

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Emploi et relations employeur/employé

Au sein du Groupe Transdev, les salariés sont employés conformément aux obligations légales relatives au droit du travail.

Le Groupe Transdev, par la spécificité de son activité attache de l'importance de la stabilité de l'emploi (cf. faible taux de turn-over du groupe, faible taux de CDD et faible taux de temps partiels).

En matière d'information et de consultation les instances représentatives du groupe ont régulièrement connaissance des éléments relatifs à l'évolution de l'organisation et de l'activité.

La charte de la Diversité et sa déclinaison dans le groupe est la garantie de l'engagement du Groupe Transdev en faveur de l'égalité des chances et de la non discrimination en matière de relation du travail.

La CNIL assure une protection des données personnelles des employés et de leur vie privée des collaborateurs du Groupe Transdev.

Indicateurs :

Intitulé	Valeur 2009	Méthodologie
Effectif total	46 579	Total effectif présent au 31/12
Effectif total ouvriers roulants	35 064	Total effectif ouvriers roulants présent au 31/12
Effectif total ouvriers non roulants	4 039	Total effectif ouvriers non roulants présent au 31/12
Effectif total Employés	2 575	Total effectif employés présent au 31/12
Effectif total TAM	2 784	Total effectif TAM présent au 31/12
Effectif total ingénieurs et cadres	2 117	Total effectif ingénieurs et cadres présent au 31/12
Effectif total France	17 198	Total effectif France présent au 31/12
Effectif total Pays-Bas	15 030	Total effectif Pays-Bas présent au 31/12
Effectif Total Portugal	2 295	Total effectif Portugal présent au 31/12
Effectif total Royaume Uni	5 413	Total effectif Royaume-Uni présent au 31/12
Effectif total Italie	2 708	Total effectif Italie présent au 31/12
Effectif total Allemagne	711	Total effectif Allemagne présent au 31/12
Effectif total Canada	908	Total effectif Canada présent au 31/12

Effectif total Australie	2 316	Total effectif Australie présent au 31/12
Taux de femmes total	22,73%	(Effectif Femmes total / Effectif total) X 100
Taux de salariés en contrat de travail à durée déterminée	9,41%	(Nombre de salariés en CDD / nombre total de salariés) X 100
Taux de salariés travaillant à temps partiel	4,50%	(Nombre de salariés à temps partiel / nombre total de salariés) X 100
Taux de rotation	11%	Somme des départs de l'année n / (effectif total année n-1 + Total recrutements année n)
Nombre de recrutements CDD	3 484	Nombre de recrutements en CDD réalisés sur la durée de l'exercice
Nombre de recrutements CDI	2 710	Nombre de recrutements en CDI réalisés sur la durée de l'exercice
Taux de salariés reconnus handicapés	3,41%	(Nombre de salariés reconnus comme handicapé / Nombre total de salariés) X 100

Conditions de travail et protection sociale

En matière de salaire le Groupe Transdev respecte les minima conventionnels et légaux qui régissent son activité.

Les obligations légales et conventionnelles en matière de travail sont déjà intégrées dans la conception de l'organisation du travail des sociétés du groupe, de par la spécificité de l'activité (respect des amplitudes, coupures, temps de repos...).

Toutes les sociétés françaises ont mis en place des accords sur la réduction du temps de travail.

Le recours aux heures supplémentaires est peu généralisé (en moyenne 25h supplémentaires par collaborateur et par an sur l'exercice 2009) et s'effectue toujours dans le respect de la législation.

Lorsque la législation applicable le permet, le Groupe Transdev met en place des dispositifs d'intéressement aux résultats du groupe.

Le groupe veille à respecter les obligations légales en matière de protection sociales.

En France, la plupart des sociétés du groupe surpassent ces obligations en mettant en place des dispositifs de couverture complémentaire santé.

Indicateurs :

Intitulé	Valeur 2009	Méthodologie
Nombre moyen d'heures supplémentaires	21 118	Total des heures supplémentaires / effectif concerné
Taux de salariés en contrat de travail à durée déterminée	9,41%	(Nombre de salariés en CDD / nombre total de salariés) X 100
Taux de salariés travaillant à temps partiel	4,50%	(Nombre de salariés à temps partiel / nombre total de salariés) X 100
Salaire annuel moyen France	24 024€	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Pays-Bas	35 255€	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Portugal	19 049€	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Royaume-Uni	£35 079	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Italie	33 819€	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Allemagne	39 434€	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Canada	CAD\$ 35 942	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Salaire annuel moyen Australie	AUD\$ 66 993	Somme des salaires brut annuel versée aux salariés / effectif total
Montant moyen intéressement/ participation par salarié France	485€	Somme des montants versés au titre de l'intéressement et/ou de la participation / effectif concerné
Montant moyen intéressement/ participation par salarié Pays-Bas	184€	Somme des montants versés au titre de l'intéressement et/ou de la participation / effectif concerné
Montant moyen intéressement/ participation par salarié Royaume-Uni	£57	Somme des montants versés au titre de l'intéressement et/ou de la participation / effectif concerné

Dialogue social

Le Groupe Transdev favorise un dialogue social très actif à travers ses accords (accord sur le droit syndical) et ses instances représentatives du personnel (CE/DP/DUP dans toutes les sociétés locales, Comité de Groupe France au niveau national et Comité d'Entreprise Européen au niveau Européen). Sur ce point, il convient de noter que les pouvoirs d'information et de consultation des instances, en particulier, du Comité de Groupe France, ont été renforcés par rapport aux obligations légales.

