INDICATEURS →

EN 2020

Participation à Déconfin'action

De jeunes campinois, dont les projets estivaux ont été suspendus par la crise sanitaire, ont bénéficié d'un programme d'animations organisé par la mission locale de Champigny-sur-Marne entre juillet et août 2020 : la Société du Grand Paris leur a proposé une présentation du projet et des métiers du Grand Paris Express.

Valoriser les opportunités auprès des adultes en recherche d'emploi

Plusieurs interventions ont été réalisées auprès de publics prescripteurs de l'emploi et de demandeurs d'emploi, pour faire connaître les actions liées au Grand Paris Express. En raison de la crise sanitaire, le rythme a été très ralenti suite à la fermeture de la Fabrique du métro avec seulement 3 visites métiers adultes en présentiel sur l'année 2020. Afin de garder le contact avec les publics, des modules ont été proposés à distance, notamment en partenariat avec le Club régional d'entreprises partenaires de l'insertion (CREPI) Île-de-France.

1000

VISITEURS SCOLAIRES

À LA FABRIQUE

120

ACTIONS

(VISITES, ATELIERS, OBSERVATIONS
DE CHANTIERS, ATELIERS TERRITORIAUX,
OPÉRATIONS DE SENSIBILISATION)

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)



TRAVAILLER POUR ET AVEC
LES ACTEURS DES TERRITOIRES

Axe 14

Entretenir un dialogue continu avec les territoires

Le Grand Paris Express est issu d'un vaste débat public mené entre octobre 2010 et janvier 2011 qui a réuni plus de 15 000 personnes lors de 55 réunions publiques. Depuis, le dialogue se poursuit avec les collectivités et les parties prenantes pour que sa réalisation se fasse en lien avec et pour les territoires concernés. La Société du Grand Paris a également mis en place de nombreuses actions pour favoriser des moments de partage et d'échanges avec les Franciliens autour du nouveau métro et de ses chantiers.

**A
C
T
I
O
N
S**

30 Travailler en concertation
avec les territoires



31 Faire connaître le projet du Grand Paris
Express et ses différentes facettes



ACTION 30

Travailler en concertation avec les territoires

Le dialogue entre la maîtrise d'ouvrage et les collectivités locales se déroule dans le cadre d'instances de concertation – comités techniques, comités de suivi des travaux, comités de pilotage –, qui permettent de les associer à la conception et la réalisation du Grand Paris Express. En fonction de l'objet de chaque comité, s'y retrouvent aux côtés de la Société du Grand Paris, les collectivités (élus et services), les services de l'État, Île-de-France Mobilités, les opérateurs de transports, les associations de voyageurs et de riverains, les entreprises ou encore les responsables d'équipement à proximité des chantiers.

Les élus sont directement concernés par les chantiers et l'arrivée du nouveau métro. De nombreux aménagements et opérations qu'ils programment sur leurs territoires s'articulent avec l'ouverture d'une gare et la date de mise en service d'une ligne.

Au-delà de ces instances régulières et locales, des rencontres sont mises en place à l'échelle des lignes avec les conférences de ligne. Rendez-vous annuel, elles ont pour objectif de faire un point sur l'avancée des travaux ainsi que sur les retombées du Grand Paris Express dans les territoires, et d'offrir une vision partagée à court et moyen termes sur les enjeux du projet.

EN 2020

La Société du Grand Paris s'est adaptée au maximum à la situation pandémique pour assurer la continuité du dialogue, répondre aux demandes des territoires et poursuivre le travail collaboratif mis en œuvre depuis le début du projet.

Un dialogue maintenu avec les territoires

Le dialogue avec les instances locales s'est inscrit dans un contexte doublement particulier avec la pandémie de coronavirus et les élections municipales. Les instances habituelles du dialogue avec les territoires ont dû être adaptées en raison de la crise sanitaire et les échanges avec les maires ont été très actifs dès le premier confinement du printemps 2020. Malgré cette situation inédite, les liens sont restés très étroits avec les élus et les partenaires, symbole de la robustesse des relations de confiance bâties depuis de longues années. Le dialogue est resté fluide avec les instances locales, avec un passage très rapide et effectif à la visioconférence ce qui a permis de maintenir la concertation et de gérer efficacement l'arrêt puis la reprise des chantiers.

Les réunions d'information des riverains et les visites chantiers organisées pour les élus ont pu être maintenues *via* la dématérialisation ou le respect d'un protocole sanitaire renforcé.

Des conférences de ligne maintenues en distanciel

Ces rendez-vous annuels se sont bien tenus conformément à l'engagement pris par la Société du Grand Paris dès la remise en place de ces instances en 2018, à l'exception de la conférence de la ligne 15 Ouest, reportée à la demande des élus. La forte participation des élus à ces conférences en ligne a démontré leur intérêt renouvelé pour le projet, malgré le format à distance, car ce rendez-vous annuel est un moment important pour mesurer le chemin parcouru sur une ligne et les étapes à venir.

CONFÉRENCES DE LIGNE

En novembre et décembre, 4 conférences se sont tenues avec des participants en ligne

Ligne	Participants
15 Sud	115
16	150
17	168
18	138

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

EN 2020

Ligne 18, enquête publique et concertation renforcée sur la mise au sol

Une enquête publique préalable à la déclaration d'utilité publique modificative « Est » de la ligne 18 reliant les gares Aéroport d'Orly (exclue) et Versailles-Chantiers s'est déroulée du 15 juin au 17 juillet 2020. Elle portait sur des modifications d'emprises et a recueilli 450 avis du public et de la commission d'enquête désignée.

Au-delà des dispositifs d'informations prévus dans le cadre de la communication légale, la Société du Grand Paris a déployé un dispositif complémentaire de communication pour assurer l'information du public sur les 4 communes principalement concernées par les modifications portées à l'enquête. Une diffusion aux habitants d'un livret, synthétisant le contenu du dossier et les modifications, ainsi que la mise en place de permanences téléphoniques ont permis

des échanges nourris entre le public et la commission d'enquête malgré le contexte sanitaire.

Le sujet de la mise au sol d'une partie de la ligne sur la section entre CEA Saint-Aubin et Magny-les-Hameaux, en lieu et place du viaduc peu plébiscité par le territoire, a par ailleurs requis la mise en place d'une concertation spécifique et renforcée avec le territoire. Elle a donné lieu à des ateliers de travail avec le Conseil départemental de l'Essonne, à de nombreuses réunions avec les agriculteurs et à des réunions bilatérales avec les autres acteurs institutionnels concernés (Terre et Cité, Parc Naturel Régional de la Haute Vallée de Chevreuse, élus locaux...). Une attention particulière a été portée aux demandes des agriculteurs pour les circulations agricoles dans le double objectif de maintenir l'exploitabilité des parcelles de part et d'autre de la ligne, et l'optimisation du foncier commun avec le projet de dédoublement de la RD36 pour rendre plusieurs hectares de terres cultivables. Une nouvelle enquête publique sera prévue pour intégrer ses réponses aux attentes exprimées.

24

VISITES DE CHANTIERS
AVEC LES ÉLUS

25

RÉUNIONS PUBLIQUES
RÉALISÉES DANS LES COMMUNES

Ligne 15 Sud, suivi des travaux et démarche de participation citoyenne

Les différentes instances de dialogue ont été maintenues sur la ligne 15 Sud en chantier tout au long de l'année. Les comités de suivi des travaux, comité de pilotage et les 12 réunions publiques se sont tenues à la fois en présentiel lorsque cela été possible et par visioconférence avec une égale participation. Une réunion d'information a permis de marquer l'arrivée du tunnelier Ellen le 28 juillet en gare Fort d'Issy – Vanves – Clamart.

À Cachan, une démarche de participation citoyenne inédite a été initiée dans le cadre de l'évaluation des offres du projet immobilier de l'écoquartier de la gare Arcueil – Cachan. La Société du Grand Paris co-pilotera ces ateliers avec la Ville.

Ligne 15 Est, consensus sur les dossiers de conception-réalisation

Les dossiers de consultation des marchés de conception-réalisation de la ligne 15 Est ont été publiés selon le planning initial et les nombreuses réunions bilatérales menées en parallèle avec les parties prenantes ont permis de recueillir un avis positif unanime sur le contenu des dossiers de site et les programmations immobilières des projets de la Société du Grand Paris.

Ligne 15 Ouest, préparation au 1^{er} marché de conception-réalisation

Les six comités de pilotage du premier marché de conception-réalisation de la ligne 15 Ouest ont été organisés selon une double modalité, à la fois en salle et à distance. Ils ont permis de valider les dossiers de site détaillant les prescriptions fixées au futur titulaire pour l'insertion de chaque ouvrage et de chaque gare dans les territoires, d'évoquer les échanges à venir pendant le dialogue compétitif, et de souligner notamment l'importance à anticiper les itinéraires camions.

TABLEAU DES INDICATEURS →



VOIR LA VIDÉO
RELATIONS AVEC LES
RIVERAINS DES CHANTIERS

ACTION 31

Faire connaître le projet du Grand Paris Express et ses différentes facettes

Raconter l'aventure humaine et technique du Grand Paris Express au plus grand nombre, tel est l'engagement que s'est fixé la Société du Grand Paris. Consciente que la réussite du projet passe par une bonne compréhension et acceptation des Franciliens, elle met en place de nombreuses actions à vocation pédagogique, autour de l'échange et du partage. La Société du Grand Paris développe et met à disposition de tous, les ressources pédagogiques nécessaires à la compréhension du projet sur son site Internet, sa médiathèque et les réseaux sociaux.

La Fabrique du métro, un lieu ouvert

À Saint-Ouen-sur-Seine, la Fabrique du métro permet d'effectuer les tests de mobilier, de signalétique, de système d'information voyageurs ou de matériaux. Depuis 2018, c'est aussi un lieu ouvert au grand public qui permet de donner les clés de compréhension du projet et de sa réalisation à travers des maquettes, panneaux et vidéos, dispositifs multimédias interactifs, et une salle immersive avec des images projetées en 3D. Le visiteur est invité à suivre le parcours d'un voyageur depuis les quais jusqu'au parvis d'une gare. Les visiteurs sont composés principalement de collaborateurs et de partenaires publics partie prenante du projet du Grand Paris Express (28%), de familles et d'individuels (23%) et de public scolaire (23%).

+23 000

VISITEURS

DEPUIS SON OUVERTURE



VOIR LA VIDÉO

LA FABRIQUE
DU MÉTRO

Une découverte au plus près des chantiers

Des observations commentées aux abords des chantiers ont été mises en place en juillet 2019 à destination du grand public et des scolaires et périscolaires notamment.

Ces visites ouvertes à tous ont lieu en dehors des zones de travaux, sont gratuites et commentées par une guide-conférencière. De même, la Société du Grand Paris invite le public à découvrir ce projet d'envergure en ouvrant les portes de ses chantiers et donne rendez-vous aux Franciliens pour célébrer les grandes étapes des travaux.

Des performances artistiques accompagnent les prouesses techniques et les événements spectaculaires comme le lancement d'un tunnelier.

Les Classes du Grand Paris Express

La Société du Grand Paris Express a mis en place un programme destiné aux jeunes de tous âges. Depuis 2017, elle déploie dans ce cadre un dispositif s'appuyant sur la diffusion de ressources autour du métro, de sa construction et de ses métiers, et la mise en place d'actions pédagogiques au plus près des territoires traversés. Actuellement adressée aux jeunes de la primaire jusqu'au lycée, l'offre pédagogique évoluera à destination des établissements d'enseignement supérieur dans les domaines de l'architecture, de l'ingénierie et de l'urbanisme, pour accompagner la montée en puissance du projet.

EN 2020

Adaptation de l'activité de la Fabrique du métro

Sur les 12 mois de l'année 2020, la Fabrique du métro n'a été ouverte au public que 4 mois, en raison de la situation sanitaire et des travaux liés à l'exposition « Les lignes du design ».

Elle a accueilli 4 213 visiteurs sur l'année, contre près de 14 000 en 2019, soit une baisse de 70 % de sa fréquentation.

Le mois d'octobre, mois d'inauguration de la nouvelle exposition, a été un mois de forte affluence (1 780 visiteurs) et de grande visibilité médiatique, dans un contexte très contraint de jauge et de mesures sanitaires strictes (nouveau cadre réglementaire d'accueil des publics).

L'exposition « Les lignes du design » a inauguré un mode de communication digital plus participatif en direction des réseaux sociaux et des influenceurs, avec notamment le lancement d'un concours photo en ligne, une visite virtuelle commentée par un médiateur et des posts de films en lien avec les thèmes de l'exposition.

1 000

VISITEURS

ONT DÉCOUVERT EN OCTOBRE 2020
UNE MAQUETTE GRANDEUR NATURE DU FUTUR
MÉTRO DES LIGNES 15, 16 ET 17 LORS
D'UNE JOURNÉE PORTES OUVERTES ORGANISÉE
À LA FABRIQUE DU MÉTRO.

Une Fabrique du métro « hors les murs »

Une captation 3D de la nouvelle scénographie réalisée en octobre 2020 a permis de faire vivre en ligne le lieu *via* une visite virtuelle, qui a pris plusieurs formes :

- un concours en ligne de type « chasse au trésor » ;
- des visites virtuelles commentées par un médiateur, sur inscription, en direction des collaborateurs de la Société du Grand Paris et du grand public.

Par ailleurs, deux conventions ont été signées avec des sites relais (94 et 92) pour démultiplier sur les territoires les lieux d'apprentissage aux enjeux d'éducation, d'emploi et de formation du Grand Paris Express.

Des actions spécifiques pour le jeune public

Deux nouveaux formats de visite à la Fabrique du métro ont été proposés au jeune public :

- l'atelier « Cartographie ton territoire » : les élèves réalisent une cartographie « sensible » d'un quartier et découvrent ainsi l'aménagement des nouveaux quartiers de gares ;
- l'atelier « Design-moi les gares de demain » : ils y découvrent la construction et les aménagements du réseau de métro en abordant les enjeux de l'accessibilité des transports publics.

De nombreuses structures éducatives ont été associées au choix des marraines des tunneliers du Grand Paris Express : 690 jeunes issus des conseils municipaux enfants et maisons de quartier ont participé ainsi que des représentants d'une cinquantaine de collèges par le biais d'un vote à l'échelle départementale, en Seine-Saint-Denis.

Deux dictées géantes au format numérique, animées par l'écrivain Rachid Santaki, ont permis aux jeunes de découvrir le Grand Paris Express de façon ludique.

TABLEAU DES INDICATEURS →

EN 2020

Poursuivre l'engagement d'information des publics

Malgré les restrictions liées à la crise sanitaire, le lien avec le grand public a pu être maintenu grâce à une combinaison de solutions physiques et dématérialisées (vidéos, articles, newsletters, réunion et visite virtuelle...). La Société du Grand Paris a prouvé son adaptabilité pour continuer à garantir une information aux partenaires du projet et aux habitants :

- Sur plusieurs territoires, le dispositif de communication à destination des riverains a ainsi été renforcé et adapté pour accompagner la reprise des chantiers lors du premier confinement après quelques semaines d'interruption de travaux. En complément des push mails, le dispositif s'est appuyé sur des supports papier (boîtage, affichages dans les halls d'immeubles et sur les palissades chantier) et sur la mobilisation des agents de proximité.
- Les réunions publiques d'information se sont également adaptées aux circonstances. En juillet, un stand d'information installé à proximité

+70

ARTICLES
MIS EN LIGNE

de l'ouvrage Résistance d'Issy-les-Moulineaux a permis de répondre aux questions des riverains. Pendant le confinement de novembre, une réunion publique virtuelle a permis d'informer les riverains sur le redémarrage d'Ellen sur la commune de Bagneux :

- Les visites de chantier ont également été maintenues en s'adaptant au contexte sanitaire, que ce soit pour marquer l'arrivée du tunnelier Ellen en gare Fort d'Issy - Vanves - Clamart par un évènement public ou pour montrer la progression des travaux de leur gare respective aux élus des villes de Bagneux et Châtillon-Montrouge. Un protocole sanitaire renforcé avait été mis en place.
- Une malle d'exposition multithématique a été réalisée pour présenter le Grand Paris Express, ses métiers, la Fabrique du métro ou encore le programme pédagogique de la Société du Grand Paris. Ce stand transportable et modulable permet de matérialiser un espace d'échange et de diffuser des informations et des ressources pédagogiques.

+30

PRODUCTIONS
AUDIOVISUELLES

6 000 PERSONNES
ONT ASSISTÉ EN FÉVRIER 2020 À LA MISE EN LUMIÈRE DU Puits du Chantier de la Future Gare Villejuif Institut Gustave-Roussy lors du km8, un évènement festif et populaire.

Une communauté qui grandit sur les réseaux sociaux

L'attrait du public pour les contenus liés au Grand Paris Express s'est traduit par une belle évolution de sa communauté sur les réseaux sociaux. Entre 2019 et 2020, le nombre d'abonnés a augmenté de 55% en moyenne, tous réseaux confondus (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram).

