

Rapport RSE 2025



Terralpha



Table des matières

1. Présentation générale	p. 1
1.1 Terralpha	p. 2
1.2 Nos valeurs	p. 3
1.3 Les engagements de la Direction	p. 4
1.4 Gouvernance et pilotage RSE	p. 5
1.5 Référentiel	p. 6
2. Démarche RSE	p. 7
2.1 Stratégie et objectifs	p. 8
2.2 Enjeux de la RSE	p. 10
3. Pilier Environnement	p. 12
3.1 Energie et émissions de gaz à effet de serre	p.13
3.2 Gestion de l'eau	p.17
3.3 Gestion des déchets	p.17
4. Pilier Social & Droits humains	p.19
4.1 Santé et sécurité des salariés	p.20
4.2 Condition de travail et qualité de vie	p.22
4.3 Dialogue social	p.23
4.4 Gestion des carrières et formations	p.23
4.5 Droits humains, diversité, égalité et inclusion	p.24
4.6 Prévention des discriminations et du harcèlement	p.25
5. Pilier Éthique et gouvernance	p.26
5.1 Lutte contre la corruption et l'extorsion	p.27
5.2 Prévention des conflits d'intérêts	p.28
5.3 Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent	p.28
5.4 Gestion responsable de l'information et des données	p.29
5.5 Achats responsables et relations fournisseurs	p.29
6. Résultats, indicateurs & performances	p.31
6.1 Pilier environnement	p.32
6.2 Pilier social & droits humains	p.39
6.3 Pilier éthique et gouvernance	p.44
7. Objectifs et feuille de route 2026	p.46
8. Conclusion	p.48

1

Présentation
générale

Terralpha



1.1

Terralpha

Filiale de SNCF Réseau, Terralpha est un opérateur national d'infrastructures télécoms engagé dans l'aménagement numérique responsable du territoire. Nous exploitons un réseau de 20 000 km de fibre optique souverain, résilient et performant, déployé le long des voies ferrées.

Nous fournissons aux opérateurs de télécommunications, aux entreprises et aux institutions publiques, des services de transport de données fiables et à haute capacité, offrant une connectivité point à point dédiée à 10, 100, 400 et 800 Gbps.

Nos solutions WDM (Wavelength Division Multiplexing) offrent vitesse, résilience et évolutivité pour répondre aux besoins numériques les plus exigeants.

Au-delà des services de transport, Terralpha développe des Dalles Numériques, des terrains clés en main conçus pour accueillir des centres de données de proximité.



Sobriété et valorisation de l'existant

En valorisant les 20 000 km de fibre optique exclusivement le long des voies ferrées, nous minimisons l'impact environnemental lié au génie civil. Cette approche préserve les sols et optimise l'utilisation d'une emprise foncière déjà anthropisée.



Souveraineté et sécurité des données

Nous garantissons aux acteurs publics et privés une maîtrise totale de leurs flux de données. Notre réseau 100 % français assure l'autonomie stratégique et la protection des actifs critiques du pays.



Performance énergétique et proximité

Nos Dalles Numériques permettent le traitement de la donnée au plus près des utilisateurs. Nous réduisons ainsi non seulement la latence, mais aussi la consommation énergétique globale liée au transport de données longue distance.



Résilience et équité territoriale

Grâce à la diversité géographique unique du réseau ferroviaire, nous offrons une connectivité hautement sécurisée et résiliente. Nous participons activement à la vitalité économique des régions en apportant du Très Haut Débit là où les besoins de fiabilité sont les plus exigeants.

L'année 2025 a marqué une étape clé dans notre développement. Si l'ensemble de nos collaborateurs est regroupé au siège social, sur le Campus Rimbaud, notre présence technique s'étend bien au-delà. Grâce à l'installation de 32 nouveaux Micro Shelter Omnibus (MSO), également appelés « armoires de rue » dans ce rapport, nous disposons désormais de 110 points de présence répartis sur tout le territoire. Ces sites, bien qu'automatisés et sans personnel permanent, constituent le cœur de notre réseau. Cette croissance démontre notre ambition d'offrir un service très haut débit performant et souverain à l'échelle nationale.

1.2

Nos valeurs



Durabilité

Nous concevons et déployons nos services dans une démarche de cycle de vie complet. Notre engagement est double : garantir la pérennité des solutions pour nos clients et minimiser durablement notre impact sur la planète.



Souveraineté

Nous assurons une maîtrise totale de nos infrastructures et de nos solutions. Cette indépendance technologique est la garantie de la protection de nos clients et de leur autonomie stratégique.



Entraide

Nous nous entraïdons - demander et apporter de l'aide fait partie de notre ADN.



Responsabilité

Nous responsabilisons en abaissant le centre de gravité des prises de décision. Cela implique de définir, partager et revisiter le vrai nord ensemble et d'assumer les décisions.



Excellence

Nous démontrons au quotidien que l'exigence technologique et le pragmatisme opérationnel sont indissociables. Nous visons la performance la plus haute à travers des solutions concrètes et efficaces.

1.3

Les engagements de la Direction

Dans un monde numérique en pleine mutation, Terralpa affirme sa vision d'une connectivité durable et humaine.

Voici les priorités de notre Direction pour bâtir une infrastructure souveraine, éthique et respectueuse des enjeux de demain :



Concilier excellence numérique et empreinte responsable : tel est le cap de Terralpa. En 2025, nous renforçons nos engagements pour la transition énergétique, l'éthique des pratiques et le respect des droits humains tout au long du cycle de vie de nos services. Nous bâtissons une infrastructure numérique souveraine, socialement responsable, au service des territoires et respectueuse de l'environnement pour relever les défis de demain.



Gabriel Chenevoy, Directeur Général de Terralpa



1.4

Gouvernance et pilotage RSE

La stratégie RSE de Terralpa est définie de manière transversale par un comité de pilotage composé du Directeur Général, du Directeur réseau, du Directeur ressources humaines, de la Responsable ressources humaines et de la Responsable qualité, sécurité et environnement. Cette collaboration garantit que les enjeux environnementaux et sociaux sont intégrés à tous les niveaux de décision de l'entreprise.

Gabriel Chenevoy
Directeur Général

Jean-Henri Antunes
Directeur Réseau

Gilles Fontaine
DRH

Linda Ait Moussa
RRH

Claire Iteney-Martin
Responsable QSE



Une fois la stratégie fixée, sa mise en œuvre est portée par deux piliers opérationnels :

- **Le volet Social et Éthique** : Le Directeur RH et la Responsable RH assurent le pilotage des engagements liés aux droits humains, à l'éthique professionnelle et à l'inclusion. Ils veillent au respect des normes sociales et à la promotion d'un environnement de travail sain et équitable.
- **Le volet Sécurité et Environnement** : La Responsable QSE anime la démarche RSE au quotidien. Elle accompagne les Chefs de Projet ainsi que le NOC (Network Operations Center) dans la gestion des risques et la sécurité des intervenants sur le terrain, garantissant la bonne application des plans de prévention. Elle assure également le volet environnemental en veillant au respect des procédures de gestion des déchets et à la réduction de l'empreinte carbone dans nos activités.

Le succès de notre démarche repose sur une collaboration étroite avec l'ensemble des acteurs de notre écosystème :

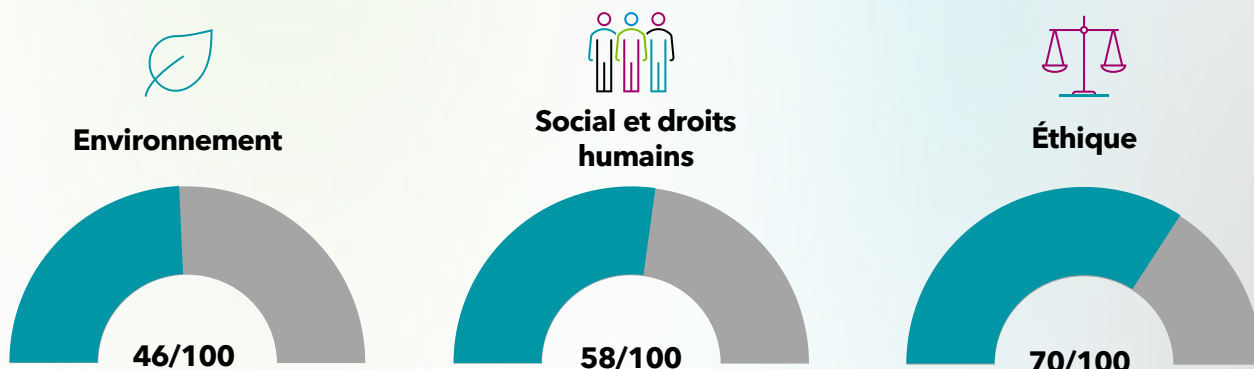
- **En interne** : Le pilotage RSE implique directement l'équipe de la direction du système de l'information, la direction réseau avec le NOC et les Chefs de projet, la direction commerciale et marketing, ainsi que les ressources humaines.
- **À l'externe** : Nous intégrons les attentes de nos clients, de notre mainteneur et de nos prestataires de services pour assurer une chaîne de valeur responsable.

1.5

Référentiel

Terralpha a choisi EcoVadis, standard international de référence, pour évaluer la maturité de sa démarche RSE et garantir une totale transparence à ses partenaires. Cette évaluation porte sur quatre piliers fondamentaux : Environnement, Social & Droits Humains, Éthique, et Achats Responsables.

Pour sa dernière évaluation (catégorie "Taille XS"), Terralpha a obtenu un score global de 58/100, nous plaçant au 62^{ème} percentile (notre performance est supérieure à 62% des entreprises évaluées par EcoVadis).



