

TRANSDEV, ACTEUR DU GLOBAL COMPACT

Ce document présente, la mise à jour annuelle (2009) du document publié sur le site Internet TRANSDEV (rubrique « nos engagements »).

Il respecte les exigences de reporting du Global Compact.

La mise à jour est constituée par le texte en caractères de couleur bleue.

DROITS DE L'HOMME

Principe n°1 « Nous devons contribuer à la protection et au respect des droits de l'homme, proclamés internationalement »

Principe n°2 « Et nous devons veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme »

Le transport public s'inscrit dans la vie locale de la cité ou du territoire. Parfois même, il représente le seul service « public » actif dans certains quartiers ou zones rurales. Se déplacer est un droit fondamental, essentiel au respect des autres droits de chacun, par exemple droit à la liberté, au travail.

L'impact de l'activité d'un groupe comme TRANSDEV, opérateur mondial, est donc fondamental.

En proposant des offres de transport toujours mieux adaptées aux enjeux des populations locales, TRANSDEV favorise l'accès de tous au transport.

Parmi les résolutions de TRANSDEV : le développement d'une offre accessible à l'ensemble des catégories de la population, à la tarification étudiée, avec un travail important pour assurer la sécurité des passagers, et la qualité du service offert.

Groupe de plus de 30000 personnes, TRANSDEV applique de plus à ses employés des principes de gouvernance cohérents avec les principes du Global Compact. Le groupe est reconnu pour son approche sociale du business, en inscrivant toujours son développement sur une vision de long-terme, favorable à une gestion harmonieuse de ses ressources humaines, en cohérence avec les principes de gouvernance de son actionnaire principal, la Caisse des Dépôts et Consignations.

Quelques exemples d'engagements au niveau du groupe, soutenus d'année en année:

- ➔ Le Code de déontologie du groupe ; ce code, révisé tous les trois ans, en est à sa 3^{ème} version et édicte des principes clairs d'action pour l'ensemble des employés
- ➔ Les différentes facettes du règlement intérieur, avec en particulier une Charte des Utilisateurs des Systèmes d'information, charte conforme aux lois sur la protection des libertés individuelles
- ➔ La Fondation TRANSDEV, agissant sur de nombreux projets liés à l'aide aux personnes en difficulté, aux actions de promotion à l'égalité des chances, au développement de projets solidaires et citoyens
- ➔ Les différents programmes d'audits groupe, par exemple le programme annuel relatif à la Labellisation qualité (dont le processus est certifié ISO 9001, une innovation du groupe), ou celui relatif à la sécurité du travail, couvrant l'ensemble des dispositions réglementaires applicables dans les pays où le groupe opère.

Quelques résultats 2009:

- Plus de 30 projets soutenus par la Fondation TRANSDEV en 2009
- 100% du périmètre 2008 couvert par la Labellisation Qualité TRANSDEV

Quelques nouveaux programmes Groupe 2009:

- La réalisation d'une enquête de climat social par la Caisse des Dépôts et Consignations
- La conception d'une nouvelle version du Label qualité TRANSDEV (intégration de nouveaux critères, auto-évaluation)

NORMES DU TRAVAIL

Principe n°3 « Nous devons respecter la liberté d'association et reconnaître véritablement le droit à la négociation collective»

Principe n°4 « Nous devons participer à l'élimination de toute les formes de travail forcé ou obligatoire»

Principe n°5 « Nous devons aider à l'abolition réelle du travail des enfants»

Principe n°6 « Nous devons lutter contre la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle»

Les différents projets d'entreprise que le groupe élabore tous les cinq ans se construisent toujours autour de l'idée essentielle de la préservation et du développement du capital humain du groupe, allant plus loin que le respect obligatoire du droit du travail dans les pays où le groupe opère.

Même si l'activité (directe ou sous-traitée) du groupe, de même que ses pays d'opération (pays développés), conduisent à moins l'exposer à des risques importants sur les conditions de travail, TRANSDEV, parce que cela fait partie clairement de sa stratégie et de ses valeurs, considère toujours le volet social comme prioritaire lorsqu'il reprend ou renouvelle une activité de transport local.

Un effort constant, par la formation, la mobilité interne, la sensibilisation des managers, est de plus fourni pour intégrer les différentes dimensions culturelles sous-tendant l'application des textes réglementaires propres à tel ou tel pays.

