



# GEODIS

## Accord relatif à la diversité dans le cadre de la politique de développement durable au sein de la Division Messagerie France du Groupe GEODIS

### Entre les soussignés :

GEODIS DIVISION MESSAGERIE SERVICES, agissant tant pour son propre compte que pour celui des filiales du Groupe GEODIS l'ayant mandatée à cet effet, dont le siège social est situé Cap West, 7 & 9, allées de l'Europe, 92615 CLICHY CEDEX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 380 376 483 représentée par Monsieur Jean-Louis VINCENT, Directeur des Ressources Humaines ;

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales suivantes:

la C.F.D.T. représentée par	Messieurs Olivier LIBERT et Etienne RUSSO ;
la C.F.E.-C.G.C. représentée par	Messieurs Jacky GROLAUD et Noël THORAVALL ;
la C.F.T.C. représentée par	Mesdames Paulette COURTIAL et Ariane DALPHRASE ;
la C.G.T. représentée par	Messieurs Michel DEGOUYS et Michel LAUTIER ;
la C.G.T.-F.O. représentée par	Messieurs Gilles BONNET et Pierre CABALLO ;

ayant reçu un mandat express de leur fédération ou confédération de négocier ou conclure pour l'ensemble des sociétés listées en annexe 1.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

*Handwritten signatures and initials:*  
JL  
AD  
P.C.  
NT  
Ciz  
le  
H.D.  
1/17  
Ea  
PC

## PREAMBULE

La Division Messagerie du Groupe GEODIS affirme depuis longtemps sa volonté de favoriser l'expression de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et le respect de l'environnement.

En effet, la coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle ne doit pas conduire à une individualisation des rapports sociaux ou des communautarismes.

Elle permet à l'entreprise de s'entourer de meilleures compétences et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des attentes des clients.

Le poids des habitudes, les réflexes culturels ont tendance à reproduire des situations existantes. Dans cet esprit, la Division Messagerie du Groupe GEODIS et les Organisations Syndicales veulent s'attacher à gérer ces différences dans la cohésion sociale et à prendre un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle des salariés.

Par ailleurs, consciente de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans un monde en constante mutation, la Division Messagerie du Groupe GEODIS souhaite affirmer sa volonté de s'inscrire dans des démarches de développement durable.

Le présent accord a notamment pour objet de formaliser par écrit l'attachement de la direction de la Division Messagerie du Groupe GEODIS, des Organisations Syndicales, ainsi que de l'ensemble des salariés aux grands principes suivants : transmission des savoirs entre générations, créativité, innovation, accompagnement au changement, non discrimination, égalité des chances, promotion de la diversité, développement durable, respect de l'environnement.

Il est par ailleurs l'aboutissement d'un processus initié il y a longtemps déjà, au sein de la Division Messagerie du Groupe GEODIS, qui a eu depuis ses origines, une démarche de valorisation de ses salariés :

- En 1998, le lancement par la Division Messagerie de la politique dite de « Satisfaction Totale des Clients et des Collaborateurs » (STC), puis son extension en 2001 à l'ensemble des métiers de Geodis France, a marqué de manière profonde l'ancrage de l'entreprise dans la culture du respect d'autrui et son attachement à la valorisation et au développement des talents.  
La démarche STC prône en effet l'écoute et la considération et met en avant le respect, tant des clients que des salariés
- Depuis 2003, Geodis adhère au Pacte Mondial des Nations Unies / Global Compact, qui rassemble les entreprises, les organismes des Nations-Unies, le monde du travail et la société civile autour de 10 principes universels regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.  
Ces valeurs sont intégrées à la culture du Groupe Geodis au travers notamment du Code de déontologie et de bonne conduite (depuis 1997), de la démarche STC (depuis 1998), de la création d'une Direction Environnement (depuis 2002), et plus récemment de la mise en place d'une Direction du Développement Durable (juillet 2007).
- En 2007, Geodis crée la « fondation Geodis », sous l'égide de la Fondation de France. Elle pérennise ainsi les actions de l'Association du prix Guy Crescent, et s'inspire des valeurs de l'un de ses anciens dirigeants, en engageant une action innovante d'aide au développement des projets portés par des personnes handicapées. Son objectif est d'encourager l'initiative et l'entrepreneuriat des personnes handicapées en France.