Une action d'influence qui se poursuit

La Société du Grand Paris a renforcé son information auprès des parlementaires français sur le projet et son évolution en participant à des auditions ou en adressant des courriers aux parlementaires sur l'actualité et les perspectives du Grand Paris Express. Elle a également échangé et rencontré les eurodéputés et les institutions européennes autour de la dimension européenne du projet pour renforcer l'appropriation du projet à l'échelle internationale.

[TABLEAU DES INDICATEURS →](#)

Tableau des indicateurs

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
ORIENTATION 1: CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE HUMAINE ET ÉTHIQUE	AXE 1: FAVORISER ET CONTRÔLER LES CONDITIONS PERMETTANT LA SÉCURITÉ, L'HYGIÈNE ET LA SANTÉ DES ACTEURS DU GRAND PARIS EXPRESS						
	ACTION 1: PRÉVENIR LES ACCIDENTS GRAVES SUR ET AUTOUR DES CHANTIERS EN TANT QUE MAÎTRE D'OUVRAGE	Heures travaillées sur l'année sur tous les chantiers	heures		8 959 104	7 528 040	✓
		Évènements mortels liés aux chantiers du Grand Paris Express	nombre	0	0	1	
		Pourcentage des chantiers ayant fait l'objet d'un audit sécurité sur l'année	%	audits sécurité mise en œuvre en 2020		89	✓
	ACTION 2: ASSURER LA SÉCURITÉ, L'HYGIÈNE ET LA SANTÉ DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS	Accidents de travail mortels au sein des collaborateurs	nombre	0	0	0	✓
		Taux de fréquence des accidents du travail et de trajet au sein des collaborateurs (accidents pour un million d'heures salariées en un an)	nombre	4,81	5,12	5,51	✓
Taux de gravité des accidents et de trajet au sein des collaborateurs (jours d'arrêt en moyenne par millier d'heures salariées)		nombre	0,15	0,04	0,12		

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
AXE 2 : RECRUTER, INTÉGRER, FIDÉLISER LES COLLABORATEURS ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TALENTS							
ORIENTATION 1: CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE HUMAINE ET ÉTHIQUE	ACTION 3 : ASSURER LE RECRUTEMENT ET UNE BONNE INTÉGRATION DES COLLABORATEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE	Effectif total de la Société du Grand Paris (CDI, CDD hors alternant) au 31 décembre	nombre	236	419	714	✓
		Part des femmes sur le nombre de collaborateurs total	%	49,6	51,6	47,3	✓
		Pourcentage de postes créés pourvus	%		85	75	
		Absence de précarité de l'emploi à la Société du Grand Paris	% de postes occupés en CDI	98,7	98,6	97,9	
		Nombre total de licenciements (CDI)	nombre	0	0	3	
		Nombre de démissions et de fin de période d'essai à l'initiative du salarié	nombre	13	16	18	
		Taux de départs	%		9,71	9,68	
		Taux de départs pendant la période d'essai	%		1,94	4,6	
	ACTION 4 : FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS	Heures de formations réalisées dans l'année	heures	1 617,5	4 573,15	4 975,05	✓
		Taux de postes créés pourvus en interne	%	axe de mobilité interne développé en 2019	22	11	
		Nombre de postes pourvus en mobilité interne / nombre de postes ouverts en CDI dans l'année	%	axe de mobilité interne développé en 2019	15	11	
	ACTION 5 : MAINTENIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA PARITÉ DES EFFECTIFS	Part des femmes au sein du comité exécutif	%		27,3	36,4	
		Part des femmes cadres dans l'effectif total féminin	%		42	83	✓
		Part des collaborateurs > 54 ans	%	13	8,7	7,9	
Part des collaborateurs < 26 ans		%	3,6	5,7	5,0		
Part des femmes parmi les bénéficiaires d'une correction d'écart salarial		%		59	60		
Taux d'emplois travailleurs handicapés		%		1	1		
Score index de l'égalité au titre de l'année		score/100	81/100	90/100	92/100	✓	

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUXDÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
ORIENTATION 1: CONDUIRE LE PROJET DE MANIÈRE HUMAINE ET ÉTHIQUE	AXE 3 : FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL						
	ACTION 6: CRÉER ET MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AGRÉABLE ET ADAPTÉ AUX BESOINS DES COLLABORATEURS	Taux d'absentéisme pour maladie au sein des collaborateurs	%	3,84	3,18	1,86	
	ACTION 7: FAVORISER L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/ VIE PROFESSIONNELLE	Part des collaborateurs ayant signé un avenant dans l'année	%	13	10	55	
	AXE 4 : DISPOSER D'UNE GOUVERNANCE ADAPTÉE ET GARANTIR LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES DE L'ENTREPRISE						
	ACTION 9: DÉPLOYER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE LA CORRUPTION, LA FRAUDE ET LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	Part des collaborateurs sensibilisés et/ou formés sur la prévention de la corruption	%	politique de prévention définie en 2019		62,1	✓
		Part des collaborateurs occupant un poste à risque formés et/ou sensibilisés à la prévention de la corruption (sur la base des critères d'exposition au risque défini par la Société du Grand Paris)	%			18,6	✓
		Cas de corruption signalés / de violation de l'éthique basée sur les valeurs de la Société du Grand Paris	nombre	aucun	aucun	aucun	✓
		Réunions du comité de pilotage des dispositions d'anticorruption	nombre	créée en 2017, modifiée en 2019	2	1	
	ACTION 10: DISPOSER D'INSTANCES DE GOUVERNANCE INDÉPENDANTES	Réunions du comité de surveillance	nombre	4	6	5	
		Réunions du comité d'audit et des engagements	nombre	6	6	5	

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUXDÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020	CUMUL	Indicateurs audités en 2020	
AXE 5 : LIMITER LES IMPACTS DES PROJETS SUR LES TERRITOIRES ET LES MILIEUX NATURELS								
ORIENTATION 2 : CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRÉSERVANT L'ENVIRONNEMENT	ACTION 11: INTÉGRER DES PRESCRIPTIONS ET ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX DANS LES MARCHÉS DE TRAVAUX ET S'ASSURER DE LEUR MISE EN ŒUVRE	Audits environnementaux réalisés	nombre	43	41	40	136	✓
		<i>dont audits auprès de la maîtrise d'œuvre</i>	nombre	6	6	32	55	
		<i>dont audits auprès des entreprises de travaux</i>	nombre	37	35	3	76	
		<i>dont audits auprès des gestionnaires d'exutoire ou de site intermédiaire de gestion des déblais</i>	nombre	mis en œuvre en 2020		5	5	
		Taux des chantiers actifs ayant fait l'objet d'un audit environnemental	%			25		
ACTION 12: METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE VÉGÉTALISATION/REVÉGÉTALISATION FAVORABLES À LA BIODIVERSITÉ	Surfaces restaurées (compensation forestière et écologique)	Ha	24,27	9,04	0	42,1	✓	
	<i>dont surface restaurée pour la compensation forestière</i>	Ha	17,7	6,48	0	24,2		
	<i>dont surface restaurée pour la compensation écologique</i>	Ha	6,57	2,56	0	17,9		
ACTION 13: ACCOMPAGNER LES RIVERAINS AU PLUS PRÈS DES CHANTIERS	Agents de proximité déployés	nombre		15	17			
	Sollicitations/contacts avec les agents de proximité	nombre		4 278	2 597			
	Conventions signées avec des bailleurs sociaux franciliens	nombre	22	25	18			
	Protocoles individuels réalisés	nombre	19	190	187			
	Part du parc social concerné dans les dossiers instruits	%	90	75	83			
	Part d'acceptation des propositions de la Société du Grand Paris aux riverains (concerne les particuliers hors activités économiques professionnelles)	%	98	94	89		✓	
	Budget engagé	M€ HT	1	6,57*	1,75			
	Commissions d'indemnisation amiable	nombre	9	5	4	37		
	Activités économiques riveraines indemnisées	nombre MO Société du Grand Paris/ Nombre total	11/12 soit 30 % des demandes sous MO Société du Grand Paris instruites	11/11 soit 52 % des demandes sous MO Société du Grand Paris instruites	16/18 soit 64 % des demandes sous MO Société du Grand Paris instruites	74/77 soit 48 % des demandes sous MO Société du Grand Paris instruites		

* Coûts intégrant les assistants à maîtrise d'ouvrage.

		UNITÉ	2018	2019	2020	CUMUL	Indicateurs audités en 2020	
ORIENTATION 2: CONCEVOIR ET CONSTRUIRE EN PRÉSERVANT L'ENVIRONNEMENT	AXE 6 : FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE							
	ACTION 14 : ENCOURAGER LA VALORISATION DES DÉBLAIS	Pourcentage de déblais valorisés	%	46,7	48,8	48,9	47	
		Quantité de matériaux valorisés au cours de l'année	tonnes	1 377 200	2 132 275	3 106 967	7 407 051	
		Taux de réemplois sur site	%	2,2	2,9	1,1	2	
		Quantité de matériaux réemployés sur site	tonnes	66 724	163 529	70 854	318 793	
		Taux de matériaux valorisés en valorisation matière (cimenterie, platerie, recyclage)	%	2,6	3,4	2,5	2,9	
		Quantité de matériaux valorisés en valorisation matière (cimenterie, platerie, recyclage)	tonnes	77 937	185 911	160 524	465 546	
	ACTION 15 : ENCOURAGER LA PRODUCTION/ UTILISATION DE MATÉRIAUX RECYCLÉS DANS LA CONSTRUCTION DES OUVRAGES	Projets innovants soutenus	nombre	0	1	0		
		Nombre de conventions signées	nombre	0	2	2		
	AXE 7 : ENCOURAGER LA MISE EN PLACE D'ACTIONS FAVORABLES AUX RÉDUCTIONS DES GAZ À EFFET DE SERRE							
	ACTION 16 : ENCOURAGER LA MISE EN PLACE D'ACTIONS FAVORABLES AUX RÉDUCTIONS DES GAZ À EFFET DE SERRE	Quantité de déblais ayant fait l'objet d'un transport fluvial directement depuis les emprises travaux	tonnes	0	182 499	507 063	689 563	
		Pourcentage de déblais ayant fait l'objet d'un transport fluvial directement depuis les emprises travaux	%	0	3	8	4,3	
		Quantité de déblais ayant fait l'objet d'un transport ferroviaire	tonnes	0	51 013	191 743	242 756	
		Pourcentage de déblais ayant fait l'objet d'un transport ferroviaire	%	0	0,5	3	1,5	
	ACTION 18 : ANTICIPER LES RISQUES LIÉS AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Chantiers ayant engagé une vigilance par rapport à un risque inondation	nombre	15	0	7		
AXE 8 : INTÉGRER LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE								
ACTION 19 : MAÎTRISER ET RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE L'EXPLOITATION DU SITE ET DÉVELOPPER LES BONNES PRATIQUES	Part des collaborateurs utilisant les transports en commun (sur la base du remboursement de l'abonnement)	%	75,5	79,5	75			

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUXDÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
ORIENTATION 3: PARTICIPER À LA CRÉATION DE LA VILLE DE DEMAIN	AXE 9 : CONTRIBUER À LA TRANSFORMATION DE LA MOBILITÉ						
	ACTION 21: FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTERMODALITÉ AUTOUR DES GARES POUR ENCOURAGER LE RECOURS AUX MODES ALTERNATIFS À LA ROUTE	Études de pôle lancées	nombre cumulé	63	63	63	
		Études de pôles validées	nombre cumulé	0	1	3	
		Pôles livrés	nombre cumulé	travaux non démarrés			
		Budget engagé de financement des études de pôle	K€/an cumulé	6 150	6 150	6 150	✓
		Budget des subventions engagées pour la réalisation des espaces publics	K€/an cumulé	pas de projet espace publics soumis			
	AXE 10 : FAIRE DES QUARTIERS DE GARE DES QUARTIERS DE VILLE						
	ACTION 22: CONTRIBUER À LA DENSIFICATION ET À LA MIXITÉ DES VILLES	Projets immobiliers attribués à des opérateurs	nombre cumulé	9	10	10	
		Mètres carrés de projets urbains et immobiliers produits	m² cumulé	100 000	100 000	145 000	
	ACTION 23: CONSTRUIRE LES GARES COMME ÉLÉMENTS EMBLÉMATIQUES STRUCTURANT DU PATRIMOINE DE DEMAIN	Tandems architecte-artiste constitués	nombre cumulé	20	32	39	
	AXE 11 : CONCEVOIR ET RÉALISER UNE INFRASTRUCTURE MAINTENANCE, ACCESSIBLE ET MODERNE SUR LE LONG TERME						
	ACTION 24: GARANTIR LA MAINTENABILITÉ, L'EXPLOITABILITÉ ET LA DURABILITÉ DU RÉSEAU	Comités de coordination Société du Grand Paris/IDFM	nombre	5	5	5	
		Comités de pilotage tripartites Société du Grand Paris/IDFM/RATP	nombre	2	1	1	
	ACTION 25: CAPITALISER SUR LE NUMÉRIQUE POUR AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE VOYAGEUR ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL	Kilomètres de tubes déployés dans le réseau	km	déploiement non démarré	2	171	

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUXDÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
ORIENTATION 4: TRAVAILLER POUR ET AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE	AXE 12 : ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AUTOUR DU PROJET						
	ACTION 26 : FAVORISER L'INNOVATION SOCIALE ET TERRITORIALE AUTOUR DES CHANTIERS ET DES FUTURES GARES	Conventions en vigueur avec les parties prenantes des territoires (hors convention pour la valorisation des déblais)	nombre cumulé	9	10	11	
		Projets identifiés et étudiés	nombre	3	3	1	
		Projets lancés	nombre	1	3	1	
	ACTION 27 : FAVORISER L'ACCÈS DES TPE/PME ET DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) À LA RÉALISATION DU GRAND PARIS EXPRESS	TPE/PME autonomes* travaillant sur les chantiers depuis le début du projet	nombre cumulé (SIREN)	1336**	2 887**	2 983	✓
		Objectif de montant contractualisé à date en faveur de TPE/PME autonomes*	M€	1087 9 lots de génie civil	1327,5 12 lots de génie civil	1759 18 marchés	
		Montant total versé auprès de TPE / PME autonomes* pour les marchés en vigueur	M€ (SIREN)	774	1213	1370***	
		<i>dont montant total versé auprès d'établissements franciliens</i>	M€ (SIRET)	547	865	837***	
		Avancement sur l'objectif TPE / PME (20% du montant global des marchés HT réservé aux TPE/PME autonomes)*	%	14,2	18,2	16***	
	Structures de l'ESS employées par les titulaires de nos marchés et la Société du Grand Paris	nombre		13	non disponible		

* TPE/PME autonomes: < 25 % des capitaux/droits de vote détenus par une entreprise tierce, selon la définition des micro, petites et moyennes entreprises de la recommandation 2003/361/CE.