En 2026, l'augmentation de nos effectifs fera passer Terralpha en catégorie "Taille S". Ce changement de dimension impliquera une évaluation supplémentaire sur le thème des Achats Responsables, renforçant ainsi nos exigences envers nos fournisseurs.

Dans une dynamique de progrès, Terralpha s'engage pour l'année à venir à :

- Améliorer son score global en activant les leviers identifiés lors de l'évaluation 2025.
- Établir une feuille de route RSE pluriannuelle pour structurer et piloter ses actions de manière durable.



2

**Démarche
RSE**



2.1

Stratégie et objectifs

2.1.1 Notre ambition

Terralpha, filiale du groupe SNCF, conçoit, déploie et exploite des infrastructures numériques critiques au service des territoires, des acteurs publics et des entreprises. À ce titre, Terralpha porte une responsabilité particulière en matière d'impact environnemental, social, sociétal et éthique.

Notre ambition est de développer une connectivité performante, souveraine et durable, portée par un engagement formel en faveur de l'adaptation et de l'atténuation du changement climatique, tout en garantissant :



La responsabilité sociétale est intégrée à nos décisions stratégiques comme à nos pratiques opérationnelles.

2.1.2 Nos objectifs



Objectifs transverses :

- Intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble des activités, décisions et pratiques opérationnelles de Terralpha.
- Décliner et appliquer les politiques et démarches RSE du groupe SNCF.
- Renforcer la maturité de la démarche RSE et améliorer progressivement la performance de l'entreprise dans les évaluations extra-financières, notamment EcoVadis.



Objectifs environnementaux :

- Réduire l'empreinte environnementale des infrastructures, notamment par l'intégration de solutions d'énergies renouvelables, telles que l'installation de panneaux photovoltaïques sur certains points de présence.
- Encourager des modes de mobilité plus responsables, par la mise à disposition progressive d'une flotte de véhicules adaptée aux usages professionnels.
- Appliquer et relayer les directives du campus SNCF en matière de gestion des déchets, de consommation énergétique et de bonnes pratiques environnementales.
- Favoriser la sobriété et l'optimisation des ressources, en cohérence avec les principes du groupe SNCF.
- Promouvoir la frugalité numérique via le modèle « IN-SPAN », en privilégiant la fourniture de services sans déploiement d'équipements complémentaires chez le client, afin de réduire la consommation de matières premières et d'énergie, de la phase de production à l'exploitation.



Objectifs sociaux :

- Prévenir les risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs et des intervenants extérieurs, en intégrant la prévention à toutes les étapes des activités.
- Évaluer régulièrement la qualité de vie au travail, notamment à travers les dispositifs et baromètres internes du groupe, tels que « C'est à vous ».
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la qualité de vie au travail, en favorisant des pratiques contribuant au bien-être, à l'engagement et à la performance collective.
- Encadrer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par des pratiques claires en matière d'organisation du travail et de télétravail.
- Renforcer le dialogue social et managérial, en développant des actions de formation et d'accompagnement à destination des managers et des équipes

2.2 Enjeux de la RSE

2.2.1 L'Excellence Opérationnelle et la Sécurité

La maîtrise des risques terrain est le socle de notre activité.

Objectif Zéro Accident

Par la transformation de la sécurité en culture commune, nous protégeons chaque intervenant grâce à une vigilance proactive sur nos sites.

Engagement et Dialogue

Nous agissons pour la Qualité de Vie au Travail (QVT) à travers une organisation flexible et une écoute régulière de nos collaborateurs, leviers essentiels de notre performance collective.

Agilité technologique

Le développement des expertises internes garantit à nos clients un service à la pointe des standards de la haute capacité.

2.2.2 La Sobriété Numérique par la Mutualisation

Notre modèle repose sur l'utilisation intelligente de l'existant pour limiter l'empreinte de la connectivité.

Infrastructures à faible impact

Réduire l'empreinte carbone des déploiements en privilégiant les emprises existantes, évitant ainsi de nouveaux travaux de génie civil lourds.

Optimisation énergétique

En repensant l'emplacement, la conception et la ventilation de nos équipements, nous limitons la consommation d'énergie nécessaire au transport de chaque donnée, garantissant ainsi un réseau plus sobre.





2.2.3 La Souveraineté et l'Éthique des affaires

En tant qu'opérateur d'infrastructures critiques, notre fiabilité repose sur notre intégrité.

Confidentialité et Sécurité des données

Garantir une gestion irréprochable de l'information pour protéger la souveraineté numérique de nos clients.

Achats Responsables

Diffuser nos exigences RSE auprès de nos fournisseurs et sous-traitants pour sécuriser l'ensemble de la chaîne de valeur.

Transparence Extra-financière

Consolider la confiance des partenaires par l'amélioration continue de votre notation EcoVadis.

2.2.4 L'Inclusion et la Responsabilité Territoriale

Terralpha agit comme un moteur de désenclavement numérique.

Équité territoriale

Contribuer activement au développement des régions en apportant une connectivité de haute performance hors des zones urbaines denses.

Diversité et égalité des chances

Garantir un environnement de travail inclusif et une tolérance zéro pour les discriminations, en cohérence avec les valeurs du groupe SNCF.

Impact local positif

Concevoir des projets (comme les Dalles Numériques) qui soutiennent l'économie locale et créent de la valeur durable pour les collectivités.

3

Environnement



3.1

Énergie & émissions de gaz à effets de serre

3.1.1 Notre empreinte carbone

Afin de piloter notre stratégie de décarbonation, nous répartissons nos émissions de gaz à effet de serre (GES) selon trois catégories réglementaires :

Scope 1 : Émissions directes

Elles proviennent principalement des sources mobiles de combustion, liées à l'utilisation de notre flotte de véhicules de service.

Scope 2 : Émissions indirectes liées à l'énergie

Elles correspondent aux émissions générées par la consommation d'électricité nécessaire au fonctionnement de nos bureaux et de nos infrastructures réseau.

Scope 3 : Autres émissions indirectes

Ce périmètre, le plus large, englobe l'impact de nos partenaires et de nos cycles de vie :

- Achats et services : Acquisitions de matériel numérique, prestations de services et fournitures.
- Infrastructures et Immobiliers : Impact lié aux équipements informatiques, aux installations numériques et aux travaux de génie civil.
- Mobilité : Déplacements professionnels des collaborateurs et transport de marchandise/matériel.



3.1.2 Notre infrastructure réseau conçue pour la sobriété

Nous avons adopté une démarche de "Selection by Design" en intégrant des critères environnementaux stricts dès la phase d'appel d'offres d'équipements du réseau. Au-delà des fiches théoriques, nous avons procédé à une analyse comparative des performances énergétiques in situ. Cette approche nous a permis de corrélérer la notation technique à l'impact environnemental réel, en tenant compte de la consommation électrique active, de la dissipation thermique et de l'optimisation de l'espace (densité), garantissant ainsi une infrastructure à haute efficacité énergétique.

Au-delà des équipements, les choix de l'hébergement étaient primordiaux. Dès nos premières contractualisations avec des hébergeurs (datacenter) pour installer les équipements, nous nous sommes tournés vers des acteurs locaux engagés tels que ETIX à Lille et Valenciennes et Eurofiber à Toulouse.

Le cœur de notre activité Omnibus, le réseau de MSO, bénéficie d'une conception axée sur la responsabilité environnementale. L'analyse de cycle de vie des armoires installées en 2025 révèle un impact environnemental concentré majoritairement sur l'étape de fabrication qui génère 94% de son empreinte carbone.

Le choix de l'emplacement de nos MSO répond à une double exigence d'efficacité commerciale et de responsabilité environnementale :

- **Économie circulaire et infrastructure durable** : En exploitant la fibre optique déjà déployée le long des voies ferrées, nous évitons tout nouveau tirage de câbles à travers le territoire. Cette réutilisation de l'existant supprime les besoins en grands travaux de génie civil, préservant ainsi les sols et limitant l'empreinte carbone liée à la construction de nouveaux réseaux.
- **Optimisation de l'empreinte foncière et travaux** : En installant nos MSO à proximité immédiate des emprises ferroviaires, nous réduisons drastiquement les besoins en génie civil entre la fibre optique le long des voies ferrées et nos équipements. Cette démarche est optimisée par l'installation systématique des coffrets Enedis à côté de nos MSO, permettant de mutualiser les tranchées et les raccordements électriques. Cette approche minimise l'impact sur les sols, limite les nuisances pour les riverains et réduit les émissions de gaz à effet de serre liées aux chantiers.
- **Performance et proximité client** : Nos implantations sont choisies au plus près de nos clients pour garantir une latence minimale et une réactivité optimale de nos services.
- **Résilience et protection thermique** : Pour assurer la continuité du service, nous privilégions des zones hors d'atteinte de la zone du risque d'inondation. De plus, une exposition au soleil limitée (zones ombragées ou orientation spécifique) est systématiquement recherchée afin de réduire naturellement les besoins en climatisation et d'optimiser la performance énergétique de nos équipements. Aussi, nous privilégions les enveloppes de MSO en teinte claire (beige) afin de limiter l'échauffement induit par le rayonnement solaire. Le recours à des tons foncés est réservé dans les cas où les règles d'urbanisme local nous y contraignent.

La gestion de la température au sein de nos MSO repose sur un principe de simplicité et de surveillance active :

Système de refroidissement

Nos armoires de rue ne sont pas équipées de climatisation. Le refroidissement des équipements est assuré exclusivement par l'usage de l'air ambiant extérieur, dont la circulation est facilitée par des ventilateurs intégrés. Ce choix technique permet de supprimer l'usage de gaz réfrigérants et de réduire drastiquement la consommation électrique des sites.