Quelques exemples d'engagements au niveau du groupe, soutenus d'année en année:

- ➔ L'existence d'un « Comité de groupe européen », mettant en œuvre une véritable négociation et information partagée et collective des salariés des différents pays
- ➔ La mise à disposition des représentants des employés, d'un site Intranet global
- ➔ Différents programmes sociaux, tels ceux orientés autour de la sécurité du travail ou de la responsabilité sociale (les réseaux TRANSDEV sont parmi les tous premiers à avoir mis en place des démarches de certification OHSAS 18001 ou SA 8000)
- ➔ Le groupe a inscrit formellement la lutte contre la discrimination professionnelle dans sa politique et s'engage activement auprès des pouvoirs publics nationaux (par exemple avec la signature de la Charte de la Diversité en France)

Quelques résultats 2009:

- Le déploiement du nouveau programme de formation à la « Conduite responsable »
- La création de modules de formation Groupe sur le management de la diversité
- 20% de femmes parmi les conducteurs du Groupe
- Plus de 100 stages de formation ouverts à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

Quelques nouveaux programmes Groupe 2009:

- L'extension du dispositif de formation (parcours professionnalisant pour les managers)
- La conception d'exigences liées au développement durable, à fin de labellisation future

ENVIRONNEMENT

Principe n°7 « Nous adoptons une démarche fondée sur le principe de précaution en matière de défis environnementaux »

Principe n°8 « Nous prenons des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale »

Principe n°9 « Nous favorisons la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

L'environnement, pilier du concept de développement durable, est au cœur de la politique TRANSDEV (le groupe est en particulier un des initiateurs et signataires, en 2003, de la Charte de l'Union Internationale du Transport Public relative au Développement Durable).

Le groupe considère qu'il doit jouer un rôle particulier et essentiel en matière d'environnement, et cela à deux niveaux :

- en offrant et promouvant une offre de transport toujours plus attractive, afin de développer le report modal de la voiture particulière vers le transport public
- en assurant une exploitation respectueuse de l'environnement dans l'ensemble de ses sites techniques et administratifs (même si son type d'activité présente des risques moins importants que les sites industriels ou installations plus lourdes d'autres secteurs du service)

Un des trois axes fondamentaux de son nouveau projet d'entreprise « Vision 2012 » spécifie les initiatives prises par le groupe et déployées dans chaque pays d'opération, initiatives relatives à l'introduction de modes de transports plus performants, et à des dispositions relatives à la réduction de son empreinte écologique.

Quelques exemples d'engagements au niveau du groupe, soutenus d'année en année:

- ➔ Le développement, en partenariat avec ses clients Autorités Organisatrices de Transport, et les fournisseurs, de solutions innovantes (ex Etudes conduites sur les Bus Hybrides à Londres, Concept de Dépôt de tramway innovant à Melbourne)
- ➔ La mise en place progressive au niveau du groupe, d'un véritable référentiel de système de management environnemental d'un réseau local, s'appuyant sur le système de management de la qualité de service (Labellisation qualité TRANSDEV) contrôlé par le groupe
- ➔ Des réseaux toujours plus sensibles à l'environnement, via un appui du groupe au développement de certifications de type ISO 14001, ou de standards (ex HQE en France) de management des infrastructures
- ➔ Enfin, TRANSDEV est heureux d'avoir contribué mondialement au développement du Tramway (Il en est un leader mondial), solution de transport diminuant les rejets de polluants atmosphériques

Quelques résultats 2009:

- Transdev, premier opérateur européen en nombre de véhicules hybrides testés et en opération

- La mise au point d'un calculateur des émissions CO2 et polluants type Euro du transport public (produit innovant, au service des collectivités)

Quelques nouveaux programmes Groupe 2009:

- Le déploiement de nouveaux programmes Groupe environnementaux (tel que mesure et réduction du CO2 ou électricité éolienne)
- La mise en oeuvre de modes de transports « doux », telle que vélo en Villes Moyennes, ou auto-partage

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe n°10 «Nous agissons contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin»

La corruption, pour un groupe comme TRANSDEV, pourrait s'appliquer surtout au niveau des achats, voire lors des relations contractuelles. Une forme de corruption peut aussi s'effectuer à un niveau très local, lors de la perception de l'argent lié aux titres de transports. Même si la nature de l'activité du groupe, ne le rend pas très sensible à un risque important (source : Etude de Transparency International relative aux secteurs soumis à corruption).

Néanmoins, là encore, conformément à ses valeurs édictées dans ses chartes internes, le groupe considère qu'il doit veiller à un comportement responsable et honnête de ses employés, à commencer par les managers :

- en entretenant des relations professionnelles avec les Autorités Organisatrices et fournisseurs
- en prévenant les risques liés à l'utilisation de l'argent au niveau de chaque fonction de l'entreprise

Quelques exemples d'engagements au niveau du groupe, renforcés d'année en année:

- ➔ La mise à jour régulière de codes de bonne conduite, par exemple Code de déontologie qui intègre formellement des règles relatives aux relations avec les fournisseurs, codes déclinés au niveau des services concernés, et vérifiés par un service d'audit interne reportant directement au Président du groupe
- ➔ La création d'une Charte du Contrôle Interne, intégrant des vérifications spécifiques relatives aux aspects financiers de l'activité sensibles à la corruption, tels la passation de contrats
- ➔ Un système de gouvernance du groupe déclinant les dispositions de l'actionnaire de référence, la Caisse des Dépôts, dont une des missions est de contribuer à la lutte contre la corruption