** Calculé sur la base de numéros SIRET.

*** En 2020, passation de l'indicateur sur les montants « versés » et non « engagés » (données 2018 et 2019).

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020	Indicateurs audités en 2020	
AXE 13 : FAVORISER L'INSERTION ET LA FORMATION DANS LE CADRE DU PROJET							
ORIENTATION 4 : TRAVAILLER POUR ET AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE		Heures de travail cibles pour les personnes éloignées de l'emploi au 31 décembre	heures cumulées	1 871 702	2 364 001	2 753 605	✓
		Heures de travail réalisées par des personnes éloignées de l'emploi au 31 décembre	heures cumulées	483 008	1 327 316	2 202 244	✓
		Personnes travaillant sur les chantiers	nombre	4 800	6 500	7 491 (+209 personnes de la communauté GPE -AMO,etc.)	✓
		Personnes en insertion sur les chantiers	nombre cumulé	788	1 647	2 341	✓
		<i>Sexe (hommes/femme)</i>	nombre	701/87	1448/199	2 017/324	
		<i>Âge (- 26 ans/26-49 ans/+ 50 ans)</i>	nombre	197/458/133	496/915/236	661/1 352/328	
		<i>Habitent sur le territoire (EPT) sur lequel ils travaillent</i>	nombre	623	1 280	1 703	
		<i>Statut à l'insertion (RQTH/- 26 ans/minimas sociaux/+ 50 ans/DELD/autres)</i>	nombre	19/159/115/36/321/138	48/368/269/61/786/115	68/567/382/152/988/184	
		Prescripteurs et demandeurs d'emploi reçus à la Fabrique du métro	nombre		154	192 hors participants des 3 visites/conférences virtuelles réalisées	
		ACTION 28 : FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI					
		ACTION 29 : DÉVELOPPER LA FORMATION ET CONTRIBUER À L'ACCÈS DES DIFFÉRENTS PUBLICS AUX MÉTIERS DU GRAND PARIS EXPRESS					
		Nombre de jeunes sensibilisés dans le cadre d'actions pédagogiques tenues par la Société du Grand Paris	nombre	1 500	3 331	10 614*	
		Nombre de prescripteurs sensibilisés dans le cadre d'actions pédagogiques tenues par la Société du Grand Paris	nombre			435	
	Taux de jeunes sensibilisés aux métiers du Grand Paris Express (sur la base du nombre de jeunes sensibilisés sur l'année)	%			55		

* Modification du périmètre de calcul.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

		UNITÉ	2018	2019	2020
AXE 14 : ENTREtenir UN DIALOGUE CONTINU AVEC LES TERRITOIRES					
ACTION 30 : TRAVAILLER EN CONCERTATION AVEC LES TERRITOIRES	Conférences de ligne (hors ligne 14 Sud)	nombre		6	4
	Comités de pilotage (Copil) avec les partenaires locaux	nombre		27	25
	Comités de suivi des travaux (Cosu) avec les partenaires locaux	nombre		43	12
	Réunions publiques réalisées dans les communes	nombre		70	25
	Rencontres écoles/laboratoires/entreprises	nombre		32	78
	Nombre de comités emplois en lien avec les acteurs des territoires et les entreprises	nombre		13	1
ACTION 31 : FAIRE CONNAÎTRE LE GRAND PARIS EXPRESS ET SES DIFFÉRENTES FACETTES	Chiffre global de fréquentation de la Fabrique du métro	visiteurs	3 189	13 942	4 213 + 90 visites virtuelles
	<i>scolaire</i>	visiteurs	1 099	2 799	1 105
	<i>collectivités</i>	visiteurs	372	766	76
	<i>partenaires</i>	visiteurs	592	1 662	2 059
	Visites de chantier grand public et observations commentées	nombre	mises en place en 2019	1 600	601
	Abonnés sur les réseaux sociaux				
	<i>Facebook</i>	abonnés % par rapport à l'année N-1	15 377	17 536 soit + 14 %	19 285 soit + 9,97 %
	<i>Twitter</i>	abonnés % par rapport à l'année N-1	17 236	9 770 soit + 13,5 %	21 105 soit + 7,84 %
	<i>LinkedIn</i>	abonnés % par rapport à l'année N-1	19 500	45 180 soit + 130 %	64 200 soit + 42,1 %
	<i>Instagram</i>	abonnés % par rapport à l'année N-1	2 870	4 690 soit + 63 %	6 834 soit + 45,71 %
	Visites du site Internet	nombre		1 250 518	1 101 701
	Questions/réponses sur la FAQ du site Internet de la Société du Grand Paris	nombre		620	422

ORIENTATION 4:
TRAVAILLER POUR ET AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

Indicateurs

ACTIVITÉ
2020

Rapport d'assurance modérée de l'un des Commissaires aux Comptes sur une sélection d'informations publiées dans le rapport intégré

Société du Grand Paris SGP

Exercice clos le 31 décembre 2020

A l'attention de la Direction Générale,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de la Société du Grand Paris (ci-après la « Société ») et suite à votre demande, nous vous présentons notre rapport d'assurance modérée sur une sélection d'informations (ci-après les « Informations ») relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2020 et présentées dans ce rapport intégré, sur lesquelles nous avons mené des travaux spécifiques.

Responsabilité de la société

Il appartient à la Direction de la Société d'établir les Informations en appliquant les procédures de la Société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la Société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du Commissaire aux Comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la sincérité des Informations présentées dans ce rapport intégré.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la Société des dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Les Informations

Les informations sélectionnées sont cliquables dans la liste en note de bas de page¹.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués selon la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nos travaux ont consisté à :

- apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
- vérifier la mise en place de processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à assurer l'exhaustivité et la cohérence des Informations ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques et apprécier le processus de collecte mis en place par la Société visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- consulter des sources documentaires et mener des entretiens pour corroborer les Informations ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- mettre en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyen et ressources

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées dans le Rapport, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 25 juin 2021

L'un des Commissaires aux Comptes
Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International

Alexandre Mikhail
Associé

Tristan Mourre
Directeur

1. Heures travaillées sur l'année sur tous les chantiers ; Pourcentage des chantiers ayant fait l'objet d'un audit sécurité sur l'année ; Accidents de travail mortels au sein des collaborateurs ; Taux de fréquence des accidents du travail et de trajet au sein des collaborateurs (accidents pour un million d'heures salariées en un an) ; Effectif total de la Société du Grand Paris au 31 décembre ; Part des femmes sur le nombre de collaborateurs total ; Heures de formations réalisées dans l'année ; Part des femmes cadres dans l'effectif total féminin ; Score index de l'égalité au titre de l'année ; Part des collaborateurs sensibilisés et/ou formés sur la prévention de la corruption ; Part des collaborateurs occupant un poste à risque formés et/ou sensibilisés à la prévention de la corruption ; Cas de corruption signalés / de violation de l'éthique basée sur les valeurs de la Société du Grand Paris ; Audits environnementaux réalisés ; Surfaces restaurées (compensation forestière et écologique) ; Part d'acceptation des propositions de la Société du Grand Paris aux riverains (concerne les particuliers hors activités économiques professionnelles) ; Budget engagé de financement des études de pôle ; TPE/PME autonomes* travaillant sur les chantiers depuis le début du projet ; Heures de travail cibles pour les personnes éloignées de l'emploi au 31 décembre ; Heures de travail réalisées par des personnes éloignées de l'emploi au 31 décembre ; Personnes travaillant sur les chantiers ; Personnes en insertion sur les chantiers.



ACTIVITÉ 2020

Report
d'activité

Données
financières

Bilan
social

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020



Le Grand Paris Express franchit de nouvelles étapes

En 2020, les travaux du Grand Paris Express atteignent leur rythme de croisière dans un contexte marqué par l'incertitude. Le projet se concrétise également pour les habitants de grande couronne aux abords des lignes 17 et 18. Les travaux ferroviaires commencent sur le tronçon Sud de la ligne 15.

20 tunneliers s'affairent sur le Grand Paris Express en 2020



Lancement des travaux sur la ligne 18

Les travaux de génie civil démarrent à Antony-pôle sur la ligne 18 à l'été 2020 et se déploient progressivement, dès l'automne, jusqu'à Palaiseau, sur le plateau de Saclay. Les premiers tunneliers arriveront fin 2021.

Pose des premiers rails

En 2020, le Grand Paris Express entre dans une nouvelle phase, celle des travaux d'équipements ferroviaires. À l'été, les premiers rails sont posés et soudés à l'arrière-gare Noisy - Champs, sur le tronçon Sud de la ligne 15.





LE PREMIER TUNNELIER DE LA LIGNE 17

Florence, le premier tunnelier de la ligne 17, est baptisé le 18 septembre. Il creusera 3,4 km depuis Bonneuil-en-France jusqu'au Bourget. Son montage, en surface, est une véritable prouesse technique.



CENTRE D'EXPLOITATION DES LIGNES 16 ET 17

Sur les communes d'Aulnay-sous-Bois et de Gonesse, les bâtiments du centre d'exploitation des lignes 16 et 17 prennent forme. Leur construction débute en juillet. Ils abriteront, à terme, les équipements de maintenance des infrastructures, les installations de remisage et de maintenance du matériel roulant, ainsi que le poste de commande centralisé.



Florence

Un tunnelier dans les airs

F
O
C
U
S

Le tunnelier Florence a fait une entrée remarquée sur le Grand Paris Express.

Baptisé le 18 septembre à Bonneuil-en-France, Florence est le premier tunnelier de la ligne 17, qui reliera Saint-Denis Pleyel au Mesnil-Amelot.

Sa mission : creuser un tunnel de 3,4 km, à partir du puits Flandres, en direction de l'ouvrage Rolland, situé au Bourget. Son lancement a, de surcroît, porté à 20 le nombre de tunneliers baptisés depuis le début des travaux, un chiffre symbolique qui témoigne de leur montée en puissance malgré la crise sanitaire.

Opération spectaculaire

Mais avant de rejoindre le sous-sol francilien, le tunnelier Florence s'est offert un baptême de l'air. Contrairement aux autres tunneliers du Grand Paris Express, montés au fond du puits de départ, Florence a été entièrement assemblé en surface. La machine a ensuite été soulevée puis ripée vers le puits pour y être descendue. Cette opération spectaculaire a nécessité l'utilisation d'un portique d'une capacité de charge de 1200 tonnes.

« Cette structure imposante, le Big Lift, est comparable



à un ascenseur capable de transporter 15 000 personnes », explique Julien Sauvalle, adjoint au directeur de projet Ligne 17 à la Société du Grand Paris.

« Avant d'être descendu au fond du puits, le tunnelier a été séparé en trois grandes parties. Le bouclier et la roue de coupe ont été soulevés en un seul bloc de 980 tonnes, poids qu'une grue classique ne peut pas prendre en charge. Ont suivi la première remorque, puis la cloche. »

Chargé, le portique a une vitesse de translation de six à sept mètres par heure. « À chaque manipulation, douze heures ont été nécessaires pour lever la pièce et l'acheminer au-dessus du puits. La descente a demandé

L'utilisation du Big Lift pour le levage du tunnelier est un réel défi technique. Le portique a une capacité de charge de 1200 tonnes.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

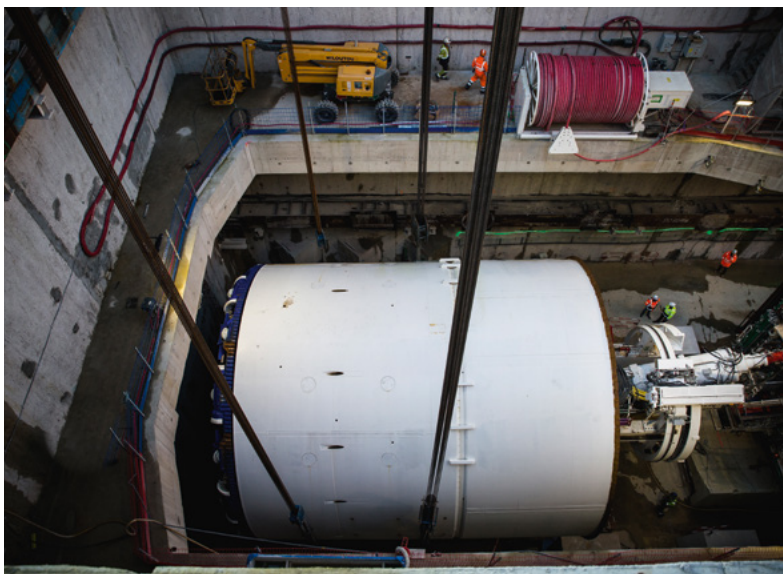
Rapport
d'activité

cinq heures supplémentaires », précise Nordine Lasri, conducteur de travaux tunnelier chez Demathieu Bard, mandataire du groupement Avenir, à l'initiative de cette opération.

« Nous connaissons l'existence du Big Lift, très utilisé dans les ports maritimes, mais son application sur le levage du tunnelier a constitué un réel défi technique. Nous avons été particulièrement vigilants pendant le levage du bouclier car son poids n'était pas uniformément réparti. »

Le recours à cette technique a été rendu possible grâce à la taille particulièrement importante de l'emprise du chantier. Elle a permis une optimisation du temps de montage de Florence et de sa marche à blanc, effectués pendant la finalisation du puits. La réutilisation d'un tunnelier ayant déjà œuvré sur le tronçon Sud de la ligne 15 a également été un paramètre décisif pour envisager cette solution.

**Descente du tunnelier
Florence au fond du puits
Flandres après avoir été
assemblé en surface.**



Une nouvelle vie pour Steffie-Orbival

Florence a en effet la particularité d'être le premier tunnelier reconditionné du Grand Paris Express. C'est sous le nom de Steffie-Orbival que la machine a creusé, entre mars 2018 et octobre 2019, un tunnel de 2183 m entre Champigny-sur-Marne et Villiers-sur-Marne. Après son démontage, la plupart de ses pièces ont été mises en attente sur un site, à Thieux. « Les plus sensibles, celles liées au roulement notamment, ont été renvoyées en Allemagne, chez Herrenknecht, pour faire l'objet d'une révision ou d'un remplacement. Le corps de la machine est reconditionné, mais le cœur et les organes internes sont quasi neufs », indique Nordine Lasri. Un second sas de décompression a également été ajouté sur le tunnelier pour faciliter les opérations de maintenance.

Une fois son parcours terminé, début 2022, ce tunnelier sera réintroduit au niveau du Triangle de Gonesse. De là, il repartira dans les profondeurs pour creuser une portion du tunnel de la ligne 17 jusqu'au puits Flandres qui servira, à terme, d'accès secours et ventilation du tunnel. La boucle sera ainsi bouclée.



Le Grand Paris Express soutient l'économie et l'emploi

En 2020, le Grand Paris Express s'est avéré précieux pour soutenir l'économie et l'emploi. La Société du Grand Paris a été particulièrement attentive aux délais de paiement de ses prestataires et a maintenu le rythme de ses appels d'offres et de ses recrutements. Avec le relèvement de son plafond d'emprunt et du plafond de son programme d'émissions d'obligations vertes, le financement du Grand Paris Express est sécurisé jusqu'en 2023.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHÉ
RSE

ACTIVITÉ
2020

Rapport
d'activité

S'engager pour l'insertion

Le 19 octobre, des réfugiés visitent la Fabrique du métro, dans le cadre de leur parcours d'insertion. En 2020, la Société du Grand Paris s'engage davantage en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Désormais, l'obligation de réserver des heures travaillées sur les chantiers au public en insertion passe de 5 à 10% pour les groupements d'entreprises.



Reprise des chantiers

Les chantiers redémarrent progressivement le lundi 20 avril dans le respect des mesures sanitaires, après un arrêt d'un mois. Au-delà des entreprises de travaux, la crise de la Covid-19 a bousculé l'activité de nombreuses PME impliquées dans la réalisation du Grand Paris Express.

DES ÉQUIPES RENFORCÉES

La Société du Grand Paris poursuit sa dynamique de recrutement, enclenchée en 2019, avec la création de 300 postes supplémentaires. D'une trentaine de collaborateurs en 2010, la maîtrise d'ouvrage devrait en accueillir 1000 à la fin 2021.



Stop and Go

La crise, vue du Grand Paris Express



Le 20 avril 2020, les entreprises de travaux reprennent progressivement leur activité dans le respect des gestes barrière.

Une crise s'appréhende souvent par son caractère imprévisible et par ses conséquences en cascade. Celle traversée au premier semestre 2020 restera dans tous les esprits. Cela s'est joué en quelques jours. À la suite des annonces des 12 et 14 mars, sur la fermeture des écoles et des lieux publics non indispensables à compter du lundi 16 mars, la Société du Grand Paris décide, le dimanche, que tous ses collaborateurs passeraient en travail à distance. Avec effet immédiat. Dans la matinée du 16, les premières remontées d'information depuis les chantiers sont plutôt confiantes quant au déroulement des opérations prévues sur la journée. Mais quelques heures plus tard, les indicateurs deviennent moins rassurants. Les difficultés de rejoindre la région parisienne, pour les uns, et la nécessité de garder les enfants à domicile, pour les autres, conduisent à une désorganisation conséquente des chantiers.

Travaux en pause

Dès la mi-journée, plusieurs sites s'arrêtent à l'initiative de groupements. Dans la foulée, la Société du Grand Paris prend la décision de suspendre les travaux sur l'ensemble des 120 sites en activité. Tout l'écosystème affronte une situation inédite. Tandis que les chantiers passent en pause en toute sécurité, maîtrise d'ouvrage et ingénieries basculent dans le travail à distance.

Il convient de ne pas interrompre les études en cours, d'attribuer des marchés et de lancer de nouveaux appels d'offres, essentiels à la poursuite du projet. En coulisses, le travail s'engage pour identifier les modalités qui permettraient de rouvrir les chantiers. Le gouvernement consulte, les propositions remontent du terrain, et, le 2 avril, le « Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités » est sur la table. Enfin, sa première version. Le 20 avril, sur une partie

de la ligne 15 Sud, les activités reprennent. Très progressivement. Il faut attendre début juin pour que l'ensemble des 120 chantiers aient redémarré. Un soulagement pour tous les fournisseurs et sous-traitants qui, de près ou de loin, participent à l'aventure du Grand Paris Express. Et notamment pour les petites et moyennes entreprises, dont les situations s'avèrent pour le moins contrastées.

PME en première ligne

Certaines imaginent déjà le « monde d'après » et entrevoient les marchés qui s'ouvrent à elles. Implantée dans le Nord, à Hallennes-lez-Haubourdin, la start-up Neo-Eco travaille sur la valorisation des déblais. Pour son fondateur, Christophe Deboffe, « *la crise actuelle est un électrochoc. On a compris que le monde d'après devra être plus local et circulaire.* » Dès l'été, l'entreprise enregistre une forte croissance et espère se développer à l'international.

D'autres s'adaptent et s'accrochent. Pour mieux rebondir. Créée en 1956, la société familiale Capocci intervient dans les travaux de terrassement sur plusieurs chantiers du Grand Paris Express. La PME francilienne a vu passer ses effectifs de 47 employés,



en 2017, à 140, en 2020. « *L'idée est d'intégrer les gestes barrières et les nouvelles règles sanitaires à tous les postes de travail, les rendre systématiques, afin que chacun puisse exercer son activité au même rythme qu'avant* », explique sa directrice Asmaa Senhadji, rencontrée en août.