Supervision et alertes en temps réel

Bien que passifs, nos sites sont placés sous surveillance constante. Des capteurs mesurent en continu la température intérieure de chaque MSO. En cas de dépassement de seuils critiques (notamment lors d'épisodes de forte chaleur), une alerte automatique est immédiatement transmise à nos équipes techniques.



3.1.3 Sobriété opérationnelle et innovation énergétique

Au-delà de nos infrastructures réseau, cet engagement se prolonge dans notre environnement de travail quotidien. Les bureaux de Terralpa, situés au sein du Campus Rimbaud de SNCF, sont alimentés en électricité par le campus suite au contrat de location des locaux.

En tant que résident du Campus Rimbaud, Terralpa s'inscrit pleinement dans la démarche de sobriété énergétique initiée par SNCF depuis l'hiver 2022/2023. Cette implication se traduit par des actions concrètes d'optimisation des espaces et des ressources telles que :



Optimisation de l'occupation des locaux

Afin de réduire les consommations liées au chauffage et à l'éclairage, un dispositif de regroupement des collaborateurs est mis en place chaque vendredi, ainsi que durant certaines périodes de congés. Les équipes occupent alors des zones de travail partagées et identifiées par étage, permettant ainsi de mettre en veille les espaces inoccupés.



Gestion rigoureuse des températures

Le pilotage thermique des locaux repose sur des consignes saisonnières strictes :

- Hiver : La température est fixée à 19°C en moyenne. Ce seuil est crucial puisque chaque degré supplémentaire augmente la consommation d'environ 7% en moyenne. En cas d'inoccupation supérieure à 48h (week-end), la température est abaissée à 15°C voire 8°C pour les longues périodes.
- Été : L'usage de la climatisation est raisonné et est systématiquement interrompu lors des périodes d'inoccupation prolongées.
- Calendrier : La période de chauffe est engagée au plus tôt le 15 octobre (avec un suivi particulier pour les locaux affichant une température inférieure à 19°C avant cette date) et se termine dès le 15 avril.



Culture de la sobriété

Ces mesures de bon sens font l'objet d'une communication régulière. L'adhésion des collaborateurs est renforcée par l'organisation de webinaires dédiés et le partage de Retours d'Expérience (REX), garantissant une appropriation collective des enjeux énergétiques.

3.1.4 Mobilité et logistique de terrain

La politique de mobilité de Terralpa repose sur une hiérarchisation des modes de transport. Pour leurs déplacements professionnels, les collaborateurs sont systématiquement encouragés à privilégier les transports en commun, et plus particulièrement le train, dès que l'accès au site le permet. Nonobstant, l'accès au déplacement par avion est strictement encadré dans la politique afin d'en limiter l'usage et l'impact.

En complément, pour répondre aux impératifs opérationnels et assurer la maintenance technique de ses équipements dans des zones parfois isolées, Terralpa a mis à disposition trois véhicules au dernier trimestre 2025. Le déploiement de ces ressources s'appuie sur une planification optimisée des interventions, visant à minimiser les distances parcourues pour réduire notre empreinte carbone. Cette organisation logistique garantit également la santé et la sécurité de nos techniciens en limitant leur temps de trajet et leur exposition aux risques routiers, tout en assurant une réactivité optimale sur le terrain.

3.2 Gestion de l'eau

Les bureaux de Terralpha, situés au Campus Rimbaud de SNCF, utilisent les infrastructures sanitaires existantes du site.

De plus, nos installations techniques sont quant à elles entièrement autonomes, ne reçoivent pas de public et ne nécessitent aucun apport en eau pour leur fonctionnement.



3.3 Gestion des déchets

Terralpha s'engage pour une gestion responsable de ses déchets, tant sur son site administratif que lors de ses interventions techniques.

Au sein de nos bureaux

Nos collaborateurs bénéficient d'un dispositif complet de tri. Plusieurs points de collecte sont à disposition pour garantir le recyclage des déchets de bureau au quotidien.

Sobriété lors des déploiements

L'achèvement du déploiement de nos sites MSO en 2025 illustre notre engagement pour la préservation des sols. En exploitant les infrastructures ferroviaires existantes, nous limitons drastiquement le génie civil à quelques mètres de raccordement, réduisant ainsi les nuisances et les volumes de déblais.

Engagement « Zéro déchet » sur le terrain

Qu'il s'agisse du déploiement de sites, du raccordement optique de nos clients ou des opérations de maintenance, nous imposons une règle stricte : l'évacuation systématique de tous les déchets en fin d'intervention. Cette rigueur opérationnelle s'inscrit dans notre volonté de laisser nos sites d'intervention propres et de minimiser notre empreinte environnementale.

Nos armoires de rue sont (non équipées) composées à 76% de métaux ce qui favorise une fin de vie performante avec un taux de recyclage du produit estimé à 92%. Les étapes de distribution et d'installation présentent des impacts mineurs, tandis que l'étape d'utilisation est considérée comme nulle pour ces armoires. Enfin, l'utilisation de 82,5 kg de matières secondaires souligne une volonté d'intégration de l'économie.

Terralpha déploie une stratégie de gestion des équipements numériques (postes, smartphones, serveurs et réseaux) axée sur l'allongement de la durée de vie et la sécurité des données.

Équipements utilisateurs (postes et smartphones)

Pour chaque fin d'usage, un protocole strict est appliqué selon la destination du matériel :

- Réutilisation : L'équipe IT assure une réinitialisation complète. Cette étape permet de préparer les équipements pour une remise en stock ou une réaffectation à un collaborateur, tout en assurant l'absence de données résiduelles appartenant à un précédent utilisateur.
- Cession à un tiers ou collaborateur : Les équipements sont réinitialisés aux paramètres d'usine après suppressions de toutes les données, désactivation de tout compte associé et désactivation des services.

Pour les postes de travail, un formatage sécurisé du disque est effectué, suivi de la réinstallation d'un système d'exploitation standardisé sans données spécifiques à l'organisation. Ces mesures garantissent la confidentialité des informations et préparent les équipements pour une utilisation par un tiers.

Terralpha propose aux collaborateurs de racheter leurs équipements en fin de cycle en contrepartie d'un don à une association sélectionnée par le Comité de Direction.

- Mise en rebut : Les équipements doivent être traités de manière à garantir la sécurité des données et le respect des normes environnementales. Ainsi, en cas d'obsolescence ou de casse, le matériel est confié à une entreprise spécialisée habilitée et agréée à la destruction sécurisée des données et le recyclage conforme des équipements.

Serveurs et infrastructures critiques

Le traitement des serveurs physiques répond à des exigences de confidentialité supérieures :

- Réutilisation : Terralpha réinitialise les configurations aux paramètres d'usine ou adaptées pour la nouvelle affectation. De plus, elle désactive les services associés.
- Cession à un tiers et mise en rebut : Les serveurs sont systématiquement cédés sans leurs disques durs. Les disques destinés à la destruction subissent un formatage sécurisé en interne avant d'être stockés en armoire verrouillée. Leur destruction physique finale est confiée à une société agréée, spécialisée pour garantir la destruction des équipements physiques.

Équipements réseaux

Le traitement des équipements réseaux est optimisé pour la réactivité :

- Réutilisation et cession à un tiers : Un effacement complet des configurations et des logs est réalisé en interne avant toute remise en stock ou réaffectation. Il est crucial de s'assurer que toutes les données sensibles ont été supprimées. L'attestation d'effacement des données confirme que toutes les données ont été effacées.

En cas de cession à un tiers, le document de cession est obligatoire.

- Mise en rebut : Terralpha ne procède pas à la mise au rebut directe des équipements mais applique une procédure d'effacement en interne qui supprime les configurations et les logs. Il est impératif de faire appel à un tiers habilité, spécialisé dans la destruction sécurisée des données, afin d'assurer la destruction complète et sécurisée des disques durs et autres composants physiques des serveurs.

Pour la mise en rebut, l'entreprise agréée nous fournit un certificat de destruction.

4

**Social & droits
humains**



4.1

Santé et sécurité des salariés

Terralpha place l'intégrité physique et mentale de ses collaborateurs dans ses priorités.

Notre ambition est d'offrir à chacun – collaborateurs comme partenaires – un environnement de travail protecteur, favorisant la santé physique, psychique et le plein épanouissement professionnel. Cette ambition repose sur une responsabilité partagée : la direction met en œuvre les mesures de prévention ; chaque salarié est acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Notre stratégie de prévention s'appuie sur notre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour identifier et sensibiliser les équipes aux risques spécifiques de notre métier. Elle se décline concrètement à travers trois piliers :



Habilitations et Formations

Un suivi rigoureux assure le renouvellement des habilitations électriques et des formations obligatoires. L'accès aux équipements, installations et aux zones d'intervention est strictement réservé aux personnels autorisés et habilités. Les collaborateurs non formés souhaitant s'y rendre doivent obligatoirement être accompagnés.



Équipements de Protection Individuelle (EPI)

Terralpha fournit à chaque collaborateur l'ensemble des équipements réglementaires et maintient un stock de sécurité au siège pour tout besoin immédiat. Le port de ces EPI est strictement obligatoire sur les chantiers selon la nature des travaux. En contrepartie, chaque utilisateur est responsable de l'entretien de son matériel et doit signaler toute défectuosité pour garantir sa protection.



Signalement et Vigilance

Un outil dédié permet à chacun, en quelques clics, de déclarer toute situation dangereuse. Tout incident ou défaillance machine doit être immédiatement signalé pour une mise en sécurité rapide.



Les interventions sur nos infrastructures exigent une rigueur opérationnelle adaptée :

Interventions en emprise ferroviaire

Sur le domaine SNCF, la sécurité est renforcée par l'accompagnement systématique d'un agent SNCF.