Des délégués syndicaux Coordinateurs de Groupe ont été mis en place au niveau de la France. Ils sont habilités à négocier des accords applicables pour l'ensemble du périmètre France.

Dans ce dispositif, le dialogue social local reste la voix de discussion et d'échange privilégiée, puisqu'en aucun cas les instances nationales et de groupes ne sont habilitées à se substituer aux négociations locales.

Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail constituent une préoccupation majeure dans un métier de service tel que le transport public. Transdev assume ainsi toute sa responsabilité pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Compte tenu de l'activité du Groupe, les principaux risques de santé et sécurité au travail sont liés à l'utilisation des véhicules, particulièrement routiers et ferroviaires d'une part, et aux agressions d'autre part.

Ces deux risques sont identifiés comme tels dans la nomenclature Groupe des risques, et font l'objet d'une typologie détaillée. A ce titre, ils font partie des sujets sur lesquels le management intermédiaire doit se positionner régulièrement, tant en matière d'exposition que de plan d'action.

Le Groupe et ses filiales déploient des actions de traitement du risque routier, qui se traduisent, notamment en France, par la responsabilisation du conducteur et l'implication du management, au travers d'observations de conduite et d'analyse d'évitabilité des accidents. D'autres actions périphériques contribuent à la sécurisation de conduite, comme les formations à la conduite rationnelle.

Parmi les différents sujets menés, l'amélioration des conditions de travail des conducteurs (plus de 70% des effectifs) est au cœur des priorités. De nombreux cas d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitudes sont constatés, liés à des problématiques de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Des difficultés sont également recensées dans les ateliers de maintenance qui peuvent également générer des risques d'inaptitudes.

Transdev s'est engagé dans une démarche globale de prévention et de limitation de l'exposition aux risques de ses salariés. Elle s'incarne dans un style de management qui veille à assurer une prévention des risques professionnels en liaison étroite avec les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail, notamment lors des études ergonomiques des postes de travail qui ont été menées.

Enfin, les filiales du groupe font face à une insécurité croissante dans les transports publics qui se matérialise par des agressions sur le personnel et un vandalisme sur le matériel fixe et roulant.

Face à ces phénomènes d'insécurité, Transdev a mis en place depuis de nombreuses années un ensemble de mesures de prévention et d'accompagnement :

Mesures de prévention :

- Mise en place croissantes d'équipements de sécurité (cabines anti-agressions, caméras, vidéos, sièges anti-vandalisme, films de protection des vitres...) avec l'aide des autorités organisatrices locales.
- Développement des partenariats avec des acteurs locaux, notamment par le biais des contrats locaux de sécurité.
- Suivi par les salariés de stages de formation à la sécurité
- Création au sein des entreprises, d'emplois de responsables chargés de la sécurité et de services spécifiquement dédiés à la sécurité.

Mesures d'accompagnement :

- Soutien psychologique et médical du salarié victime d'une agression
- Assistance juridique du salarié par un avocat rémunéré par l'entreprise

Indicateurs suivis :

Intitulé	Méthodologie
Nombre de kilomètre sans accident	Nombre de kilomètres compteur réalisés divisé par le nombre total d'accidents de la route
Taux de corporel	Nombre des accidents corporels de la route, divisé par le nombre d'accidents de la route
Fréquence des accidents du travail	Nombre d'accidents du travail divisé par l'effectif total

Développement du capital humain

Dans ce domaine, le Groupe Transdev mène des actions à la fois en matière de formation et de reconversion. Cette démarche a été reprise dans l'accord portant sur la GPEC.

En matière de développement des compétences, le Groupe Transdev promeut une gestion anticipée des métiers en organisant un processus d'actions prospectives sur les emplois et compétences afin de trouver la meilleure adéquation possible entre les besoins identifiés et les ressources présentes dans l'entreprise. De plus, les collaborateurs sont incités à élaborer un projet professionnel intégrant ses souhaits d'évolution, ses besoins d'actualisation de compétences et de formations.

Le groupe s'est également engagé sur la construction de parcours qualifiants. Cette action est engagée en utilisant les dispositifs de formation professionnelle et par les accords conclus au niveau des branches conventionnelles (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, FIMO et FCOS...). A cette fin, le groupe a mis en place le GIE Transdev FORMATION pour mener à bien ces différents axes de formation professionnelle et de développement des compétences des collaborateurs du groupe pour la France. Un développement Européen est envisagé.

Le groupe accompagne également par la formation les mobilités intragroupe en construisant des parcours personnalisés pour le personnel concerné. Les mobilités sont ainsi anticipées à partir des outils mis en œuvre par le groupe (revues de personnel, Entretiens Annuels d'Appréciation, Entretiens professionnels).

Le groupe s'engage également en faveur de l'évolution du personnel des entreprises de transport de son périmètre et en particulier les conducteurs. Pour cela, Transdev propose au personnel des sociétés locales des missions de formation dans ses huis pôles régionaux de formation. Le personnel intéressé et ayant de réelles compétences en pédagogie peut prendre en charge dans le cadre de mises à disposition, des missions de formation, de monitorat ou de tutorat. Ces activités peuvent s'exercer dans le cadre de formations continues, de formations obligatoires à la sécurité ou de formations initiales lors du recrutement de nouveaux conducteurs.

Toutes ces actions contribuent à développer l'employabilité des collaborateurs du Groupe.