« *Nous avons connu un arrêt total de la production de mi-mars à mi-mai* », témoigne Alcides Ferreira. Son entreprise seine-et-marnaise, ACM Équipements, est spécialisée dans la distribution des bétons. Les travaux du Grand Paris mobilisent 15 de ses 45 salariés. Il fait ses comptes: « *Il y a un retard de deux mois sur les chantiers qui étaient déjà engagés,*

mais ceux qui devaient démarrer sont en avance puisque les études ont pu se dérouler malgré le confinement. ». Le carnet de commandes est plein jusqu'en mars 2021. « *Dans les mois qui viennent, nous allons transpirer.* » Dans ses marchés, la Société du Grand Paris demande aux titulaires de faire exécuter au moins 20% du montant des travaux par des PME, en cotraitance ou en sous-traitance. Et chaque année, 3 à 4 milliards d'euros sont versés aux entreprises pour réaliser le Grand Paris Express. À lui seul, le nouveau métro contribue pour 0,2% de PIB à la croissance de la France. Une véritable locomotive pour l'activité économique du pays.



IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Rapport
d'activité

Comment les entreprises
du Grand Paris Express
traversent la crise ?
Retrouvez 14 interviews
de dirigeants de PME
sur notre site Internet...

www.societedugrandparis.fr
(rubrique « témoignages »)



La Société du Grand Paris réinvente ses liens avec ses parties prenantes

La Société du Grand Paris a fait du dialogue et de la concertation sa marque de fabrique. Elle conduit ces échanges au quotidien avec ses parties prenantes : les riverains, les associations d'usagers, les opérateurs de transport et même le monde de l'éducation. Dans une année où les règles sanitaires et la distance sociale se sont imposées, elle a veillé à poursuivre ce dialogue nécessaire à la réalisation du projet.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Rapport
d'activité



Design

En octobre, la Fabrique du métro accueille l'exposition *Les lignes du design*. Le mobilier et la signalétique des gares, ainsi que le matériel roulant, se dévoilent au grand public.



2
0
2
0

E
N
I
M
A
G
E
S



RELATIONS DE PROXIMITÉ

Dès la reprise des travaux, en avril, les agents de proximité se mobilisent pour aller à la rencontre des riverains, alors confinés, et répondre à leurs interrogations. 17 agents sont déployés sur les chantiers en 2020.

IDENTITÉ

RISQUES ET ENJEUX

DÉMARCHE RSE

ACTIVITÉ 2020

Rapport d'activité



PARTAGE TON GRAND PARIS

Soutenir la création, faire émerger de nouveaux artistes, impliquer les acteurs locaux, telles sont les ambitions de l'appel à projet « Partage ton Grand Paris », lancé en juillet. Les 16 projets artistiques retenus sont programmés autour des chantiers entre 2020 et 2021. Ici, Theodora Barat met en lumière, en partenariat avec les Ateliers Médicis, un parcours allant de la future gare Clichy – Montfermeil au bois de Bondy, dans le cadre de « Nuit Blanche ».

Conférences de ligne

Le cycle des conférences de ligne s'engage fin 2020 et se poursuit au printemps 2021. Pour chacune des lignes du Grand Paris Express, ce rendez-vous annuel rassemble élus, partenaires et acteurs du territoire.

Pour maintenir ce lien précieux dans le contexte sanitaire, ces rencontres se tiennent à distance.



Métro

À bord des lignes 15, 16 et 17

F O C U S

Lorsqu'il s'est installé à l'intérieur de la rame, Xavier, Asniérois de 25 ans, a d'emblée été frappé par l'espace disponible, « plus large que ce à quoi nous sommes habitués aujourd'hui ». Joël, personne à mobilité réduite habitant à Saint-Ouen, a été agréablement surpris par « les emplacements bien pensés pour les fauteuils roulants », et Bernadette, de Chelles, a souligné la pertinence de « l'affichage dynamique qui indique les perturbations en cours et les heures de correspondances avec les autres lignes ».



La maquette à échelle 1 du futur métro des lignes 15, 16 et 17 du Grand Paris Express a été dévoilée au public le 3 octobre, lors d'une journée portes ouvertes à la Fabrique du métro. Près de mille visiteurs ont pu s'installer, à bord de cette demi-voiture de 6 tonnes, acheminée quelques semaines plus tôt par des professionnels du transport exceptionnel. « Son grutage, puis son ripage à l'intérieur du bâtiment, étaient à la fois une démonstration de force et de précision », se remémore Coraline Knoff, responsable des lieux. « Les manœuvres étaient effectuées au millimètre près, surtout lors de la mise en place définitive de la rame, derrière la façade de quai vitrée. »

Un concentré d'innovations

Équipées de technologies de pointe, les rames des lignes 15, 16 et 17 ont été conçues pour permettre un haut niveau de confort aux usagers, notamment grâce à la climatisation, l'affichage dynamique d'informations et l'éclairage qui s'adapte aux besoins biologiques des passagers, suivant l'heure de la journée, afin d'améliorer leur bien-être. Connexion



[Le public a pu découvrir le futur métro lors d'une journée portes ouvertes organisée le 3 octobre 2020.](#)

internet haut débit, prises USB pour la recharge des téléphones et vidéoprotection complètent la liste des équipements. Les extrémités des trains offriront une ouverture panoramique avec un large pare-brise.

Côté design extérieur, la face avant du train a été choisie par les Franciliens, à l'issue d'une consultation participative en ligne lancée, fin 2018, par Île-de-France Mobilités, la Société du Grand Paris et Alstom. Les lignes englobantes, qui ont obtenu 40 % des 13 000 votes, ont été préférées aux lignes ouvertes ou arrondies.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Rapport
d'activité

Travail collaboratif

Embarquer un nombre important de passagers, tout en garantissant un taux de confort élevé et des moyens de préhension pour tous, était l'un des défis d'Alstom. Désigné par la Société du Grand Paris et Île-de-France Mobilités pour concevoir et fabriquer le matériel roulant des lignes 15, 16 et 17, le constructeur ferroviaire doit fournir un maximum de 183 rames qui pourront circuler jusqu'à 110 km/h. Aménagements intérieurs ergonomiques, rapidité, freinage de service électrique, pilotage automatique optimal, système de climatisation écologique : ces innovations ont mobilisé, pendant deux ans, 150 ingénieurs aux savoir-faire complémentaires. « *Le métro est un système complexe* », explique Nicolas Schoemaeker, ingénieur système train chez Alstom. Avec son équipe, il définit les fonctions principales du train connectées à la traction, au frein et aux portes. « *Interfacer et coordonner le pilotage automatique avec tous les sous-systèmes, c'est un peu comme greffer un cerveau d'être humain pour piloter tous les organes.* »



L'accessibilité mise en situation

L'accessibilité est au cœur des préoccupations de la Société du Grand Paris qui associe des structures représentatives des différents types de handicap à toutes les étapes de conception du matériel roulant. Dans le cadre de cette démarche collégiale, cette maquette grandeur nature représente un outil de travail précieux. Fin octobre, elle a en effet été testée en situation réelle par des représentants de ces associations. Ils ont ainsi pu constater les améliorations réalisées dans la rame, suite à leurs suggestions, lors d'une première visite virtuelle en 2019, mais aussi soumettre des ajustements supplémentaires avant le lancement du processus de fabrication, courant 2021.



Les tests utilisateurs dans la rame permettent de réaliser les ajustements nécessaires pour rendre le métro 100% accessible.

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Rapport
d'activité

Les données financières de la Société du Grand Paris

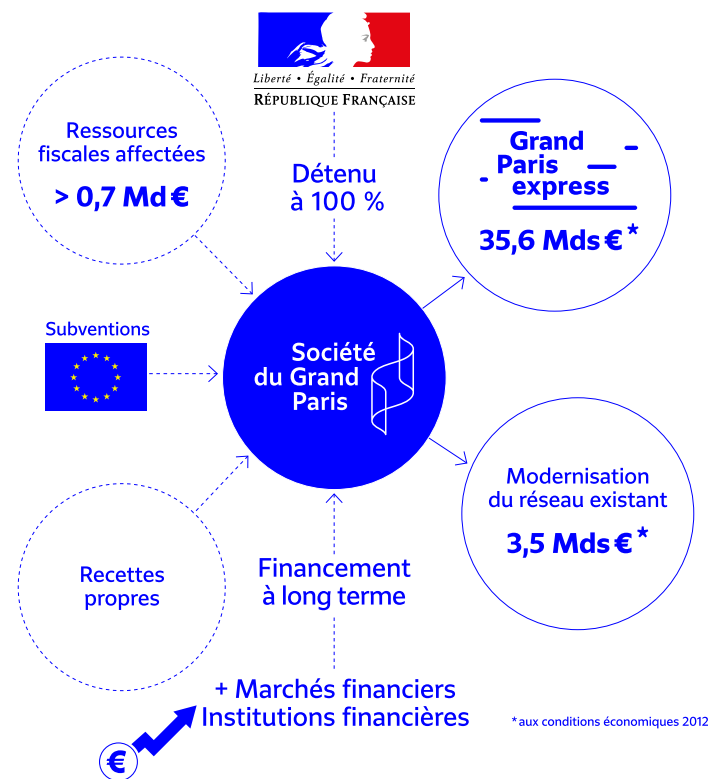
UN MODÈLE ÉCONOMIQUE DE LONG TERME DONT LA ROBUSTESSE N'A PAS ÉTÉ DÉMENTI PAR LA CRISE

Malgré les perturbations liées à la crise sanitaire de la Covid-19, l'année 2020 confirme la maturité du pilotage des travaux du Grand Paris Express et la montée en puissance de son financement, avec près de 50 % du financement sécurisé.

Le succès des émissions obligataires vertes de référence, émises en 2020 à dix, trente, quarante et cinquante ans, conforte la pertinence du modèle de financement du projet, fondé sur une fiscalité

locale dédiée permettant de rembourser une dette de long terme.

*Près de 50 %
du financement
sécurisé*



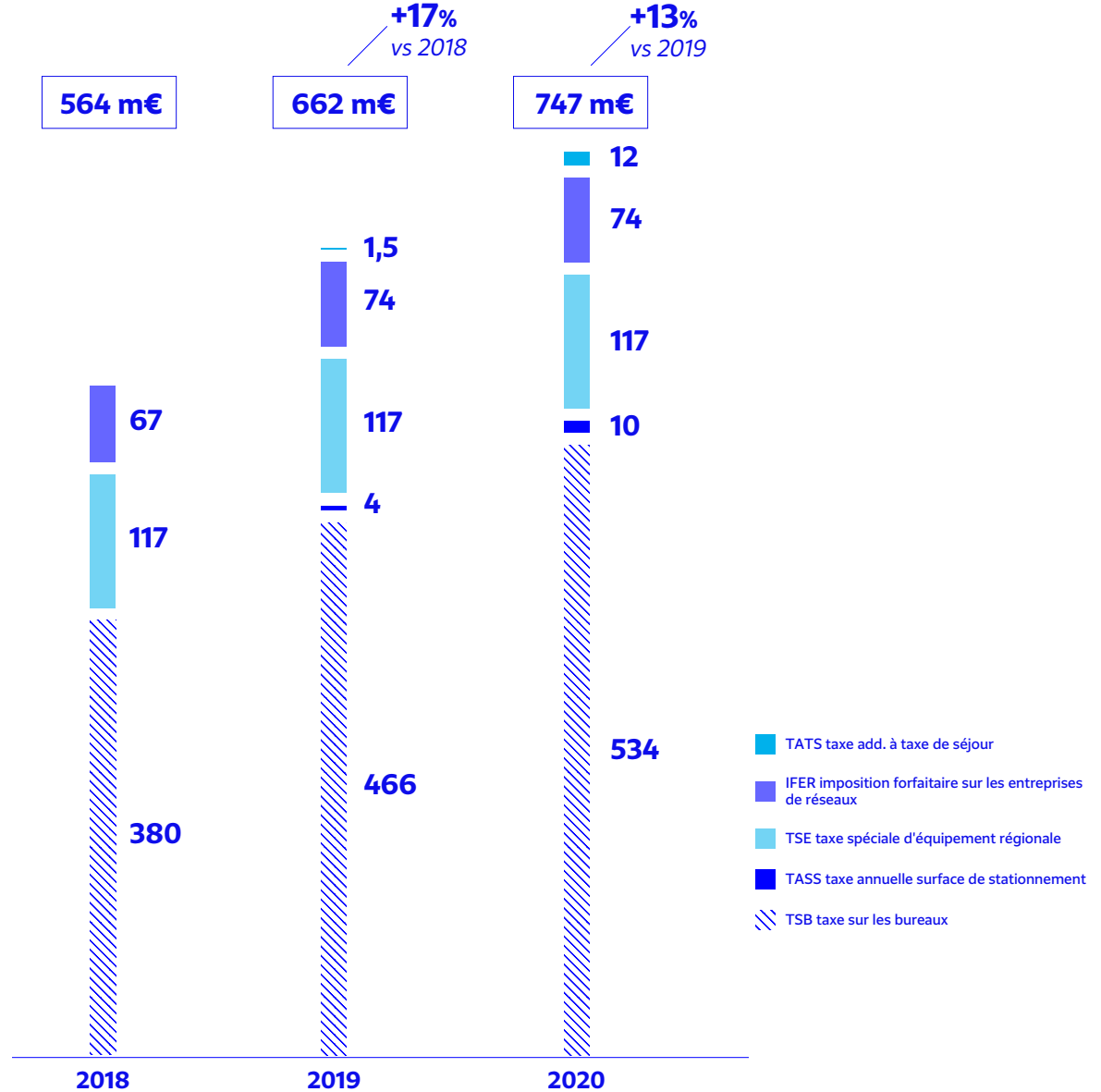


Évolution des recettes fiscales encaissées sur la période 2018 - 2020

En m€

DES RECETTES FISCALES EN PROGRESSION CONFORMÉMENT AUX ENGAGEMENTS POLITIQUES

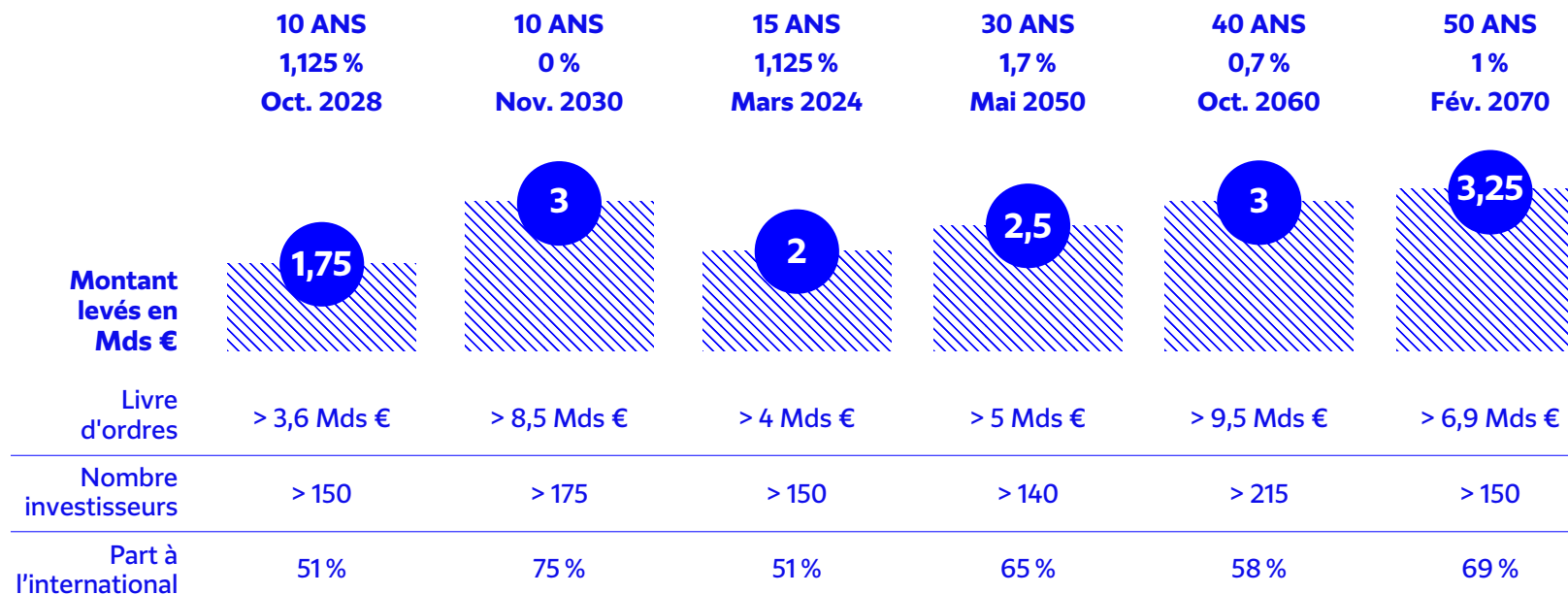
Les recettes fiscales affectées, d'un montant encaissé de 747 millions d'euros en 2020, progressent de 13 % par rapport à 2019. Elles sont tirées principalement par la croissance de la taxe sur les bureaux à 534 millions d'euros (TSB), de 191 millions d'euros au titre de la taxe spéciale d'équipement (TSE) et de l'imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER), de 10 millions d'euros au titre de la taxe sur les surfaces de stationnement (TSS) et 12 millions d'euros au titre de la taxe Additionnelle à la taxe de Séjour (TATS) relevant majoritairement de l'année 2019.