Santé au travail

Un processus clair de gestion des accidents est communiqué à tous, complété par un suivi rigoureux des visites médicales.

Coopération avec les partenaires

Terralpha assure un suivi strict des plans de prévention avec ses prestataires, mainteneurs et clients pour garantir une sécurité homogène sur toute la chaîne d'intervention. Le personnel intervenant sur le terrain est tenu de respecter les règles générales et spécifiques relatives à la sécurité en vigueur au sein de l'entreprise et rappelées dans le Règlement intérieur, le plan de prévention ou tout autre document.

La protection des personnes contre le risque incendie est assurée sur tous nos lieux de travail :

Siège de Terralpha

Nous bénéficions de l'expertise de la sécurité incendie du campus (présence d'agents SSIAP) et des communications régulières sur les consignes d'évacuation.

Sites techniques

Des consignes de sécurité spécifiques ont été déployées pour garantir l'évacuation rapide et la mise en sécurité des personnels intervenants sur ces sites isolés.



4.2

Condition de travail et qualité de vie

Terralpha veille à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail favorables à leur bien-être, à leur santé et à leur engagement professionnel.

L'organisation du travail repose en grande partie sur des postes de cadres en convention de forfait jours, permettant une gestion autonome du temps de travail et favorisant la responsabilisation des collaborateurs. Cette organisation contribue à offrir une certaine flexibilité dans l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, Terralpha permet de recourir au télétravail, donnant ainsi la possibilité d'accompagner l'évolution des modes de travail et d'offrir davantage de souplesse dans l'organisation des activités.

Des réunions de type plénière, organisées chaque trimestre, créent également des temps d'échange privilégiés entre la direction et l'ensemble des collaborateurs. Ces moments amènent à partager les informations relatives à la vie de l'entreprise, aux projets en cours et aux perspectives de développement, tout en favorisant la cohésion des équipes.

La proximité entre les équipes, la direction et le service des ressources humaines contribue également à identifier rapidement les besoins ou les difficultés éventuelles des collaborateurs et à y apporter des réponses pertinentes et adaptées.

Ces dispositifs contribuent à instaurer un environnement de travail fondé sur la confiance, la coopération et le respect mutuel, favorisant ainsi la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs.

Lors de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail 2025, nous avons renforcé notre démarche de prévention et de cohésion par des actions concrètes alliant vitalité et santé au travail. L'organisation d'un petit-déjeuner équilibré et d'un atelier sur les gestes et postures a permis de sensibiliser durablement les équipes à l'hygiène de vie et à la prévention des risques physiques au bureau. Complétée par des sessions de relaxation, cette initiative illustre notre volonté de placer l'épanouissement et la santé des collaborateurs au cœur de notre performance globale.



4.3

Dialogue social

Terralpha attache une importance particulière à la qualité du dialogue social et veille à maintenir des échanges réguliers et transparents avec l'ensemble de ses collaborateurs.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, Terralpha a engagé en 2025 les démarches nécessaires à la mise en place d'un Comité Social et Économique. À l'issue du processus électoral organisé, aucune instance représentative du personnel n'a été constituée. Toutefois, la taille humaine de l'entreprise favorise un dialogue direct et régulier entre les collaborateurs, la direction et le service des ressources humaines. Cette proximité organisationnelle facilite ainsi la circulation de l'information, la prise en compte des préoccupations des équipes et la mise en place rapide de solutions adaptées.

L'implication de ses équipes est une priorité. Terralpha s'appuie sur des dispositifs d'écoute concrets, notamment au travers du baromètre "C'est à vous". Mis à disposition par SNCF, cet outil permet de recueillir l'avis des collaborateurs et d'ajuster nos actions sociales et managériales en fonction de leurs retours.

4.4

Gestion de carrières et formations

Ces dispositifs contribuent à instaurer un environnement de travail fondé sur la confiance, la coopération et le respect mutuel, favorisant ainsi la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs.

Terralpha accorde une attention particulière au développement des compétences et à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. Elle veille à accompagner ses salariés dans l'adaptation aux évolutions de leur métier et dans le développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, des entretiens professionnels sont réalisés tous les 2 ans, conformément aux dispositions légales en vigueur, afin d'identifier les besoins en formations, les perspectives d'évolution et les aspirations professionnelles des collaborateurs. Les actions de formation mises en œuvre permettent notamment :

**D'accompagner
régulièrement l'évolution
des compétences
techniques et
professionnelles**

**De favoriser
l'adaptation aux
évolutions des métiers**

**De soutenir le
développement
individuel et collectif
des équipes**

Cette démarche contribue à renforcer l'employabilité des collaborateurs mais également à accompagner le développement de l'entreprise.

4.5

Droits humains, diversité, égalité et inclusion

Terralpha veille à garantir un environnement de travail respectueux de chacun et fondé sur des principes d'égalité, de diversité et d'inclusion. L'entreprise s'attache à assurer un traitement équitable à l'ensemble de ses collaborateurs, sans distinction liée notamment à l'origine, au genre, à l'âge, à la situation de handicap, aux convictions ou à toute autre caractéristique personnelle.

Dans ses pratiques de gestion des ressources humaines, l'entreprise s'efforce notamment de :

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Garantir l'égalité des chances lors des recrutements et dans les parcours professionnels

Favoriser la diversité des profils et des expériences au sein des équipes

Maintenir un environnement de travail respectueux et inclusif

Ces engagements s'inscrivent dans le respect des principes fondamentaux définis par l'Organisation internationale du travail ainsi que par les principes internationaux relatifs aux droits humains portés par les Nations Unies.





4.6

Prévention des discriminations et du harcèlement

Terralpha s'engage à garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé pour l'ensemble de ses collaborateurs. Toutes formes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou de comportement inapproprié au travail est strictement interdite.

Les principes de respect, de non-discrimination et de prévention du harcèlement sont rappelés dans les documents internes de l'entreprise et portés à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs et prestataires de l'entreprise.

Les collaborateurs sont par ailleurs encouragés à signaler toute situation susceptible de porter atteinte au respect des personnes ou au bon fonctionnement des relations de travail.

Afin de faciliter la remontée de ces situations, une adresse électronique dédiée a été mise en place. Elle permet à tout collaborateur de signaler, en toute confidentialité, une situation de discrimination, de harcèlement ou tout comportement inapproprié rencontré dans le cadre professionnel, qu'il en ait été victime ou témoin.

Les situations signalées peuvent être remontées auprès de la direction ou des ressources humaines et sont examinées avec attention, dans le respect de la confidentialité et des obligations légales. L'entreprise s'engage à traiter chaque situation avec sérieux et à mettre en œuvre les mesures appropriées lorsque cela est nécessaire.

À travers ces dispositifs, l'entreprise souhaite maintenir un climat de travail sain, fondé sur le respect mutuel, la confiance et la bienveillance. A date, aucun signalement n'a été enregistré.

5

**Ethique et
gouvernance**



5.1

Lutte contre la corruption et l'extorsion

Terralpha met en œuvre une politique stricte de lutte contre la corruption et l'extorsion. Intégrée à la Charte éthique de l'entreprise et inspirée de celle du groupe SNCF, cette politique vise à prévenir toute situation susceptible de compromettre l'intégrité des décisions, de nuire à l'image ou à la réputation de Terralpha, ou d'exposer l'entreprise, ses collaborateurs ou son actionnaire, à des sanctions civiles ou pénales.

Pour ce faire, Terralpha applique diverses procédures internes de contrôle destinées à encadrer les interactions avec les partenaires, fournisseurs et tiers, notamment :

L'interdiction ferme de toute forme d'avantage indu, paiement illicite ou tentative d'influence

Un encadrement strict des cadeaux, invitations et avantages

Des formations régulières destinées aux collaborateurs exposés

La mise en place d'un dispositif d'alerte interne permettant de signaler tout comportement suspect ou non conforme

Terralpha veille à garantir que l'exercice de ses activités, par l'ensemble des parties prenantes, respecte les obligations légales, les obligations réglementaires et les standards éthiques les plus exigeants.



5.2

Prévention des conflits d'intérêts

La prévention des conflits d'intérêts constitue un élément essentiel de la gouvernance de Terralpa. C'est pourquoi, nous veillons à ce que chaque décision soit prise de manière objective, indépendante et dans l'intérêt exclusif de la société.

Le dispositif repose notamment sur :

- L'identification précoce des situations à risque (relations personnelles, intérêts financiers, mandats externes, etc.) ;
- L'obligation pour les collaborateurs de déclarer tout conflit potentiel ou avéré ;
- Des mesures d'encadrement, telles que l'abstention, le retrait d'un dossier ou la redistribution des responsabilités ;
- L'engagement écrit et signé de l'instance dirigeante (Comité de direction, Comité des engagements, Conseil de surveillance, Directeur Général et Présidente) attestant de l'absence de toute situation de conflit d'intérêts ;
- Une sensibilisation régulière des équipes sur les bonnes pratiques.

Grâce à ce dispositif, Terralpa garantit l'intégrité de ses processus décisionnels et renforce la confiance accordée par ses partenaires.

5.3

Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent

Terralpa déploie une politique robuste de prévention et de détection de toute forme de fraude de façon générale y compris les fraudes financières et singulièrement le blanchiment d'argent. Ce dispositif vise à protéger l'entreprise contre les risques financiers, opérationnels et réputationnels.

Les mesures comprennent :

- Des contrôles renforcés sur les opérations sensibles et les flux financiers ;
- L'analyse systématique des partenaires et prestataires dans le cadre des obligations de vigilance ;
- La mise en place d'outils permettant d'identifier des comportements atypiques ou suspects ;
- La formation continue des collaborateurs, en particulier ceux intervenant dans des activités à risque ;
- Une coopération active avec les autorités compétentes en cas d'alerte ou d'enquête.

