

16 novembre 2012

**Depuis de nombreuses années, la Compagnie des Transports Strasbourgeois veut être le reflet de la population de l'agglomération. Cette orientation est renforcée dans le cadre de sa politique de développement durable et plus particulièrement de son volet sociétal.**

**En 2011, la CTS s'est ainsi engagée dans une démarche complète de diversité. Au mois de juin de l'année dernière, un état des lieux des principales forces et faiblesses de l'entreprise en matière de diversité et de lutte contre les discriminations a été réalisé. Cet état des lieux a confirmé l'efficacité de la politique menée au cours des années écoulées et a permis de proposer des axes de progrès.**

## **DES ACTIONS STRUCTUREES ET INNOVANTES**

### **Création d'un poste de Référent Diversité**

Suite à l'audit, en octobre 2011 un poste Référent Diversité a été créé au sein de la Direction du Développement Durable et des Relations institutionnelles avec pour mission de coordonner et amplifier le projet Diversité au sein de l'entreprise et de piloter la réalisation d'actions en faveur de la Diversité.

### **Juin à novembre 2012 : Campagne de communication en faveur de la féminisation des métiers**

#### **=> Lutter contre les idées reçues**

Les métiers de la conduite, du contrôle des voyageurs, des services techniques souffrent aujourd'hui d'idées reçues : métiers réservés aux hommes, risques d'agression, métiers incompatibles avec une vie de famille, .... Or aujourd'hui à la CTS, des femmes sont conductrices de bus et de tram, effectuent des missions de contrôle. L'une d'entre elles travaille en tant que mécanicienne au sein des ateliers. Leur nombre reste cependant limité. Si la CTS s'impose comme le troisième employeur de la Communauté urbaine de Strasbourg, avec près de 1 500 salariés, la part des femmes au sein de l'entreprise n'est aujourd'hui que de 14 %. Ce chiffre est encore plus faible parmi les conducteurs où uniquement 11,2% de femmes sont en fonction. La CTS a l'ambition de faire évoluer cette situation. Afin de susciter des vocations et d'augmenter le nombre de postulantes, elle a choisi de solliciter le concours de ses salariées.

#### **=> Des salariées porteuses du message**

Malika et Danièle sont conductrices bus et tram. Samira est agent de contrôle et d'information et Marie Sonia est mécanicienne à la CTS. Elles constituent la preuve que ces métiers peuvent être exercés par des femmes. Afin de porter ce message, elles ont accepté de participer à une campagne de communication diffusée de juin à août 2012 et d'octobre à novembre 2012 sur l'ensemble de la Communauté urbaine de Strasbourg autour du thème « Révélez-vous, rejoignez- nous ». Cette campagne invite à postuler aux offres d'emploi en ligne ou encore de façon spontanée. Chaque candidature est ensuite examinée selon les méthodes de sélection habituelles.



16 novembre 2012

## Révélez-vous, Rejoignez-nous !

La CTS recrute de nouveaux talents.  
**Pourquoi pas vous ?**

Pour vous accomplir pleinement,  
rejoignez-nous : [www.cts-strasbourg.fr](http://www.cts-strasbourg.fr) - rubrique emploi.



**Danielle**  
Conductrice  
à la CTS

## Révélez-vous, Rejoignez-nous !

La CTS recrute de nouveaux talents.  
**Pourquoi pas vous ?**

Pour vous accomplir pleinement,  
rejoignez-nous : [www.cts-strasbourg.fr](http://www.cts-strasbourg.fr) - rubrique emploi.



**Malika**  
Conductrice  
à la CTS

## Révélez-vous, Rejoignez-nous !

La CTS recrute de nouveaux talents.  
**Pourquoi pas vous ?**

Pour vous accomplir pleinement,  
rejoignez-nous : [www.cts-strasbourg.fr](http://www.cts-strasbourg.fr) - rubrique emploi.



**Marie-Sonia**  
Mécanicienne  
à la CTS

## Révélez-vous, Rejoignez-nous !

La CTS recrute de nouveaux talents.  
**Pourquoi pas vous ?**

Pour vous accomplir pleinement,  
rejoignez-nous : [www.cts-strasbourg.fr](http://www.cts-strasbourg.fr) - rubrique emploi.



**Samira**  
Agent de contrôle  
et d'information  
à la CTS



16 novembre 2012

## **Elaboration d'un dispositif innovant d'écoute et de veille**

=> Le « dispositif d'écoute » permet de prendre en compte en toute confidentialité les situations de discrimination que pourraient rencontrer les salariés. Ces derniers qui seraient témoins ou victimes de discrimination peuvent saisir le médecin du travail ou le Directeur des Ressources Humaines et trouver ainsi non seulement une écoute attentive et professionnelle mais aussi une réponse concrète et des solutions aux difficultés rencontrées.

=> Le « dispositif de veille » est doté d'un champ de compétence complémentaire. Il est composé du Directeur des Ressources Humaines, du Médecin du travail, du Directeur du Développement Durable et du Référent Diversité. Ce dispositif a non seulement comme objectif de prendre connaissance des éventuelles pratiques dites à risque et de les résorber, mais également d'être le moteur de l'amélioration continue de la politique diversité au sein de la C.T.S

Ce double dispositif entrera en vigueur début 2013 dès la formation des premiers encadrants.

## **Formation des encadrants**

L'ensemble des encadrants de la C.T.S suivra une demi-journée de formation et de sensibilisation relative à ces sujets. Les premières sessions auront lieu début 2013. Cette formation permettra aux managers de l'entreprise de disposer des connaissances nécessaires à une prévention optimale de la discrimination. Elle contribuera également à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

## **Formalisation des process RH et managériaux**

En formalisant les process RH et managériaux, la C.T.S vise à garantir le respect de la loi et des exigences que l'entreprise s'impose en terme de diversité et de lutte contre les discriminations (ex : traçabilité des recrutements).

## **Sensibilisation à la lutte contre les discriminations**

En 2013, dans le cadre des actions d'éducation à la citoyenneté réalisées par la C.T.S dans les quartiers d'habitat social en partenariat avec des associations, un temps d'échange sera spécialement dédié à la problématique de la discrimination et de l'égalité des chances.



16 novembre 2012

## SIGNATURE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITE AVEC IMS ENTREPRENDRE

Afin de témoigner de cet engagement toujours plus affirmé en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations, la CTS a choisi de signer la Charte Diversité, dont IMS Entreprendre est le relais et le garant.

En vertu de cette charte, elle s'engage à :

1. 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.
2. 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.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans son effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de son engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