UN FINANCEMENT DE LONG TERME SÉCURISÉ ET PARFAITEMENT ADOSSÉ AUX CARACTÉRISTIQUES ET AUX BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX DU GRAND PARIS EXPRESS

Forte d'une signature solide et reconnue sur les marchés financiers internationaux et d'une courbe de crédit établie de 10 à 50 ans formée d'émissions obligataires 100% vertes et liquides, la Société du Grand Paris a pu en 2020 accélérer la couverture de son financement au-delà de son strict besoin annuel.

**Courbe de crédit
au 31 décembre 2020**



La Société du Grand Paris a ainsi levé 11 milliards d'euros en 2020, à un taux fixe moyen de 0,68% sur une maturité moyenne de 33 ans, auprès d'une base diversifiée de près de 400 investisseurs internationaux. Cela lui permet de couvrir les besoins estimés jusqu'en 2023, et de sécuriser

le financement du Grand Paris Express à hauteur de 50% (17 milliards d'euros de dette à long terme levés à fin 2020 sur un plafond d'endettement de 35 milliards d'euros dont 16 milliards levés au titre de son programme EMTN).

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

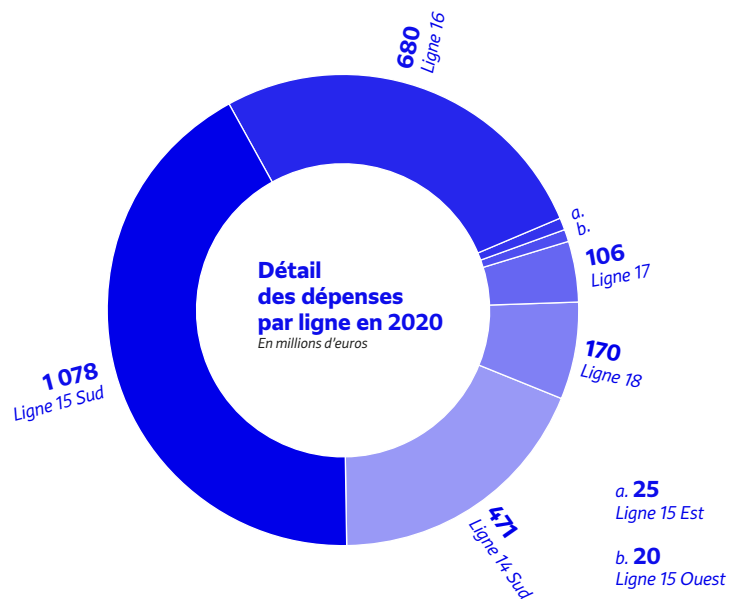
ACTIVITÉ
2020

Données
financières

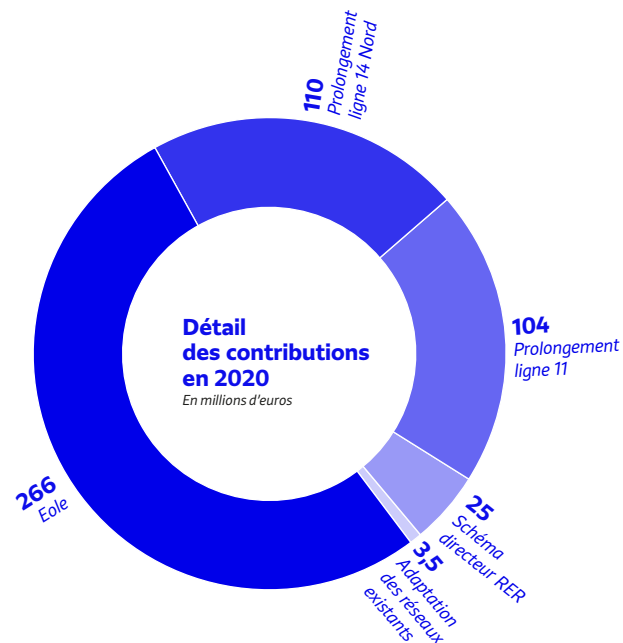
DES TRAVAUX QUI SE SONT, MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE, INTENSIFIÉS SUR LES 150 CHANTIERS DU GRAND PARIS EXPRESS

En 2020, les crédits de paiement de la Société du Grand Paris se sont élevés à 3,6 milliards d'euros (+ 19% vs 2019), atteignant un niveau record de dépenses.

Avec 2,1 milliards d'euros de dépenses pour les lignes sous sa maîtrise d'ouvrage directe et 0,5 milliard d'euros pour la ligne 14 Sud (qui se situe hors de sa maîtrise d'ouvrage directe), l'année 2020 confirme la montée en puissance des travaux du Grand Paris Express.



Avec 509 millions d'euros au titre des interventions, la Société du Grand Paris poursuit son soutien à plusieurs projets de modernisation des réseaux de métro et de RER existants, dans le cadre de conventions de financement, aux côtés de la Région Île-de-France, de l'État, des collectivités et des opérateurs de transport.



La Société du Grand Paris a ainsi engagé 21,2 milliards d'euros depuis 2010 pour le Grand Paris Express et a contribué à hauteur de 3 milliards d'euros à plusieurs projets de modernisation de réseaux de métro et RER existants, dans le cadre du plan de mobilisation pour les transports.

Bilan de la Société du Grand Paris

DES AGRÉGATS FINANCIERS QUI TRADUISENT LA TRANSFORMATION DES CAPITAUX EN ACTIFS DE LONG TERME ET LA POLITIQUE DE SÉCURISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

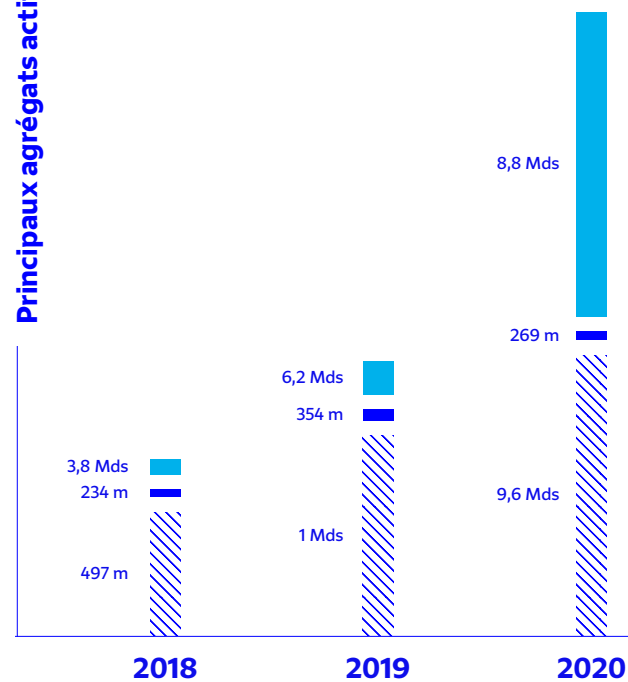
Entre 2018 et 2020, l'actif immobilisé brut de la Société du Grand Paris a plus que doublé pour atteindre 8,8 milliards d'euros dont 7,4 milliards d'euros de constructions en cours.

Ces constructions comprennent les gares, tronçons, tunnels et ouvrages annexes. La variation constatée est principalement liée à la poursuite des travaux sur les lignes 15 Sud et 16 ainsi qu'aux travaux ayant débuté sur les autres lignes.

Les dettes financières long terme ont également fortement augmenté entre 2018 et 2020 compte tenu de la mise en œuvre de la stratégie de sécurisation des financements par les émissions obligataires successives de l'année. À la fin 2020, elles représentent un peu plus de 90% du passif de la Société du Grand Paris.

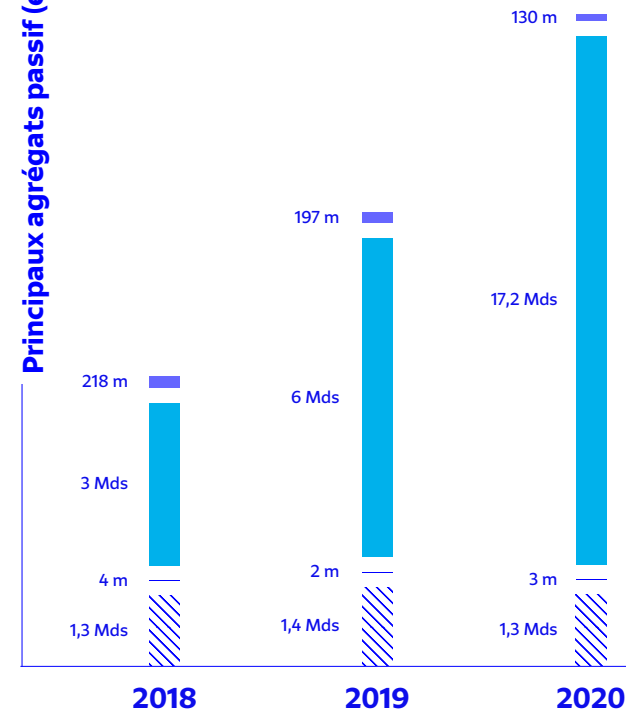
Enfin, le niveau de trésorerie a atteint corolairement 9,6 milliards d'euros à fin 2020 pour un total de bilan de 18,7 milliards d'euros.

Principaux agrégats actif (en €)



■ Trésorerie
■ Actif circulant
▨ Actif immobilisé

Principaux agrégats passif (en €)



■ Dettes non financières
■ Dettes financières
■ Provisions
▨ Fonds propres

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Données
financières

**BILAN SOCIAL
L'ESSENTIEL**



1.

Emploi

2.

Rémunération

3.

Conditions de santé et de sécurité

4.

Autres conditions de travail

5.

Formation

6.

Relations professionnelles

7.

Autres conditions de vie relevant
de l'entreprise

326

EMBAUCHES/CDI

48

ALTERNANCES

+ 55 % PAR RAPPORT À 2019

29

PROMOTIONS

39

COLLABORATEURS SST

SÉCURITÉ

1 403 k€

AMÉLIORATION CONDITIONS DE TRAVAIL

+ 38 % PAR RAPPORT À 2019

2,9%

ABSENTÉISME

- 2,1 POINTS PAR RAPPORT À 2019

IDENTITÉ

RISQUES
ET ENJEUX

DÉMARCHE
RSE

ACTIVITÉ
2020

Bilan social

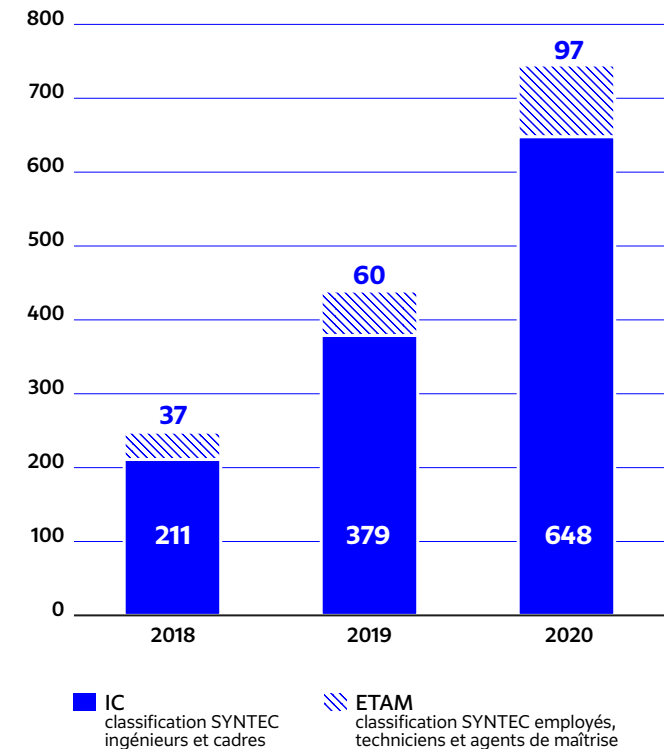
1. Emploi

11. EFFECTIFS

		2018	2019	2020
111. EFFECTIF CDI ET CDD (hors alternants) AU 31 DÉCEMBRE	IC	208	374	640
	ETAM	28	45	74
	TOTAL	236	419	714
111 ^{BIS} . EFFECTIF EN ALTERNANCE* AU 31 DÉCEMBRE	IC	3	5	8
	ETAM	9	15	23
	TOTAL	12	20	31
TOTAL GLOBAL		248	439	745

* L'effectif dit en alternance ou en parcours emploi compétences comprend tous les apprentis et les contrats de professionnalisation.

Effectif global par catégorie au 31 décembre



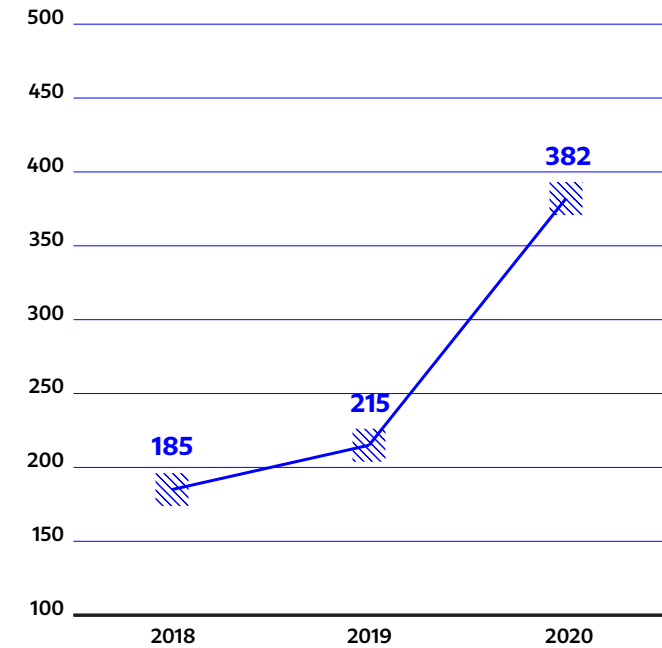
		2018	2019	2020
112. EFFECTIF PERMANENT ⁽¹⁾	IC	164	193	341
	ETAM	21	22	41
	TOTAL	185	215	382
113. SALARIÉS TITULAIRES D'UN CDD (hors alternants) AU 31 DÉCEMBRE	IC	3	4	13
	ETAM	-	2	2
	TOTAL	3	6	15
114. EFFECTIF MENSUEL MOYEN ANNUEL ⁽²⁾	IC	199,9	282,7	522,6
	ETAM	31,3	45,9	78,7
	TOTAL	231,3	328,6	601,3

⁽¹⁾ L'effectif permanent comprend le personnel sous contrat, travaillant à temps plein et sans discontinuité du 1^{er} janvier au 31 décembre.

⁽²⁾ L'effectif mensuel moyen comprend la somme des personnes présentes à la fin de chaque mois, divisée par 12.

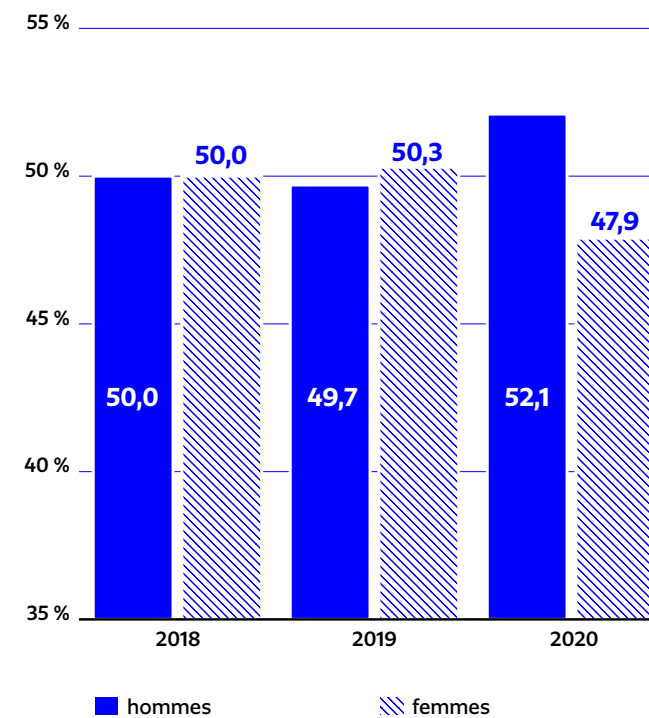
Les CDD de surcroît d'activité ont représenté en 2020 un effectif moyen mensuel de 7,9 collaborateurs, et ont eu une durée moyenne de présence de 6,7 mois, ceux conclus avec les ingénieurs et cadres inscrivant une durée généralement plus longue que celle de leurs collègues ETAM. Sur les 25 contrats présents dans l'année, 17 ont été obtenus par des femmes et 6 ont été consolidés en CDI.