Ces actions permettent de garantir la conformité aux exigences réglementaires et de maintenir un haut niveau de probité dans toutes les activités de Terralpa.

5.4

Gestion responsable de l'information et des données

Terralpha a placé les menaces numériques au cœur de sa gestion des risques et s'appuie sur deux piliers majeurs :

L'humain au centre de sa stratégie de Cyber Défense

L'objectif de l'entreprise est de transformer ses collaborateurs en véritables acteurs de la sécurité informatique et a mis en place un programme de sensibilisation complet, couplé à une communication efficace et continue pour promouvoir les gestes d'hygiène IT ainsi que les réactions à avoir en cas d'incident.

Favoriser l'adoption des risques Cyber dans les gestes métiers est la priorité.

Le pilotage et l'amélioration continue de sa gouvernance sur la sécurité de l'information

Pour établir un cadre structuré de ses processus, le choix s'est porté sur la création d'un Système de Management de la Sécurité de l'information (SMSI) basé sur la norme ISO 27001:2022, pour intégrer la sécurité informatique au sein du cycle de vie des services de Terralpha.

5.5

Achats responsables et relations fournisseurs

Dans le cadre de notre politique d'achats responsables, nous appliquons strictement les standards et exigences du groupe SNCF en matière de sélection, d'évaluation et de suivi de nos partenaires et fournisseurs. Cette démarche vise à garantir des relations commerciales transparentes, éthiques et durables, tout en intégrant pleinement les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

Pour certaines relations contractuelles établies de gré à gré, conformément à la politique d'achat groupe SNCF en vigueur, une évaluation systématique des partenaires est réalisée. Celle-ci repose sur l'attribution d'un score RSE, élaboré à partir de plusieurs critères tels que :

- Les engagements environnementaux,
- Les pratiques sociales et conditions de travail,
- L'éthique des affaires,
- La gouvernance,
- La gestion des risques associés à la prestation ou à la fourniture.

Ce score constitue un élément déterminant dans nos décisions. Un résultat inférieur à 20 % exclut automatiquement le partenaire ou fournisseur de toute future collaboration, garantissant ainsi un niveau minimal d'exigence et la cohérence durable de notre chaîne d'approvisionnement.

En complément des critères du groupe SNCF, nous avons développé nos critères d'évaluation de l'impact RSE de nos fournisseurs. En effet, dans le cadre de nos processus de consultation, notamment pour le renouvellement de nos flottes et la passation de marchés de main-d'œuvre, nous avons renforcé l'évaluation de l'implication RSE de nos fournisseurs. Cette démarche impose désormais aux fournisseurs de déclarer leurs engagements et réalisations concrètes à travers plusieurs axes stratégiques :



Évaluation RSE et environnement

Outre le suivi via la clause EcoVadis, nous intégrons des critères environnementaux stricts du groupe à nos grilles de notation technique, incluant la gestion des ressources (eau, électricité) et le tri des déchets sous peine de pénalités.



Sécurité et social

La maîtrise des risques d'accidents du travail est un critère primordial, appuyée par la mise en place de plans de prévention systématiques et d'un suivi des accidents de travail.



Insertion et Éthique

Nous exigeons une transparence totale sur le travail dissimulé (E-Attestation) et dédions contractuellement 5 % du volume horaire total à l'insertion professionnelle.



Impact Managérial

La notation technique valorise désormais les dispositifs RH notamment les dispositifs managériaux, d'accompagnement et de développement personnel des collaborateurs au travers de transfert de compétences.

Cette démarche contribue à renforcer la performance globale de nos achats, à sécuriser nos relations fournisseurs et à promouvoir une culture responsable et durable au sein de notre écosystème.



6

**Résultats,
indicateurs et
performances**



6.1

Pilier Environnement

6.1.1 Indicateurs

6.1.1.1 Energie et émissions de gaz à effet de serre

Notre bilan carbone total s'élève à 901,08 TCO₂e. La structure de nos émissions montre une forte concentration sur nos investissements d'infrastructure (scope 3), tandis que nos émissions opérationnelles directes restent très limitées.

Catégories d'émissions	Postes d'émissions	Émissions en TCO ₂ e	% du Total
Scope 1	Émissions directes des sources mobiles de combustion	23,66	2,6
Scope 2	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	20,65	2,3
Scope 3 en amont	Biens immobilisés	647	71,8
	Produits et services achetés	165	18,3
	Déplacements domicile travail	22	2,4
	Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	15,77	1,8
	Déplacements professionnels	7	0,8
Scope 3 en aval	0	0	0
Total des émissions		901,08	100

En 2025, l'intégralité de notre scope 1 est constituée des émissions liées à notre nouvelle flotte de service.

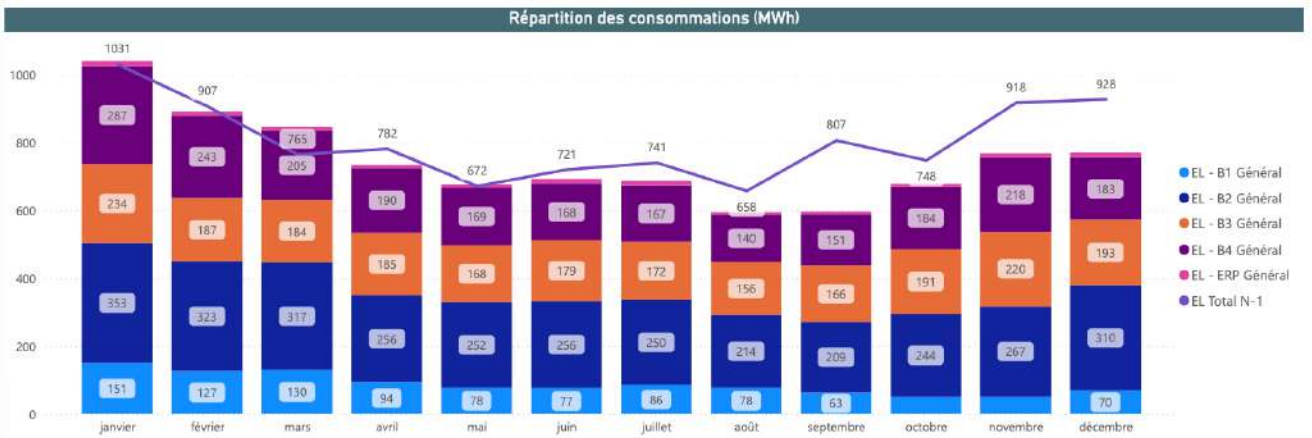
- Activité : 3 véhicules déployés au dernier trimestre.
- Consommation : Environ 9 500 litres de diesel.
- Impact : 23,66 TCO₂e.

Ce poste reflète nos besoins croissants d'interventions techniques sur le terrain.

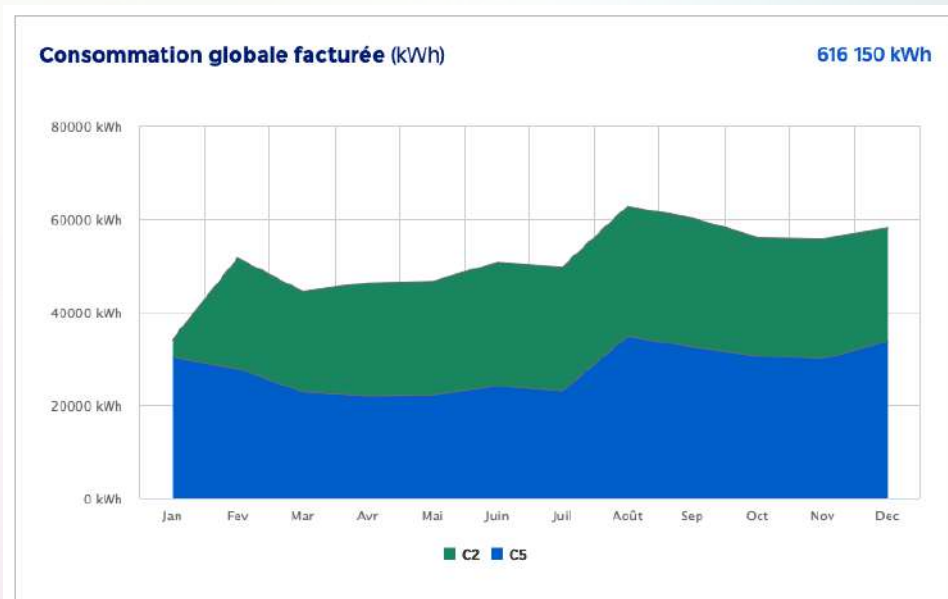


Pour le scope 2 :

- Terralpa s'inscrit dans la stratégie de sobriété du groupe. En 2025, le Campus Rimbaud de SNCF a consommé 9 678 MWh (pour 5 994 résidents occupants annuellement les lieux), intégrant nos espaces de travail dans une gestion mutualisée et responsable.



- Terralpa a déployé 32 nouvelles armoires en 2025. Passant de 58 à 90 MSO en France. La consommation globale facturée pour l'ensemble de nos installations s'élève à 616 150 kWh. La maîtrise de l'empreinte énergétique de nos infrastructures numériques constitue un pilier central de notre stratégie environnementale.

