

DROITS DE L'HOMME

Devoir de vigilance

Le groupe est implanté dans des Etats respectueux des droits de l'homme (France, Italie, Portugal, Royaume-Uni, Pays-Bas, Allemagne, Canada, Australie, Espagne), tous signataires du Pacte des Nations Unies de 1966 relatif aux droits civils et politiques.

Par ailleurs, le code de déontologie en vigueur dans le Groupe Transdev prévoit « qu'en tant que collaborateurs d'un groupe responsable et solidaire, nous nous engageons à :

- Respecter les réglementations en vigueur dans nos différentes implantations géographiques et nos divers métiers.
- Apporter toute notre attention au respect de l'environnement, et, plus généralement, aux principes de développement durable, notamment dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies, auquel a adhéré Transdev. »

Transdev, en tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, s'engage, en matière de droits de l'homme :

- A promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence;
- A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Discrimination et groupes vulnérables

Le 27 mars 2006, le Groupe Transdev a signé la Charte de la Diversité car cette démarche lui semblait naturelle, parfaitement cohérente avec les valeurs qu'elle entend défendre dans le domaine des services publics ; être un acteur solidaire de la ville, engagé dans les problématiques citoyennes, être le partenaire de confiance des collectivités.

Transdev s'engage donc à :

- Sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle dans son effectif, aux différents niveaux de qualification.
- Communiquer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs ses engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et les informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

- Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de l'engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.

L'adhésion à la Charte de la Diversité a permis au groupe d'améliorer son style de management et de gestion des RH.

Dans ce domaine, les actions du Groupe Transdev se concrétisent par différentes initiatives :

- La formation au management de la diversité à été renforcée par la mise en place d'un nouveau stage destiné aux responsables opérationnels et portant sur l'ouverture et l'appui à la résolution des difficultés rencontrées sur le terrain. Ce stage très apprécié et suivi par les hiérarchies semble actuellement le meilleur vecteur de la politique en question.
- L'essentiel des recrutements des réseaux du groupe est local, en étroite liaison avec l'ANPE et les services emploi des collectivités, et naturellement ouvert. La communication auprès de ces organismes, de notre engagement en faveur de la Diversité et sur les valeurs du Groupe, conforte cette position, bien comprise des interlocuteurs qui nous transmettent des candidatures.
- L'accord statutaire sur les délégués syndicaux coordinateurs de groupe et sur l'exercice du droit syndical, opposable au groupe, rappelle que la direction, et l'ensemble des responsables hiérarchiques du groupe s'engagent à respecter les libertés individuelles du personnel mandaté et l'exercice du droit syndical.
- Dans l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le Groupe Transdev, Transdev réaffirme que les titulaires de mandats de représentation des salariés, élus, ou désigné par une organisation syndicale, ne doivent pas faire l'objet de discrimination de leur évolution professionnelle, conformément à la législation en vigueur. Le groupe rappelle également que l'exercice d'un mandat ne doit pas nuire à l'évolution de carrière des salariés disposant de mandat syndical ou électif.
- A travers la mise en place d'un plan senior, le groupe veille à intégrer et conserver cette catégorie de salariés dans ses effectifs.

Indicateurs :

Intitulé	Valeur 2009	Méthodologie
Taux de femmes	22,73%	(Effectif femmes total / effectif total) X 100
Taux de féminisation des conducteurs	15,93%	(Nombre de femmes ouvrières roulantes / Nombre total d'ouvriers roulants) X 100
Taux de travailleurs reconnus comme handicapés	3%	(Effectif travailleurs reconnus comme handicapés / Effectif total) X 100
Taux de seniors	25%	(Effectif 55 ans et plus / effectif total) X 100