Évolution de l'effectif permanent



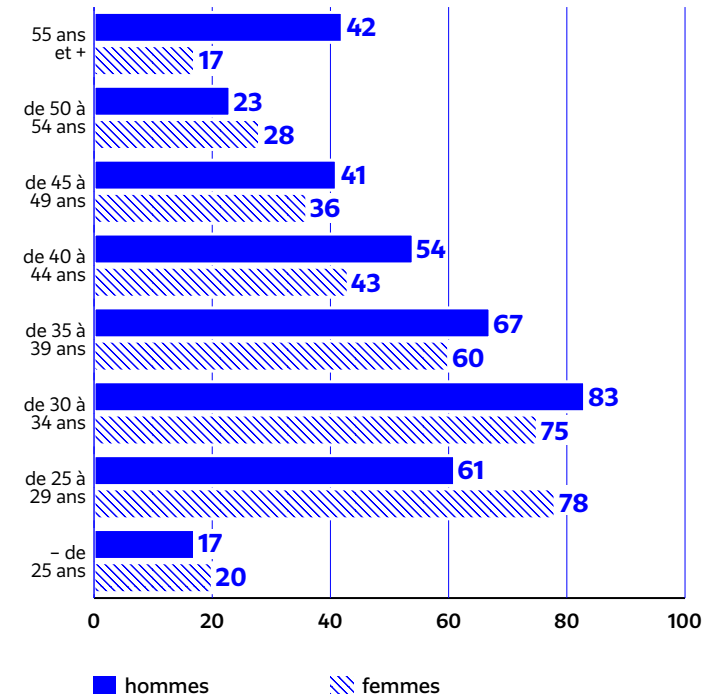
		2018	2019	2020
115. RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE				
HOMMES	IC	120	204	368
	ETAM	4	14	20
	TOTAL	124	218	388
FEMMES	IC	98	175	280
	ETAM	26	46	77
	TOTAL	124	221	357
TOTAL GLOBAL		248	439	745

Répartition par sexe de l'effectif total



		2018	2019	2020
116. RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE				
55 ANS ET PLUS	IC	29	34	53
	ETAM	3	4	6
	TOTAL	32	38	59
DE 45 À 54 ANS	IC	53	78	113
	ETAM	6	11	15
	TOTAL	59	89	128
DE 35 À 44 ANS	IC	73	122	195
	ETAM	9	16	29
	TOTAL	82	138	224
DE 25 À 34 ANS	IC	52	135	269
	ETAM	14	14	28
	TOTAL	66	149	297
MOINS DE 25 ANS	IC	4	10	18
	ETAM	5	15	19
	TOTAL	9	25	37
TOTAL GLOBAL		248	439	745

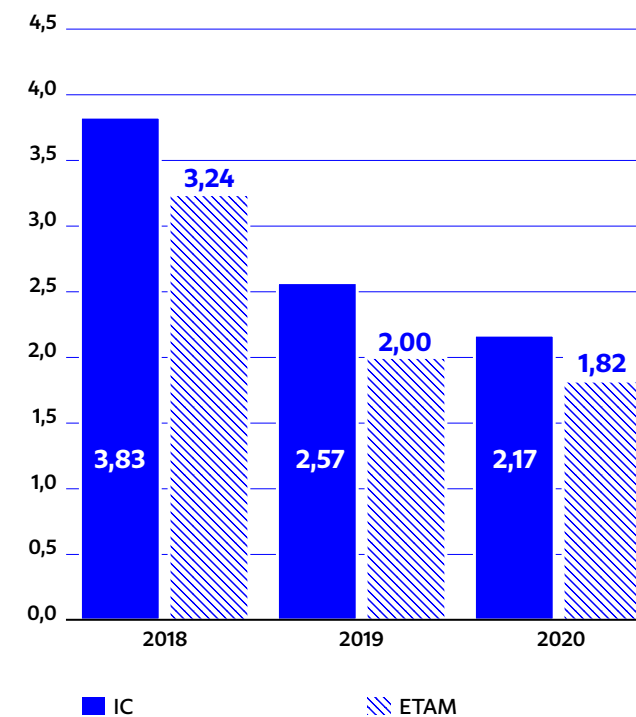
Pyramide des âges de l'effectif total au 31/12/2020



MOYENNE D'ÂGE	2018	2019	2020
HOMMES	43,39	40,35	39,13
FEMMES	40,06	38,73	37,23
MOYENNE	41,72	39,53	38,22

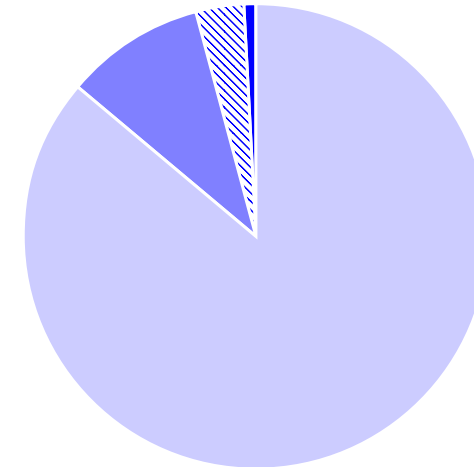
		2018	2019	2020
117. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE				
MOINS D'UN AN	IC	36	176	288
	ETAM	4	35	48
	TOTAL	40	211	336
ENTRE 1 ET 2 ANS INCLUS	IC	67	66	212
	ETAM	18	10	30
	TOTAL	85	76	242
ENTRE 3 ET 4 ANS INCLUS	IC	38	65	63
	ETAM	6	8	10
	TOTAL	44	73	73
ENTRE 5 ET 6 ANS INCLUS	IC	29	19	35
	ETAM	5	2	3
	TOTAL	34	21	38
ENTRE 7 ET 8 ANS INCLUS	IC	41	43	24
	ETAM	4	4	3
	TOTAL	45	47	27
9 ANS ET PLUS	IC	-	10	26
	ETAM	-	1	3
	TOTAL	-	11	29
TOTAL GLOBAL		248	439	745

Ancienneté moyenne par catégorie



		2018	2019	2020
119. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DÉTAILLÉE				
HORS CLASSIFICATION	Hors classification	8	5	5
	TOTAL	8	5	5
INGÉNIEURS ET CADRES	IC POS 3-3	18	21	22
	IC POS 3-2	14	21	37
	IC POS 3-1	36	89	111
	IC POS 2-3	76	123	246
	IC POS 2-2	42	89	145
	IC POS 2-1	8	16	42
	IC POS 1-2	6	10	32
	IC POS 1-1	3	5	8
	TOTAL	203	374	643
AGENT DE MAÎTRISE	ETAM POS 3-3	4	8	21
	ETAM POS 3-2	21	33	50
	TOTAL	25	41	71
EMPLOYÉ	ETAM POS 3-1	3	4	3
	ETAM POS 2-3	-	-	-
	ETAM POS 2-2	7	13	17
	ETAM POS 2-1	1	-	-
	ETAM POS 1-4-2	1	-	2
	ETAM POS 1-3-1	-	2	-
	ETAM POS 1-1	-	-	4
	TOTAL	12	19	26
TOTAL GLOBAL		248	439	745

Répartition des effectifs au 31/12/2020



- ingénieurs et cadres **86,31 %**
- agent de maîtrise **9,53 %**
- ▨ employé **3,49 %**
- hors classification **0,67 %**

12. TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

	2018	2019	2020
121. NOMBRE DE PERSONNELS APPARTENANT À UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE			
PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR UN ORGANISME EXTÉRIEUR AU 31/12	62	65	61
PRESTATAIRES EXTÉRIEURS AU 31/12 (sur site)	281	292	748
122. NOMBRE DE STAGIAIRES⁽¹⁾			
STAGIAIRES PRÉSENTS DANS L'ANNÉE	22	25	44
NOMBRE MOYEN MENSUEL DE STAGIAIRES	5,67	7,25	11,67
123. NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES (intérim)	9,50	5,08	5,17
124. DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (jours travaillés)⁽²⁾	90,6	51,9	126,8
125. NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DÉTACHÉS	-	-	-
126. NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ACCUEILLIS	33	40	53

⁽¹⁾ Stages d'une durée supérieure à 1 semaine.

⁽²⁾ Nombre de jours travaillés total divisé par nombre de contrats.

L'accélération de la transformation de la Société du Grand Paris en 2020 a eu un effet visible sur le recours aux contrats de mission conclus avec les entreprises de prestation et les entreprises de travail temporaire, dont la durée des contrats a très nettement augmenté.

13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNÉE

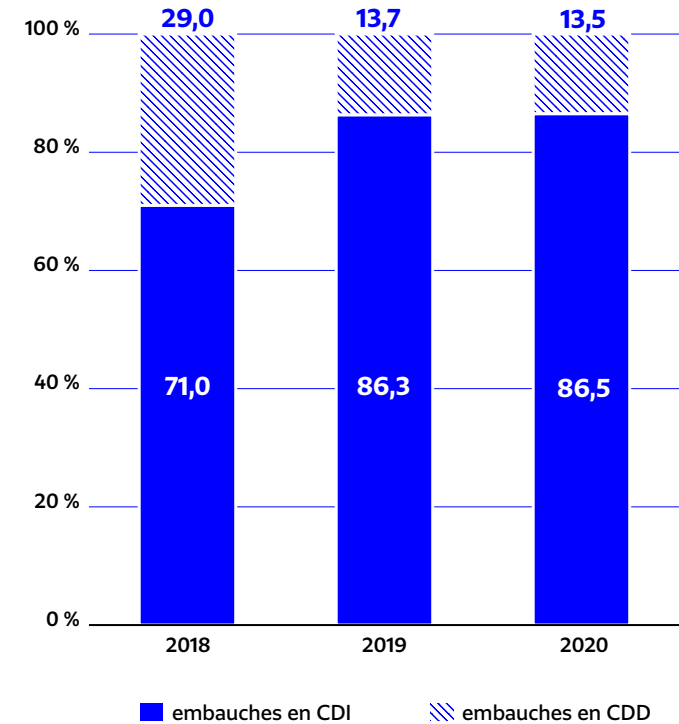
		2018	2019	2020
131. NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI*	IC	36	186	291
	ETAM	8	22	35
	TOTAL	44	208	326
132. NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD (hors alternants)	IC	-	8	15
	ETAM	7	6	6
	TOTAL	7	14	21
132 ^{BIS} . NOMBRE D'EMBAUCHES D'ALTERNANTS	IC	3	4	9
	ETAM	8	15	19
	TOTAL	11	19	28
TOTAL GLOBAL		3	4	9
134. NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS** (CDI et CDD hors alternants)	IC	6	9	23
	ETAM	-	5	6
	TOTAL	6	14	29

* Par simplification les membres du directoire et l'agent comptable sont inclus dans les embauches CDI.

** Âge des collaborateurs à la date d'embauche.

Le relèvement du plafond d'emploi de la Société du Grand Paris pour la 2^e année consécutive a eu pour conséquence l'embauche massive de CDI, mais aussi d'alternants. Le recours aux CDD de surcroît est dans les mêmes proportions qu'en 2019.

Répartition des embauches selon le type de contrat



14. DÉPARTS

		2018	2019	2020
141. TOTAL DES DÉPARTS CDI ET CDD (consolidations CDD-CDI incluses)	IC	29	36	48
	ETAM	7	14	21
	TOTAL	36	50	69
142. NOMBRE DE DÉMISSIONS	IC	15	11	9
	ETAM	2	1	1
	TOTAL	17	12	10
144. NOMBRE DE LICENCIEMENTS	IC	-	-	3
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	3
145. FINS DE CDD*	IC	8	3	6
	ETAM	5	13	15
	TOTAL	13	16	21
146. DÉPARTS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI	IC	1	5	18
	ETAM	-	-	3
	TOTAL	1	5	21

* Sont ici comptabilisés les contrats de professionnalisation (8 en 2020), les contrats d'apprentissage (5), et les CDD de surcroît d'activité (8), hors consolidations CDD-CDI.

		2018	2019	2020
142^{BIS}. NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES	IC	-	-	4
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	4
143^{BIS}. NOMBRE DE FINS DE DÉTACHEMENT	IC	4	10	4
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	4	10	4
145^{BIS}. CONSOLIDATIONS CDD-CDI	IC	-	6	4
	ETAM	-	-	1
	TOTAL	-	6	5
147. DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE ET PRÉ-RETRAITE	IC	-	1	-
	ETAM	-	-	1
	TOTAL	-	1	1
148. NOMBRE DE DÉCÈS	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
149. AUTRES MOTIFS	IC	1	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	1	-	-

15. CHANGEMENTS DE POSITION

151. NOMBRE DE CHANGEMENTS DE POSITION (hors alternants)	2018				2019				2020			
	EFFECTIF 31/12/17*		NB CHGTS POSITION		EFFECTIF 31/12/18*		NB CHGTS POSITION		EFFECTIF 31/12/19*		NB CHGTS POSITION	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
HORS GRILLE	1	7	-	-	1	7	-	-	1	4	-	-
3.3	4	13	-	-	5	13	-	2	7	14	1	1
3.2	2	9	-	-	3	11	-	2	3	18	6	4
3.1	11	23	-	1	14	22	9	17	35	54	2	5
2.3	24	40	1	1	30	46	3	4	56	67	3	2
2.2	28	17	4	2	28	14	9	2	59	30	2	1
2.1	5	3	-	-	6	2	1	-	8	8	1	-
1.2	3	3	-	-	3	3	-	-	4	6	-	-
SOUS-TOTAL IC	78	115	5	4	90	118	22	27	173	201	15	13
3.3	3	-	-	-	4	-	-	-	5	3	-	-
3.2	15	1	-	-	20	1	-	-	30	3	1	-
3.1	2	-			3	-			4	-		
SOUS-TOTAL ETAM	20	1	-	-	27	1	-	-	39	6	1	-
TOTAL PAR SEXE	98	116	5	4	117	119	22	27	212	207	16	13
TOTAL GLOBAL	214		9		236		49		419		29	
TAUX D'ÉVOLUTION PAR SEXE			5,1%	3,5%			18,8%	22,7%			7,5%	6,3%
TAUX D'ÉVOLUTION GLOBAL			4,2%				20,8%				6,9%	

* Indicateur hors alternants.

Cet indicateur retrace les évolutions professionnelles ayant entraîné un changement de classification Syntec.

16. CHÔMAGE

		2018	2019	2020
161. NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	IC	-	-	5
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	5
161 ^{BIS} . NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE*	IC	-	-	105
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	105
162. NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE INTEMPÉRIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
162 ^{BIS} . NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE INTEMPÉRIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE*	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-

* Heures indemnisées et non indemnisées.

17. TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

	2018	2019	2020
171. NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE*	5	5	11
172. NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE EMPLOYÉS AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	-	-	-
173. CONTRIBUTION À L'AGEFIPH	92 778 €	141 172 €	À VENIR

* Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R5212-2, Code du Travail (DOETH).
Indicateur incluant les intérimaires, ainsi que les personnels mis à disposition et les prestataires sur site présents depuis plus d'un an.

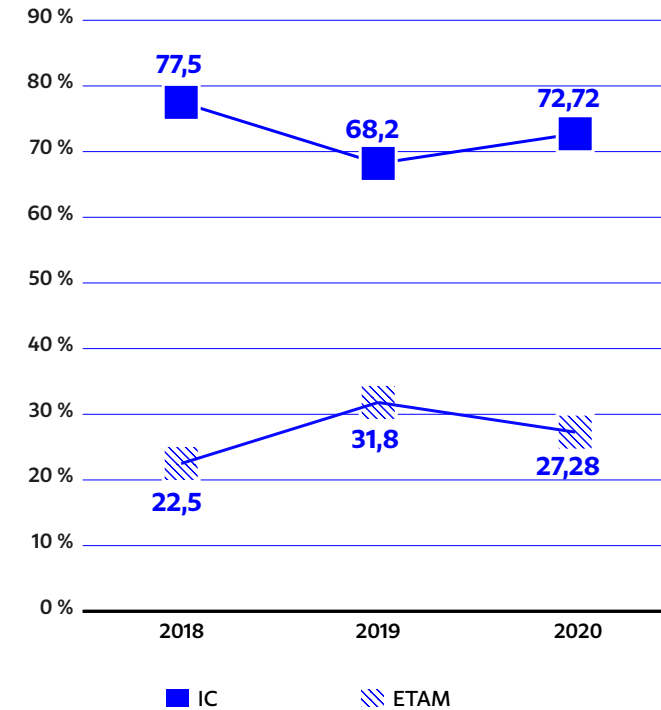
18. ABSENTÉISME

DONNÉES EN JOURS OUVRÉS		2018	2019	2020
181. NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE*	IC	2 710	2 798,5	3 386
	ETAM	679,5	1 179	1 168
	TOTAL	3 389,5	3 977,5	4 553
NOMBRE DE JOURS THÉORIQUES TRAVAILLÉS	IC	51 410	70 069	136 259
	ETAM	8 190	9 153	20 143
	TOTAL	59 600	79 223	156 402
182. NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCES POUR MALADIE	IC	1 774	1 717	2 114
	ETAM	514	802	793
	TOTAL	2 288	2 519	2 907
TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE	TAUX	3,84%	3,18%	1,86%

* Total des indicateurs 182/184/185/185 bis/186/187.