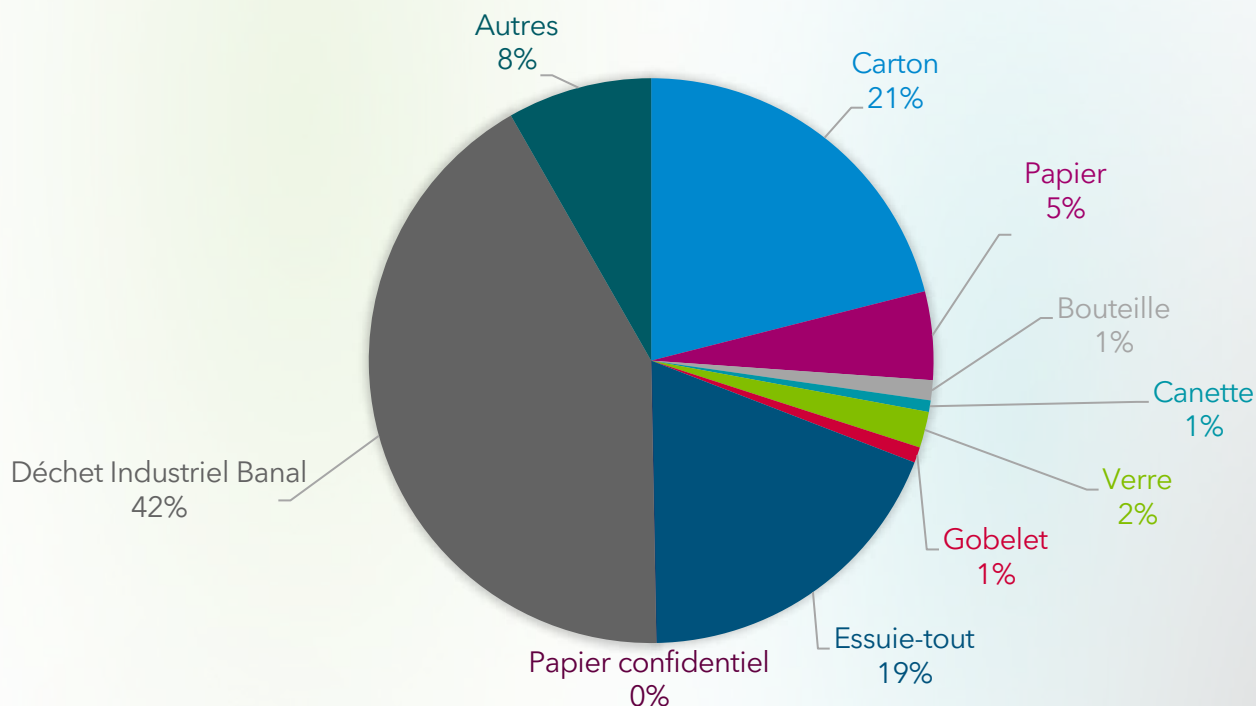


Le graphique met en évidence deux sources de consommation distinctes :

- MSO et Shelter de Bezannes (C5 - en bleu) : La consommation de nos armoires de rue représente le socle de base de notre activité. La consommation globale 2025 de nos MSO est de 323 465 kWh et la consommation de notre Shelter : 10 014 kWh.
- Dalle Numérique de Saint Pierre des Corps (C2 - en vert) : La consommation liée à notre Dalle Numérique s'ajoute à cette base. La consommation annuelle de notre Dalle Numérique est de 282 671 kWh.
- En 2025, nos MSO ont consommé 307 MWh d'énergie issue de sources 100% renouvelables - SNCF Energie. Ce qui représente 50% par rapport à la consommation annuelle.

6.1.1.2 Gestion des déchets

Nature des déchets générés dans le Campus Rimbaud en 2025



En 2025, avec ces 5 994 résidents, le Campus Rimbaud a produit 97,89 tonnes de déchets, avec un taux de valorisation de 51,51%. A l'échelle de Terralpa, cela représente un ratio de 473,6 kg de déchets pour nos 29 collaborateurs. Les papiers confidentiels sont déchiquetés dans les broyeuses mises à disposition.

Concernant nos activités de terrain, aucun déchet n'est généré lors des interventions ; nos prestataires (travaux, maintenance) et clients ont la responsabilité d'évacuer leurs propres déchets. De plus, Terralpa n'a généré aucun déchet d'équipements numériques sur cet exercice.

6.1.2 Analyse objectifs/résultats

6.1.2.1 Energie et émissions de gaz à effet de serre

L'empreinte carbone totale s'élève à 901,08 TCO₂e. Ce profil d'émission 2025 est caractérisé par une concentration massive sur les émissions indirectes.

Concernant le scope 1, Terralpa a continué d'encourager ses collaborateurs à utiliser des modes de mobilité responsables. Néanmoins, avec l'augmentation des effectifs et la création de deux postes de techniciens, Terralpa a pris le choix de mettre à disposition un véhicule diesel par technicien et un véhicule à disposition des autres collaborateurs pour des petits trajets depuis le Campus Rimbaud. Le déploiement de cette flotte constitue l'unique source de notre scope 1, contre une valeur nulle l'année précédente.

En internalisant ces véhicules, nous maîtrisons mieux les trajets effectués, favorisant ainsi une logistique de proximité plus efficace que le recours systématique à des prestataires externes (dont l'impact était auparavant "masqué" dans le scope 3).

Notre scope 2 regroupe les consommations énergétiques de nos espaces de bureaux au Campus Rimbaud et celles de nos infrastructures de terrain. En 2025, notre parc a connu une expansion majeure avec le déploiement de 30 nouvelles armoires de rue, portant à 90 le nombre d'unités actives, complétées par la Dalle Numérique de Saint-Pierre-des-Corps et le Shelter de Bezannes.

En tant que résident du Campus Rimbaud, Terralpha s'inscrit pleinement dans la trajectoire de sobriété énergétique impulsée par SNCF depuis l'hiver 2022/2023. Les résultats observés sur le graphique (p. 33) confirment la corrélation directe entre les mesures opérationnelles du site et l'évolution de nos consommations :


Impact de la gestion hivernale (19°C)

La baisse massive de consommation entre janvier et avril démontre le respect strict de la consigne des 19°C et l'efficacité de l'abaissement à 15°C ou 8°C lors des week-ends et congés.

Effet du calendrier de chauffe

La remontée de la courbe à partir d'octobre coïncide parfaitement avec l'engagement de la période de chauffe au 15 octobre. On observe que la consommation de novembre reste très inférieure à celle de janvier, validant la progressivité de la mise en route.

Parallèlement à la vie du campus, la consommation énergétique globale 2025 de nos installations est de 616 150 kWh. Ce volume reflète à la fois l'activité de nos équipements et l'extension de notre réseau de proximité. L'analyse des données met en évidence deux facteurs déterminants dans l'évolution de notre empreinte énergétique :



La variation de la consommation est liée aux fluctuations de la température extérieure. Le pic observé au mois d'août s'explique par l'activation intensive des systèmes de ventilation pour maintenir les équipements à une température de fonctionnement sécurisée.

Outre les facteurs climatiques, l'augmentation de la consommation moyenne sur l'année est le résultat direct de la croissance de notre infrastructure. Le déploiement de 30 nouvelles armoires de rue au cours de l'année a augmenté notre base de consommation énergétique, tout en étendant notre couverture territoriale.

Pour compenser cette croissance du réseau, Terralpa a franchi un cap significatif en matière de transition énergétique, puisque 50% de la consommation d'énergie dédiée à nos infrastructures provient désormais de sources renouvelables.

Cet approvisionnement repose sur un mix diversifié incluant notamment la valorisation de ressources solides, comme le bois et les déchets industriels, ainsi que l'exploitation de sources gazeuses issues de décharges. En complément, cet approvisionnement intègre des énergies mécaniques diversifiées comme l'hydraulique et les énergies marines.

Le scope 3 constitue le cœur de notre empreinte carbone, représentant à lui seul 95% de nos émissions totales et soulignant que l'impact de Terralpa réside principalement dans le déploiement de son réseau.

La source principale d'émission du scope 3 est la poste d'émission des biens immobilisés. Dans cette catégorie, ci-dessous la liste des postes d'émissions par ordre décroissant d'émission :

- Achat d'études et de prestations de services
- Location de fibre
- Sous-traitance générale
- Location d'hébergement dans les Data Center
- Maintenance diverse
- Location de logiciel
- Sous-traitance informatique

6.1.2.2 Gestion des déchets

Le graphique de la répartition des déchets (p. 34) révèle que les déchets industriels banals représentent la part majoritaire de la production du campus avec 41%, suivis par le carton (21%) et les essuie-tout (18%).



6.1.3 Points forts et axes d'améliorations

6.1.3.1 Energie et émissions de gaz à effet de serre

L'année 2025 marque une étape clé dans la structuration de notre scope 1 : le déploiement de notre flotte de service interne nous permet désormais de concilier réactivité opérationnelle sur le terrain et pilotage direct de notre empreinte carbone.

La mise à disposition de véhicules adaptés aux techniciens garantit une réactivité accrue pour la maintenance de nos installations, sécurisant ainsi la continuité du service pour nos clients. Afin de soutenir cette démarche, l'ensemble de la flotte sera soumis à des contrôles techniques réguliers, garantissant non seulement la sécurité optimale de nos collaborateurs sur la route, mais aussi une performance du moteur maîtrisée pour limiter l'impact environnemental lié aux émissions. Cette efficacité opérationnelle se traduit toutefois par un impact direct sur notre bilan carbone dès ce premier exercice : l'indicateur de 23,66 TCO_{2e} ne couvrant que le dernier trimestre 2025, nous prévoyons une augmentation significative de ce poste sur l'année complète 2026. Cette hausse est d'ores et déjà identifiée et sera analysée en regard de la croissance globale de notre activité, tout en engageant dès à présent une réflexion sur l'évolution technologique de notre parc. Bien qu'actuellement thermique (Diesel), la flotte fera l'objet d'une étude lors des prochains renouvellements pour intégrer des motorisations à plus faible émission, notamment pour le véhicule basé au campus.