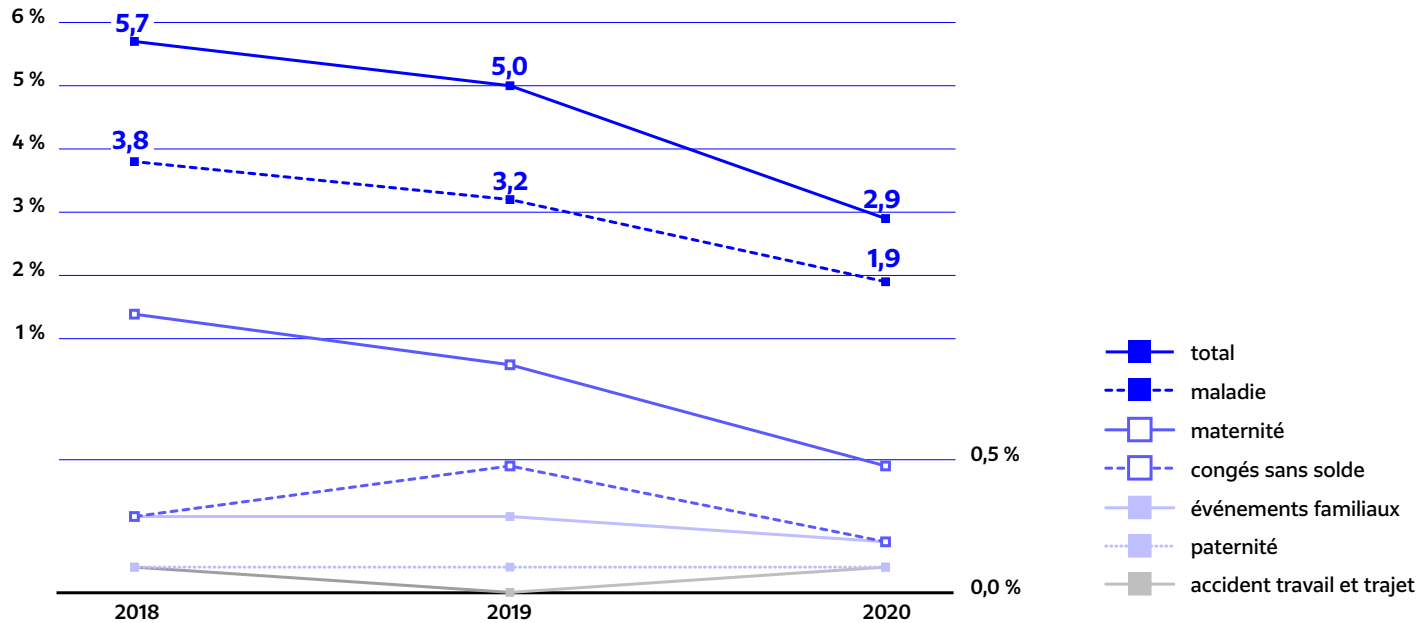
2020: 9 longues maladies > à 90 jours
dont 3 chez les ETAM et 6 chez les Ingénieurs
et cadres.

Évolution de la répartition par catégorie des jours d'absence maladie

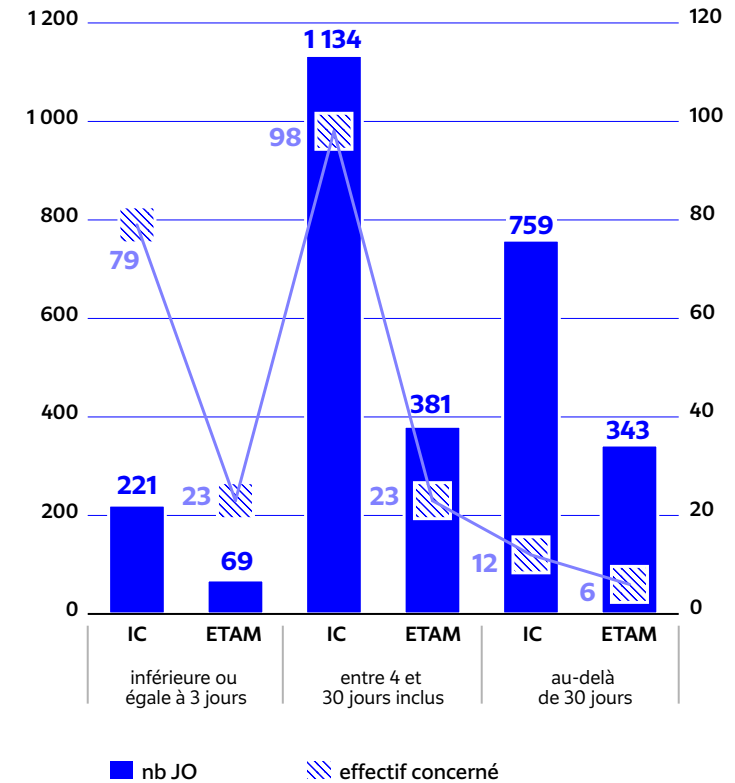


ABSENTÉISME MALADIE: EFFECTIF CONCERNÉ		2018	2019	2020
INFÉRIEURE À 3 JOURS	IC	59	57	79
	ETAM	23	23	23
	TOTAL	82	80	102
ENTRE 4 ET 30 JOURS INCLUS	IC	29	45	98
	ETAM	15	15	23
	TOTAL	44	60	121
AU-DELÀ DE 30 JOURS	IC	12	9	12
	ETAM	4	2	6
	TOTAL	16	11	18

Taux d'absentéisme par motif entre 2018 et 2020

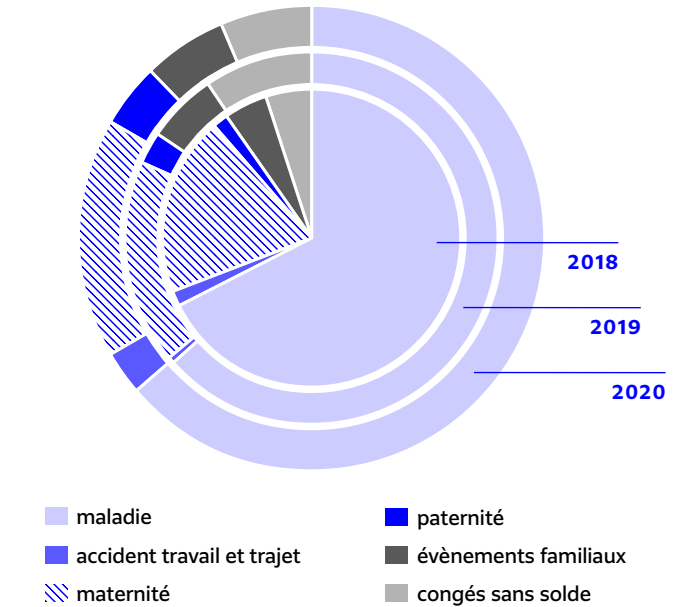


Répartition des absences pour maladie selon leur durée



DONNÉES EN JOURS OUVRÉS		2018	2019	2020
184. NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET	IC	8	6	88
	ETAM	54	18	44
	TOTAL	62	24	132
185. NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR MATERNITÉ	IC	606	423	486
	ETAM	52	285	272
	TOTAL	658	708	758
185BIS. NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR PATERNITÉ	IC	59	117	200
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	59	117	200
186. NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR CONGÉS AUTORISÉS (événements familiaux, enfant malade)	IC	126	212,5	258,5
	ETAM	30,5	22,5	11,5
	TOTAL	156,5	235	270
187. NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR D'AUTRES CAUSES: CONGÉS SANS SOLDE	IC	137	323	239,5
	ETAM	29	51,5	46,5
	TOTAL	166	374,5	286

Évolution de la répartition des motifs d'absence



	2018	2019	2020
Maladie	67,5%	63,3%	63,8%
Accident travail et trajet	1,8%	0,6%	2,9%
maternité	19,4%	17,8%	16,6%
paternité	1,7%	2,9%	4,4%
Évènements familiaux	4,6%	5,9%	5,9%
Congés sans solde	4,9%	9,4%	6,3%

2. Rémunération

24. CHARGES ACCESSOIRES

241. AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE		
CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION	16 semaines pour un premier enfant puis en fonction du nombre d'enfants à charge et de naissances	
CONGÉ DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION	11 jours calendaires consécutifs pour 1 naissance, 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples	
CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES D'ANCIENNETÉ	Ancienneté supérieure à 3 ans: 1 jour Ancienneté supérieure à 9 ans: 3 jours	Ancienneté supérieure à 6 ans: 2 jours Ancienneté supérieure à 12 ans: 4 jours
CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX (sans condition d'ancienneté, dans la limite des 3 mois suivant l'évènement)	Mariage ou remariage / PACS: 4 jours Décès d'un parent*, du conjoint/ concubin/ partenaire PACS*, d'un parent du conjoint, d'un frère ou d'une sœur*: 3 jours Mariage / PACS d'un enfant: 1 jour Congé pour enfants malades (jusqu'à 15 ans): 4 jours / an / enfant Survenance du handicap d'un enfant: 2 jours	Naissance d'un enfant ou adoption: 3 jours Congé pour parents malades: 1 jour / an / parent Décès d'un enfant *: 5 jours Déménagement: 1 jour Retournée scolaire: ½ journée jusqu'à l'entrée en 6 ^e comprise Décès d'un grand-parent *: 2 jours
CONGÉS STAGIAIRES	5 jours sans impact sur la gratification de fin de stage pour les stagiaires couverts par une convention de stage de 6 mois	
JOURNÉE FLOTTANTE	1 jour de congé supplémentaire attribué entre un jour férié et un samedi ou dimanche (site fermé)	
DÉLAI DE CARENCE MALADIE	Pas de carence	
INDEMNISATION DE LA MALADIE	90 jours (subrogation avec maintien de salaire)	
INDEMNISATION DE DÉPART À LA RETRAITE	1 mois pour les 5 premières années d'ancienneté, 1/5 ^e de mois par année supplémentaire d'ancienneté	
PROTECTION SOCIALE	Mutuelle: Garanties frais de santé prises en charge par l'établissement à 90% selon un tarif unique Prévoyance: Garantie prise en charge par l'établissement: 100% de la tranche A et 50% de la tranche B du plafond de la Sécurité sociale	

* +2 jours de délai de route en cas d'obsèques à l'étranger ou dans les DROM-COM.

241. AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE		
TRANSPORT (trajets domicile/travail)	Remboursement du titre de transport collectif à hauteur de 90 % en Île-de-France, 70 % hors Île-de-France type abonnement SNCF/TER, versement d' indemnités kilométriques pour les collaborateurs utilisant exclusivement leur vélo personnel ou pour les trajets de rabattement vers la station la plus proche	
FRAIS DE GARDE	Participation financière de 150 € / mois / enfant de moins de 4 ans pour les collaborateurs à temps plein	
RESTAURATION	Ensemble des collaborateurs : Prise en charge à 100% du droit d'admission au restaurant interentreprises (RIE) Stagiaires et contrats aidés : Prise en charge à 100% du droit d'admission au RIE + une partie des denrées (1,87 € TTC/jour)	
ŒUVRES SOCIALES	Subvention des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise à hauteur de 1,1% de la masse salariale	
	INGÉNIEURS ET CADRES	ETAM
PRÉAVIS ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	3 mois / montant légal	2 mois / montant légal
PRÉAVIS DE DÉMISSION	3 mois	2 mois
DURÉE, AMÉNAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL		
Durée de travail	• Forfait 214 jours ou 1798 heures dans la limite de 214 jours	
Récupération temps de travail	• Nombre de RTT/an selon les jours fériés et les week-ends	
Réunions publiques (pour 2 réunions)	• ½ journée de repos + indemnisation forfaitaire de 200 € bruts	
Travail du soir (après 20 h)	• ½ journée de repos + 50% de la rémunération forfaitaire journalière	
Travail exceptionnel du samedi (entre 8h et 20h)	• 1 jour de repos + 150% de la rémunération forfaitaire journalière	
Compte épargne temps (CET)	Alimentation de 6 jours ouvrés par année civile	
Travail des femmes enceintes	Réduction horaire du temps de travail de 30 minutes/jour dès le 3 ^e mois de grossesse	
	38 heures, horaires non fixes: plages horaires d'arrivée /de départ	
	17 jours de RTT / an	
	½ journée de repos + régime heures supplémentaires le cas échéant	
	½ journée de repos + régime heures supplémentaires le cas échéant + indemnisation 100% du taux horaire	
	½ journée de repos + régime heures supplémentaires le cas échéant + indemnisation 150% du taux horaire	

	2018	2019	2020
242. MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES POUR MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL			
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (intérim)	817 875 €	468 305 €	606 635 €
ORGANISMES D'ORIGINE DES PERSONNELS MIS À DISPOSITION	6 244 658 €	5 863 154 €	8 607 839 €

25. CHARGE SALARIALE GLOBALE

	2018	2019	2020
250. DÉPENSES DE PERSONNEL, Y COMPRIS CHARGES ET TAXES SOCIALES	29 080 K€	40 734 K€	71 629 K€
251. RAPPORT ENTRE LES FRAIS DE PERSONNEL ET LA VALEUR AJOUTÉE OU LE CHIFFRE D'AFFAIRES	N/A	N/A	N/A

26. PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS

	2018	2019	2020
261. MONTANT GLOBAL DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION	N/A	N/A	N/A
262. MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION ET/OU DE L'INTÉRESSEMENT PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE	N/A	N/A	N/A
263. PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)	N/A	N/A	N/A

3. Conditions de santé et de sécurité

31. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET

		2018	2019	2020
311. NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL*	IC	-	1	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	1	-
312. NOMBRE DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL (jours ouvrés)	IC	-	2	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	2	-
313. NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES (partielles et totales) NOTIFIÉS À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
314. NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
315. NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL	IC	2	1	5
	ETAM	-	2	1
	TOTAL	2	3	6
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET*		4,81	5,12	5,51
TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET*		0,15	0,04	0,12
316 ^A . NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL MIS À DISPOSITION		-	2	1
316 ^B . NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE/PERSONNELS DE PRESTATIONS DE SERVICE DANS L'ÉTABLISSEMENT		-	2	1
317. TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SÉCURITÉ SOCIALE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	TAUX	0,84%	0,78%	0,70%
	MONTANTS	145 465 €	184 885 €	286 165 €

* Salariés Société du Grand Paris uniquement.

Formules de calcul

Taux de fréquence = (nb d'accidents en premier règlement / nb heures travaillées) x 1 000 000

En 2020, les salariés Société du Grand Paris totalisent 5,51 accidents du travail pour un million d'heures salariées.

Taux de gravité = (nb de journées perdues par incapacité temporaire / nb heures travaillées) x 1 000

En 2020, se sont produits 0,12 jour d'arrêt en moyenne par millier d'heures salariées.

32. RÉPARTITION DES ACCIDENTS PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS*

		2018	2019	2020
321. NOMBRE D'ACCIDENTS LIÉS À L'EXISTENCE DE RISQUES GRAVES	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
322. NOMBRE D'ACCIDENTS LIÉS À DES CHUTES AVEC DÉNIVELLATION	IC	-	1	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	1	-
323. NOMBRE D'ACCIDENTS OCCASIONNÉS PAR DES MACHINES (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
324. NOMBRE D'ACCIDENTS DE CIRCULATION-MANUTENTION-STOCKAGE	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-
325. NOMBRE D'ACCIDENTS OCCASIONNÉS PAR DES OBJETS, MASSES, PARTICULES EN MOUVEMENT ACCIDENTEL	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-

* Salariés Société du Grand Paris uniquement, et accidents de travail uniquement.

33. MALADIES PROFESSIONNELLES

		2018	2019	2020
331. NOMBRE ET DÉNOMINATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE		-	-	-
332. NOMBRE DE DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCÉDÉS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES		-	-	-
333. NOMBRE DE SALARIÉS ATTEINTS PAR DES AFFECTIIONS PATHOLOGIQUES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL ET CARACTÉRISATION DE CELLES-CI	IC	-	-	-
	ETAM	-	-	-
	TOTAL	-	-	-

34. COMITÉ DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2018	2019	2020
341. NOMBRE DE RÉUNIONS DE LA DUP ÉLARGIE \ ATTRIBUTION HSCT (réunions ordinaires / réunions extraordinaires)	8 / 1	9 / 1	-
NOMBRE DE RÉUNIONS DU CSE \ ATTRIBUTION SSCT (réunions ordinaires / réunions extraordinaires)	-	-	7 / 9

Suite aux évolutions législatives le CHSCT a disparu. Toutefois ses missions sont assurées par le CSE et plus particulièrement par la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

35. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ*

	2018	2019	2020
351. EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ DANS L'ANNÉE (STAGIAIRES**)	46	-	20
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	39	-	-
SÉCURITÉ AÉROPORTUAIRE (Permis TZ + Sensibilisation sûreté badge)/CORSUR/TCA	6	-	4
SÉCURITÉ DES SECTEURS D'ACTIVITÉ D'IMPORTANCE VITALE (SAIV)	1	-	-
SÉMINAIRE RESTREINT D'INFORMATION SUR LA CRISE DE LA COVID 19	1	-	-
DROIT DES CONTRATS ET COVID 19	1	-	-
AUTORISATION D'INTERVENTION À PROXIMITÉ DES RÉSEAUX (AIPR)	14	-	-
PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES RGPD	1	-	-
ÉQUIPIER DE PREMIÈRE INTERVENTION ET GUIDE/SERRE-FILES/PREMIERS SECOURS EN ÉQUIPE	-	-	15
GÉRER LES SITES ET SOLS POLLUÉS & ÉVALUATION TECHNIQUE DE BASE DE LOCOMOTION	-	-	2
352. MONTANT DES DÉPENSES DE FORMATION À LA SÉCURITÉ RÉALISÉES DANS L'ENTREPRISE	12 541 €	-	4 690 €
352^{BIS}. AUTRES DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ (2019 et 2020: sécurité des systèmes d'information)	885 K€	310 K€	-
353. TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ PRÉSENTÉ L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	-	-	-

354. EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS SPÉCIFIQUES DE SÉCURITÉ: RÉALISATIONS 2020
SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À LA SÉCURITÉ DES CHANTIERS
SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À LA CHAÎNE DE PAIEMENT
SENSIBILISATION À LA DÉONTOLOGIE
DISPOSITIF D'ASTREINTE EN PLACE (révision 2020)
CELLULE DE CRISE COVID: <ul style="list-style-type: none"> • Co-construction + groupes de travail (transverse Direction des ressources) • Adaptation des protocoles gouvernementaux au Mood's et à la Société du Grand Paris • Documents transmis aux élus pour information consultation • 11 avis émis par le CSE après information consultation (notes de service, notes de cadrage, modalités de reprise du travail, de reprise des chantiers, protocoles des cas contaminés et cas contacts...)