Au-delà de ces solutions techniques, la maîtrise durable de notre empreinte reposera avant tout sur le maintien de nos bonnes pratiques de mobilité : l'enjeu de 2026 sera ainsi de préserver la discipline du « réflexe ferroviaire », afin que l'usage des véhicules reste une exception pour les collaborateurs administratifs et une nécessité technique réservée aux seuls techniciens de terrain.

Notre scope 2 illustre en 2025 la complémentarité de notre engagement : une culture de la sobriété ancrée dans le quotidien de nos collaborateurs au Campus Rimbaud, couplée à une expertise technique visant l'efficacité énergétique de nos infrastructures numériques. L'examen de la consommation énergétique du campus met en lumière des avancées significatives dans ses modes de fonctionnement tout en traçant les perspectives de pérennisation des acquis.

Sa dynamique de performance repose avant tout sur une culture de la sobriété partagée, où l'appropriation collective des enjeux par les collaborateurs est activement soutenue par l'organisation de webinaires dédiés et le partage régulier de retours d'expérience. Cette implication exemplaire se traduit concrètement dans la gestion des périodes d'inoccupation, comme le démontre le creux de consommation observé en août, qui prouve l'efficacité de l'interruption de la climatisation et de la mise en veille systématique des équipements. Ces résultats extrêmement positifs confirment la pertinence des efforts fournis par l'ensemble des équipes composant le campus dont Terralpha et nous encourage à maintenir cette discipline collective pour pérenniser nos gains énergétiques.

L'analyse de la performance énergétique de nos installations souligne notre capacité à conjuguer l'expansion rapide de notre réseau avec une maîtrise rigoureuse de la consommation par site.

L'année 2025 confirme la fiabilité de nos installations malgré une forte activité. Terralpha a réussi à maintenir une consommation stable par équipement, alors même que nous avons déployé de nouvelles armoires de rue et fait face à des températures estivales élevées. Notre capacité à isoler précisément l'impact énergétique de chaque nouveau site est un point fort qui nous permet de répondre aux attentes de reporting du groupe SNCF.

Cependant, le pic de consommation estival confirme que le refroidissement reste notre premier poste d'optimisation énergétique. Dans cette optique, l'installation expérimentale de panneaux solaires sur le toit du Shelter de Bezannes a marqué notre volonté concrète de tester l'autoconsommation. Suite à cette première étape, nous continuons d'étudier cette solution, ou d'autres alternatives de production d'énergie responsable, afin de trouver le modèle le plus adapté à nos infrastructures. En accord avec les directives du groupe SNCF, nous cherchons ainsi à optimiser chaque ressource pour que l'extension de notre couverture numérique reste la plus sobre possible.

L'analyse de notre scope 3 met en évidence une excellente maîtrise de nos mobilités indirectes, avec des postes relatifs aux déplacements professionnels et domicile-travail remarquablement bas pour une entreprise en pleine croissance. Ces chiffres valident la pertinence de notre implantation géographique au Campus Rimbaud, qui favorise les solutions de mobilité décarbonée, ainsi que l'efficacité du « réflexe ferroviaire » ancré dans nos pratiques.

Toutefois, le poste des biens immobilisés représente à lui seul 71,8% de nos émissions totales, soit 647 TCO_{2e}, ce qui en fait notre levier d'action prioritaire pour les années à venir. L'enjeu majeur réside désormais dans l'intégration de critères carbone stricts lors du choix de nos composants réseau et de nos infrastructures.

Enfin, cette démarche de décarbonation doit s'étendre à nos produits et services achetés, qui pèsent pour 18,3% de notre bilan. En instaurant un dialogue carbone structuré avec nos partenaires stratégiques, notamment dans les secteurs de l'hébergement en data center et de la sous-traitance informatique, nous visons à privilégier des prestataires dont la trajectoire environnementale est pleinement alignée sur les ambitions de Terralpha et du groupe SNCF.

6.1.3.2 Gestion des déchets

La gestion des déchets en 2025 témoigne de la maturité opérationnelle de Terralpha, portée par une politique de responsabilisation de la chaîne de valeur. En imposant une discipline de « site propre » à nos prestataires et clients, nous garantissons la neutralité environnementale de nos interventions de terrain, tout en maintenant l'absence totale de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) sur cet exercice. Au sein du Campus Rimbaud, cette rigueur se traduit par une filière de recyclage du carton particulièrement performante, qui constitue le moteur principal du taux de valorisation du campus. Enfin, l'intégration de broyeuses pour le traitement sécurisé des documents sensibles démontre notre capacité à concilier les exigences de confidentialité avec une gestion structurée des flux de papier.

6.2

Pilier social & droits humains

6.2.1 Indicateurs

Les indicateurs sociaux présentés dans ce rapport portent sur l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sur la période de reporting considérée.

Au cours de cette période, l'entreprise comptait 29 salariés. Les données relatives aux effectifs, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité ainsi qu'au développement des compétences sont suivies par le service des Ressources Humaines.

Afin de piloter sa performance sociale, Terralpa suit plusieurs indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines et aux conditions de travail.

Les principaux indicateurs suivis en 2025 portent notamment sur :



L'analyse de ces indicateurs permet d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et d'identifier les axes d'amélioration dans une logique de progrès continu.

Cette quête de performance sociale trouve son prolongement direct dans notre politique de santé et de sécurité. Au-delà des indicateurs d'effectifs, la protection physique de nos collaborateurs, prestataires et clients constitue un pilier indissociable de notre démarche RSE.

La sécurité de nos interventions est garantie par une préparation systématique de chaque chantier. En 2025 :

- 100 % des opérations de maintenance (MSO, Dalle Numérique et shelter de Bezanne) ainsi que les interventions en domaine SNCF, et autres, ont été couvertes par un plan de prévention.
- Terralpa veille à ce que l'intégralité des interventions de nos clients au sein de nos infrastructures soit également couverte par un plan de prévention.
- Terralpa participe à l'ensemble des exercices d'évacuation du Campus Rimbaud pour garantir les bons réflexes de chacun.

Nous investissons dans la préparation de nos collaborateurs dès leur premier jour :

- 100 % des collaborateurs sont équipés d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) dès leur arrivée, selon les risques liés à leurs missions ;
- 3 nouveaux collaborateurs ont été formés et habilités aux risques électriques ;
- 9 collaborateurs formés Sauveteurs Secouristes au Travail (SST) lors de la session 2024.

L'année 2025 a été marquée par une vigilance accrue, même si l'enregistrement d'un accident de travail avec arrêt nous rappelle l'importance de ne jamais relâcher nos efforts.

6.2.2 Analyse objectifs/résultats

Le suivi de l'évolution des effectifs permet d'apprécier la stabilité des équipes et la capacité de l'entreprise à fidéliser ses collaborateurs. Au cours de la période de reporting, l'effectif est resté globalement stable, ce qui contribue à préserver la continuité des activités et la transmission des compétences au sein des équipes.

Cette stabilité et l'attention portée au bien-être se traduisent par des indicateurs de performance sociale solides :

- Un taux d'engagement de 91%, témoignant de l'adhésion forte des collaborateurs au projet de l'entreprise ;
- Un indicateur QVT s'élevant à 88%, confirmant la qualité du climat social et de l'environnement de travail.

Ces résultats sont issus du baromètre interne "C'est à vous", qui a enregistré un taux de participation de 100% en 2025, garantissant ainsi une parfaite représentativité des avis exprimés.

La taille de l'entreprise favorise par ailleurs des relations de travail directes et une communication fluide entre les collaborateurs, la direction et les ressources humaines, facilitant ainsi l'identification rapide des besoins ou des éventuelles difficultés rencontrées par les équipes.

L'organisation du travail repose en grande partie sur des postes de cadres en forfait jours, offrant alors aux collaborateurs une autonomie dans la gestion de leur temps de travail et une certaine flexibilité dans l'organisation de leurs missions.

La possibilité de recourir au télétravail constitue également un levier permettant d'adapter les modes de travail et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.





Par ailleurs, les **réunions plénières** organisées chaque trimestre constituent des moments d'échange importants permettant de partager les informations relatives à la vie de l'entreprise, aux projets en cours et aux perspectives de développement.



Le **taux d'absentéisme** fait l'objet d'un suivi régulier. Sur la période considérée, celui-ci reste globalement faible et ne révèle pas de situation particulière nécessitant une attention spécifique.



Bien que l'entreprise ne soit pas soumise à l'obligation réglementaire de publication de l'index **d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, cette thématique fait néanmoins l'objet d'une attention particulière.

L'entreprise veille à garantir **l'égalité de traitement entre les collaborateurs**, notamment dans les processus de recrutement, de gestion des carrières et de rémunération. Cette vigilance s'inscrit dans une volonté de promouvoir un environnement de travail équitable et respectueux pour l'ensemble des équipes.



Le **développement des compétences** constitue un enjeu important pour accompagner l'évolution des métiers et soutenir la performance de l'entreprise. Dans ce cadre, des entretiens professionnels sont réalisés régulièrement afin d'échanger avec les collaborateurs sur leurs perspectives d'évolution et leurs besoins en formation.

Les **actions de formation** mises en place visent à accompagner l'adaptation aux évolutions techniques ou organisationnelles et à soutenir le développement professionnel des collaborateurs.



Pleinement **engagée en faveur des droits de l'Homme**, l'entreprise n'a enregistré aucun signalement en 2025 concernant le travail forcé, le travail des enfants ou toute forme de discrimination.