* Toutes dépenses confondues (dans le plan de formation et hors plan, pour tous les collaborateurs y compris les MAD, les contrats aidés et les stagiaires le cas échéant).

** Un stagiaire peut suivre plusieurs sessions de formation dites « stages » au cours d'une année.

4. Autres conditions de travail

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

		2018	2019	2020	
412. NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN REPOS COMPENSATEUR	IC	28	25	40	
	ETAM	-	1	2	
	TOTAL	28	26	42	
413. NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIANT D'UN SYSTÈME D'HORAIRE INDIVIDUALISÉS AU 31/12 ⁽¹⁾	IC	-	-	-	
	ETAM	35	58	95	
	TOTAL	35	58	95	
414. NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL ⁽²⁾ AU 31/12	MOINS DE 20 HEURES	IC	1	3	2
		ETAM	-	-	-
	ENTRE 20 ET 30 HEURES	IC	4	5	8
		ETAM	-	1	-
		TOTAL	5	9	10
	415. NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS (concerne uniquement l'effectif permanent)	IC	145	176	315
ETAM		21	22	41	
TOTAL		166	198	346	
416. NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS (non compris le repos compensateur) ⁽³⁾		25			
417. NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS		11			
418. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	NB HEURES	19	19	3	
	EFFECTIF	1	1	1	

⁽¹⁾ Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail (horaires variables, avec possibilité de plage fixe).

⁽²⁾ Temps partiel choisi, au sens ETP (taux d'emploi inférieur à 100%). Lorsqu'il est instauré dès le début du contrat, le temps partiel est la plupart du temps en lien avec des convenances personnelles. Lorsque c'est en cours de contrat il peut s'agir de congés d'éducation parentale ou de retraite progressive.

⁽³⁾ Hors congés supplémentaires, d'ancienneté et de fractionnement (1 à 3 jours selon les situations) et hors ponts.

Demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale: néant.
Conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires sur une période supérieure à la semaine lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel: pas de condition particulière.

42. ORGANISATION DU TRAVAIL

	2018	2019	2020
421. NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANTS AU 31/12	2	2	2

43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	2018	2019	2020
431. NOMBRE DE PERSONNES EXPOSÉES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE À PLUS DE 85 DBS À LEUR POSTE DE TRAVAIL	N/A	N/A	N/A
432. NOMBRE DE SALARIÉS EXPOSÉS À LA CHALEUR*	N/A	N/A	N/A
433. NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT AUX INTEMPÉRIES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE**	N/A	N/A	N/A
434. NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS, D'ANALYSES DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES	N/A	N/A	N/A

* Au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976

** Au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976

44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

		2018	2019	2020
441. EXPÉRIENCES DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMÉLIORER LE CONTENU				
TÉLÉTRAVAIL : NOMBRE D'AVENANTS DE TÉLÉTRAVAIL SIGNÉS	IC	29	43	405
	ETAM	10	6	43
	TOTAL	39	49	448
PLATEAUX-PROJET : NOMBRE DE COLLABORATEURS CONCERNÉS	IC	-	-	379
	ETAM	-	-	30
	TOTAL	-	-	409

45. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL

	2018	2019	2020
451. MONTANT DES DÉPENSES CONSACRÉES À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	477 K€	1 016 K€	1 403 K€
DONT LOGISTIQUE, ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET IMMOBILIER	245 K€	460 K€	608 K€
DONT INFORMATIQUE	232 K€	556 K€	796 K€
452. TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE (informatique)	-	-	70%

46. MÉDECINE DU TRAVAIL

	2018*	2019	2020
461. NOMBRE D'EXAMENS CLINIQUES	ND	35	À VENIR
DONT TRAVAILLEURS SOUMIS À SURVEILLANCE MÉDICALE	ND	3	À VENIR
462. NOMBRE D'EXAMENS COMPLÉMENTAIRES	ND	128	À VENIR
463. INTERVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL** (visites + nombre de réunions du CHSCT avec présence médecin)	-	2	3

* Changement de médecin du travail en cours d'année 2017, départ du précédent fin mars, prise de fonction du successeur courant juin, qui s'est rendu une fois dans les locaux de la Société du Grand Paris.

Nouveau changement de médecin du travail en cours d'année 2018 avec interruption de prestation ne permettant pas la production des données sur l'ensemble de l'exercice 2018.

** 2019 : ajout à l'indicateur 463 des visites sur site du médecin, en plus des réunions du CSSCT où le médecin du travail était présent.

47. TRAVAILLEURS INAPTES

	2018	2019	2020
471. NOMBRE DE SALARIÉS DÉCLARÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES À LEUR EMPLOI PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL	-	-	-
472. NOMBRE DE SALARIÉS RECLASSÉS DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UNE INAPTITUDE	-	-	-

5. Formation

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

	2018	2019	2020	
511. POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FPC	2,77%	3,50%	3,12%	
512. MONTANT CONSACRÉ À LA FPC				
DÉPENSES DE FORMATION EXTERNE (coût pédagogique des formations inscrites au plan de formation)	153 315 €	250 223 €	153 872 €	
PRISE EN CHARGE FAFIEC	- 1 920 €	- 3 487 €	N/A	
COÛTS SALARIAUX (valorisation du salaire des collaborateurs partis en formation)	134 144 €	268 155 €	313 908 €	
VERSEMENT AUX ORGANISMES DE FORMATION (OPCO)	191 518 €	314 288 €	586 587 €	
AUTRES DÉPENSES (alternance, coaching, outplacement)	ND	ND	185 150 €	
TOTAL	477 056 €	829 248 €	1 239 517 €	
513. NOMBRE DE STAGIAIRES (salariés formés)				
INGÉNIEURS ET CADRES	HOMMES	45	85	195
	FEMMES	31	70	151
	TOTAL	76	155	346
ETAM	HOMMES	-	2	4
	FEMMES	1	9	20
	TOTAL	1	11	24
TOTAL	77	166	370	

		2018	2019	2020	
514. NOMBRE D'HEURES DE STAGE RÉMUNÉRÉES (hors CPF autonomes et bilans de compétences non financés Société du Grand Paris)	IC	1 603,5 h	4 409,15 h	4 618 h	
	ETAM	14 h	164 h	357 h	
	TOTAL	1 617,5 h	4 573,15 h	4 975 h	
514^{BIS}. NOMBRE D'HEURES DE STAGE NON RÉMUNÉRÉES (hors CPF autonomes et bilans de compétences non financés Société du Grand Paris)	IC	-	-	-	
	ETAM	-	-	-	
	TOTAL	-	-	-	
515. DÉCOMPOSITION DES HEURES DE FORMATION RÉALISÉES PAR TYPE DE STAGE	Catégorie 1: 2017-2018: Adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi 2019: Formations obligatoires	IC	1 105 h	3 221,15 h	856,25 h
		ETAM	14 h	115 h	112 h
		TOTAL	1 119 h	3 336,15 h	968,25 h
	Catégorie 2: 2017-2018: Développement des compétences 2019: Formations non obligatoires	IC	498,5 h	1 188 h	3 761,8 h
		ETAM	-	49 h	245 h
		TOTAL	498,5 h	1 237 h	4 006,8 h

52. CONGÉS FORMATION

	2018	2019	2020
521. NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION RÉMUNÉRÉ	2	-	-
522. NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION NON RÉMUNÉRÉ	-	-	-
523. NOMBRE DE SALARIÉS AUXQUELS A ÉTÉ REFUSÉ UN CONGÉ FORMATION	-	-	-

53. APPRENTISSAGE

	2018	2019	2020
NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE CONCLUS DANS L'ANNÉE	11	19	28
NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE EN VIGUEUR AU COURS DE L'ANNÉE	19	31	48

6. Relations professionnelles

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
611. COMPOSITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR COLLÈGE AU 31/12		
INGÉNIEURS ET CADRES	11	10
ETAM	2	2

	2018	2019	2020
612. VOLUME GLOBAL DES CRÉDITS D'HEURES UTILISÉS	24 h / mois ou 288 h / an		2 132 h

Le CSE a repris fin 2019 les prérogatives des 3 instances DP, CE et SSCT, suite aux élections des représentants du personnel. Désignation en décembre 2019 de 3 délégué(e)s syndicaux/syndicales et création de 2 sections syndicales.
Prochaines élections fin 2023.

	2018	2019	2020
613. NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX			
DUP ÉLARGIE - ATTRIBUTION CE (RÉUNIONS ORDINAIRES / RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES)	14 / 5	13	-
DUP ÉLARGIE - ATTRIBUTION DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	12	10	-
CSE: COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (RÉUNIONS ORDINAIRES / RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES)	-	2	11 / 11
Commissions	-	-	15
Commissions Formation	-	-	3
Commissions Logement	-	-	3
Commissions Égalité professionnelle	-	-	3
Commissions Santé, sécurité et conditions de travail			6
Avec les Délégués syndicaux	-	-	8
Négociation annuelle obligatoire Mesures salariales	-	-	4
Accord Égalité professionnelle	-	-	3
Accord d'adaptation	-	-	1

614. DATE DE SIGNATURE ET OBJET DES ACCORDS, CHARTES ET DÉCISIONS UNILATÉRALES DE L'EMPLOYEUR (DUE) DANS L'ANNÉE	
29/07/2020	ACCORD SUR LES MESURES SALARIALES 2020 (portant PV de fin de négociation) SIGNÉ PAR LA CGT
12/06/2020	CODE DE DÉONTOLOGIE (entrée en vigueur le 22 août 2020)
17/09/2020	CHARTRE UTILISATEUR DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET SERVICES INTERNET (entrée en vigueur le 23 octobre 2020)
23/10/2020	DUE RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ASTREINTE (entrée en vigueur le 30 novembre 2020)

62. INFORMATION ET COMMUNICATION

621. PROCÉDURE D'ACCUEIL

REMISE DES DOCUMENTS ET MATÉRIELS SUIVANTS:

Équipements informatiques et téléphoniques

Badge d'accès à l'immeuble

Dossier d'accueil comportant:

- Le livret d'accueil
- Le code de bonne conduite (déontologie)
- La décision portant sur l'organisation de la Société du Grand Paris ainsi que l'organigramme
- Les règlements intérieurs du siège de la Société du Grand Paris et de la Fabrique du métro
- La charte des bonnes pratiques pour la sécurité informatique
- L'accord sur la durée, l'aménagement et l'organisation du travail / Accord télétravail / Accord CET
- La décision précisant les principes en matière de jours de repos et jours chômés de l'année en cours
- La fiche d'autorisation d'exploitation et de diffusion du droit à l'image
- Le lien d'affiliation en ligne pour la mutuelle
- Le formulaire d'inscription à Sphère et SphèreDoc
- La procédure d'évacuation des locaux, la procédure d'urgence (incident/accident)
- La fiche d'inscription au CE et la fiche autorisant la DRH à traiter l'information sur les revenus
- La déclaration sur l'honneur pour le remboursement du titre de transport

622. ÉTAPES DU PARCOURS D'INTÉGRATION DU NOUVEAU COLLABORATEUR EN DEHORS DE LA PÉRIODE COVID

JOUR J:
ARRIVÉE DU COLLABORATEUR

J+1 SEMAINE À J+3 MOIS:
PROCESSUS D'INTÉGRATION

J+3 OU 4 MOIS:
FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- Entretien RH de signature de contrat au cours duquel est remise la documentation précédemment listée

- Café / matinée d'accueil: présentation Société du Grand Paris/RH, dotation informatique (avec applicatifs), badge, livret d'accueil et goodies

- Attribution d'un parrain

- Accueil manager et déjeuner d'équipe

- Signature de la charte d'engagement: programmation de rencontres et formations nécessaires à la bonne intégration

- Mise en œuvre du système de parrainage

- Visite de la Fabrique du métro, présentation du projet d'Entreprise et des valeurs de la Société du Grand Paris

- Visite d'un chantier du Grand Paris Express

- Sensibilisations: chaîne de paiement, sécurité des chantiers, sécurité de l'information, déontologie

- Points d'étapes avec le manager et un membre de l'équipe RH



622. ÉTAPES DU PARCOURS D'INTÉGRATION DU NOUVEAU COLLABORATEUR EN PÉRIODE COVID

JOUR J:
ARRIVÉE DU COLLABORATEUR

PROCESSUS D'INTÉGRATION
ÉTENDU SUR 3 JOURS

•
Café / matinée d'accueil:
présentation Société du Grand Paris/RH, dotation
informatique
(avec applicatifs), badge, livret d'accueil et goodies

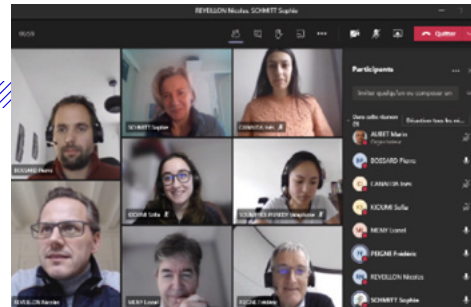
•
Accueil manager et déjeuner d'équipe

•
Signature de la charte d'engagement:
programmation de rencontres et formations
nécessaires à la bonne intégration

•
Visite virtuelle de la Fabrique du métro, présentation du projet d'Entreprise
et des valeurs de la Société du Grand Paris

•
Sensibilisations: chaîne de paiement, sécurité des chantiers, sécurité de l'information, déontologie

•
Points d'étapes avec le manager et un membre de l'équipe RH



623. PROCÉDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Intranet SPHERE, Supports de présentations diverses • Séminaire interne, réunions de service à distance • Mails divers (Infos RH, logistique, informatique...) • Pauses RH manager (mensuelles) • Accès à SphereDoc et/ou le répertoire informatique commun comprenant un ensemble de documents (Convention collective, accords d'entreprise, décisions d'organisation...) • MapMood's (plan et usage des locaux) • Kit d'accompagnement emménagement Mood's • Présentations OKR (février-mars 2020) • Kit COVID (Fiches santé, guide télétravail, communications diverses...) • Teams Directoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Évènements internes (Jeudis connectés, Vue sur les chantiers, conférences santé) • Newsletters (mensuelles) • Diginews (bimensuel, actualité digitale uniquement) • Modes opératoires Teams, salles de réunion, Sharing Cloud, • Kiosques RH • Site web de la Société du Grand Paris • Revue de presse
624. SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	
<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens annuels d'évaluation • Entretiens professionnels bisannuels 	

63. DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

	2018	2019	2020
631. NOMBRE DE RECOURS À DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGÉS DANS L'ANNÉE	1	1	-
632. NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGÉES DANS L'ANNÉE ET OÙ L'ENTREPRISE EST EN CAUSE	1	-	1
633. NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	-	-	-

7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71. ŒUVRES SOCIALES

	2018	2019	2020
711. RÉPARTITION DES DÉPENSES DE L'ENTREPRISE (dépenses directes)			
SUBVENTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE	306 287 €	364 372 €	634 908 €
• Subvention des activités sociales et culturelles (ASC)	247 743 €	308 315 €	537 230 €
• Subvention de fonctionnement	45 044 €	56 057 €	97 678 €
• Subvention de formation	13 500 €	-	-
PARTICIPATION SOCIÉTÉ DU GRAND PARIS EFFORT DE CONSTRUCTION « ACTION LOGEMENT »	72 443 €	106 442 €	183 836 €
RESTAURATION (prise en charge Société du Grand Paris)	262 928 €	275 297 €	243 949 €

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

	2018	2019	2020
721. COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (maladie, décès)*			
722. COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (vieillesse)*	306 287 €	364 372 €	634 908 €

* Versements directs, ou par l'intermédiaire d'assurances.