L'atteinte de **100 % des plans de prévention** pour l'ensemble des opérations de maintenance, internes comme externes, témoigne d'une préparation systématique des chantiers. Cette rigueur, étendue aux interventions des clients, assure une mise en sécurité totale des infrastructures.



6.2.3 Points forts et axes d'amélioration

Plusieurs éléments peuvent être identifiés comme des points forts de la politique RSE de l'entreprise :

Une organisation du travail favorisant l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs, notamment à travers le recours au forfait jours pour une grande partie des équipes

La mise en place de modalités de télétravail, permettant d'offrir davantage de flexibilité dans l'organisation du travail

Une communication interne régulière, notamment grâce aux réunions plénières trimestrielles réunissant l'ensemble des collaborateurs

Un taux d'absentéisme globalement limité, témoignant d'un climat de travail stable

Un suivi régulier des visites médicales, permettant d'assurer le respect des obligations en matière de santé au travail

La proximité entre les équipes, la direction et la fonction ressources humaines, facilitant les échanges et la prise en compte des besoins des collaborateurs

Un investissement soutenu dans la formation, illustré par le déploiement de sessions de secourisme au travail et de parcours d'habilitations techniques pour les nouveaux collaborateurs

Une sécurité opérationnelle maîtrisée, garantie par la dotation systématique des nouveaux arrivants en équipements de protection adaptés et par l'encadrement rigoureux de l'ensemble des interventions par des protocoles de prévention

Dans une démarche d'amélioration continue, Terralpha souhaite poursuivre ses efforts afin de renforcer sa politique sociale et d'accompagner le développement de ses activités.

Les axes de progression identifiés portent notamment sur :

Le renforcement du suivi et de la formalisation des indicateurs sociaux afin de poursuivre le pilotage de la performance sociale de l'entreprise

La poursuite du développement des actions de formation afin d'accompagner l'évolution des compétences et des métiers

La poursuite des initiatives visant à favoriser la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Le maintien d'un dialogue ouvert avec les collaborateurs afin d'identifier leurs attentes et d'adapter les pratiques de gestion des ressources humaines

Le renforcement d'une culture de détection proactive, en encourageant le signalement des situations dangereuses et des incidents évités pour agir en amont des risques réels

Ces axes s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue visant à consolider l'engagement des collaborateurs et à accompagner durablement le développement de l'entreprise.

L'entreprise restera attentive à l'évolution de ces indicateurs afin d'adapter ses actions et de poursuivre l'amélioration de ses pratiques sociales.



Pilier éthique et gouvernance

6.3.1 Indicateurs

Sur l'année écoulée, aucun acte notable n'a été identifié. L'ensemble des processus, comportements et décisions observés répondent pleinement aux exigences de conformité, d'intégrité et de transparence attendues.

Aucune situation susceptible de constituer une violation des règles éthiques, un manquement aux obligations de probité, ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires n'a été relevée.

Aucun signalement, alerte interne ou externe, ni incident lié à un risque de conflit d'intérêts, de corruption, de fraude, de favoritisme ou d'atteinte à la probité en général n'a été porté à notre connaissance.

Afin de garantir l'alignement de nos pratiques sur nos valeurs, tous les collaborateurs ont été sensibilisés à l'éthique des affaires.

Concernant l'adhésion au programme de sensibilisation à la sécurité informatique, plus de 90% des collaborateurs sont engagés, avec un taux de réussite de 95,6%.



6.3.2 Analyse d'objectifs/résultats

Les contrôles effectués, de même que les retours des équipes impliquées, confirment que les pratiques demeurent conformes aux principes éthiques en vigueur. Les acteurs concernés ont par ailleurs respecté les règles de conduite, les procédures internes ainsi que les engagements qui leur sont applicables.

En synthèse, l'analyse des indicateurs éthique et probité ne révèle aucun risque identifié, aucune anomalie, ni aucun manquement constaté sur la période.



6.3.3 Points forts et axes d'améliorations

Le management du risque éthique constitue une activité continue et structurante au sein de Terralpa. Les dispositifs existants font l'objet d'un suivi régulier et sont adaptés de manière proactive afin de tenir compte de l'évolution des risques, des enjeux opérationnels, ainsi que des exigences et recommandations formulées par SNCF Réseau, notre actionnaire.

Chaque fin d'année, un plan d'action annuel est élaboré sur la base des résultats et enseignements de l'exercice écoulé. Ce plan, validé par la Direction Générale, vise à identifier les axes d'amélioration, à prioriser les actions nécessaires et à structurer les démarches d'évolution des pratiques en matière d'éthique et de probité. Il permet ainsi d'assurer une dynamique d'amélioration continue et de garantir la conformité des pratiques aux standards en vigueur.

À la date du présent rapport, le plan d'action 2026 est en cours de déploiement.



7

**Objectifs et
feuille de route
2026**



Pour l'année 2026, Terralpa franchit une étape majeure de sa transition écologique en finalisant le déploiement de ses infrastructures. Une maturité opérationnelle qui doit mécaniquement favoriser la réduction de son empreinte carbone, notamment sur le scope 3. Cette dynamique de sobriété s'accompagne d'une volonté constante d'amélioration de notre performance extra-financière, illustrée par l'optimisation continue de nos réponses au questionnaire EcoVadis. L'entreprise réaffirme son engagement en faveur des modes de mobilité plus responsables, en poursuivant la mise à disposition progressive d'une flotte de véhicules adaptée aux usages professionnels de nos équipes. En cohérence avec les principes du groupe SNCF, l'entreprise s'attache à favoriser l'optimisation des ressources et la sobriété numérique au quotidien. Cet engagement se traduit concrètement par l'application et le relais des directives du campus SNCF en matière de gestion des déchets, de maîtrise de la consommation énergétique et de diffusion des bonnes pratiques environnementales auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Le développement du capital humain et de la qualité de vie au travail repose sur la pérennisation de l'engagement de nos équipes, notamment via la stabilisation des accords de télétravail et le déploiement d'un plan de formation continue axé sur l'expertise technique.

La maîtrise des risques demeure une priorité absolue avec la garantie d'une sécurité maximale sur le terrain, assurée par la couverture systématique de l'intégralité de nos chantiers par des plans de prévention rigoureux.

En totale cohérence avec les engagements du groupe, Terralpa veille au respect scrupuleux des droits humains et à la prévention stricte de toute forme de discrimination ou de harcèlement, garantissant ainsi un environnement de travail sain, protecteur et inclusif pour tous.

Terralpa réaffirme son intégrité en déclinant la vision stratégique du groupe SNCF et en intégrant rigoureusement ses exigences d'éthique et de conformité à toutes les strates de l'organisation. L'entreprise promeut ainsi des comportements exemplaires tant en interne que dans le cadre de nos relations contractuelles avec nos partenaires et fournisseurs. En structurant le pilotage de sa performance extra-financière, la société s'assure que l'éthique des affaires et la transparence deviennent des piliers de sa gouvernance, permettant de valoriser officiellement la maturité de ses engagements auprès de l'ensemble de ses parties prenantes.



8

Conclusion



L'année 2025 marque une étape de maturité pour Terralpa. Notre performance ne se mesure pas seulement par l'étendue de notre réseau fibre optique, mais par notre capacité à piloter une croissance responsable à travers les piliers : Environnement, Social & Droits Humains et Éthique & gouvernance.

L'année écoulée a prouvé que la croissance de notre réseau n'est pas incompatible avec la rigueur environnementale. Malgré le déploiement de 30 nouveaux MSO, nous avons réussi à stabiliser nos consommations d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre. Cette performance repose sur une infrastructure sobre et une optimisation constante de nos équipements. Si le scope 3 reste notre principal défi, nos innovations en autoconsommation énergétique, comme l'expérimentation menée à Bezannes, ouvrent la voie à une autonomie durable. En généralisant le "réflexe ferroviaire" et en optimisant le partage de nos ressources réseau, nous bâtissons une infrastructure à faible impact environnemental. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à soutenir la trajectoire de transition écologique du groupe.

Le force de Terralpa réside dans l'adhésion de ses collaborateurs à un projet d'entreprise porteur de sens, où le respect des droits humains constitue un engagement prioritaire de ses pratiques. Bien plus qu'une obligation, la protection de la dignité, de l'égalité et de l'intégrité de chacun est un principe d'action qui guide nos relations de travail au quotidien. Notre environnement de travail stimulant se traduit par une mobilisation exemplaire des équipes, dont l'implication est le premier moteur de notre réussite et de notre capacité à innover collectivement.

La robustesse de notre modèle repose sur une gouvernance exigeante, garante de la transparence de nos données et de la conformité de nos opérations. En 2025, Terralpa a renforcé le pilotage de sa performance extra-financière, notamment à travers la préparation rigoureuse du questionnaire EcoVadis. Cette exigence s'étend à l'ensemble de notre chaîne de valeur : en intégrant des critères RSE stricts dans nos relations avec nos partenaires et fournisseurs, nous nous assurons que l'intégrité et la loyauté des pratiques sont respectées à chaque étape de nos projets. Cette rigueur dans la gouvernance permet de valoriser la maturité de nos engagements auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

Fidèle à son appartenance au groupe SNCF, Terralpa intègre rigoureusement les standards d'excellence et de responsabilité de sa maison mère. Cette collaboration se traduit par une mise en conformité stricte avec les trajectoires de décarbonation et les exigences éthiques fixées à l'échelle globale. En déclinant localement cette vision stratégique, l'entreprise garantit une cohérence parfaite entre ses ambitions industrielles et les engagements sociétaux du groupe. Ce pilotage unifié renforce la solidité de son modèle et assure un impact durable et coordonné sur l'ensemble du territoire.

Terralpha