L'objectif du présent accord est de fixer un certain nombre de principes et d'orientations, tout en engageant chaque entité de la Division Messagerie du groupe GEODIS à appliquer ces principes et orientations, en tenant compte de son contexte et de ses problématiques locales.

Ce cadre répond au mode de gestion décentralisé de la Division Messagerie, tout en étant le garant d'une unité et d'une force d'engagement. Il assure la mise en œuvre des principes et orientations au plus près du terrain, répondant ainsi tout au long de leurs parcours professionnels aux attentes des salariés, aux problématiques et aux possibilités locales.



PC

2/17

EN

HD  
PC

N  
NT  
AD  
le  
PC



Enfin, cet accord s'inscrit également dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles existantes, et notamment :

- Articles L.1142-1, L.2242-1, L.2242-6 du code du travail (égalité professionnelle) ;
- Article L.5212-1 du Code du travail (travailleurs handicapés) ;
- Article L.1132-1 du Code du travail (discriminations) ;
- Articles L.1153-2 et L.1152-1 Code du travail (harcèlement) ;
- Accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à la l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors ;
- Accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entend couvrir le champ le plus large possible pour lutter contre toutes formes de discrimination, favoriser et valoriser la diversité et promouvoir le développement durable. La Division Messagerie du Groupe GEODIS n'entend, à ce titre, éluder aucune question relative à ces thématiques.

Tous les salariés de la Division Messagerie du Groupe GEODIS et du siège social sont donc concernés par le présent accord.

La liste des entreprises entrant dans le périmètre de la division messagerie du groupe GEODIS, à la date de la signature du présent accord est jointe en annexe.

Le présent accord s'appliquera aux nouvelles sociétés entrant dans le périmètre de la division messagerie après cette date.

## ARTICLE 2 - LA PROMOTION DES VALEURS DE GEODIS

### 2.1 - UNE COMMUNICATION ACTIVE AUTOUR DES VALEURS DE L'ENTREPRISE

#### 2.1.1 - COMMUNICATION EXTERNE

Avant même la phase de recrutement, l'entreprise peut agir sur de nombreux points. C'est pourquoi la Division Messagerie du groupe GEODIS entend mener une politique visant à communiquer sur ses valeurs vis-à-vis du grand public, mais aussi vis-à-vis de ceux qui vont entrer sur le marché du travail.

Dans tous les cas, ces actions permettront de faire naître un lien de confiance entre la Division Messagerie du groupe GEODIS et des profils venant des horizons les plus divers.

Cette communication autour des valeurs de l'entreprise pourra se faire par l'intermédiaire de différents supports : « plaquettes » diffusées sur les salons ou par le biais des intermédiaires de l'emploi, encarts sur le site internet de l'entreprise, articles de presse, etc.

#### 2.1.2 - COMMUNICATION INTERNE

L'entreprise procédera à une communication en interne afin de promouvoir ces valeurs.

Cette communication se fera notamment au travers de la STC ou de toute autre action de communication.

La sensibilisation des responsables hiérarchiques et de l'ensemble des salariés est essentielle.

Des actions de sensibilisation et/ou de formation en direction du management seront engagées avant l'échéance du terme du présent accord.

9.2

3/17

MD  
ER PC

N  
NT  
AD  
C13

Les entreprises de la Division Messagerie France du groupe GEODIS s'engagent à informer l'ensemble de ses salariés de la signature du présent accord et à communiquer sur les engagements pris sur l'Egalité des chances et de promotion de la diversité, par les moyens les plus adaptés parmi les outils de communication interne existants :

- Intranet,
- Livret d'accueil
- Publications internes : Geodis Mag (magazine du Groupe) / Interaction (magazine de la Division Messagerie)
- Lettre régionale d'information
- Autres supports de communication interne

## 2.2 - DES ACTIONS CONCRETES POUR ENCOURAGER LA DIVERSITE

### 2.2.1 - UNE POLITIQUE DE PARTENARIAT DIVERSIFIEE

La Division Messagerie du groupe GEODIS entend favoriser une politique de stages, de contrats d'apprentissage et de contrats d'alternances à l'attention des populations qui s'estiment exclues du marché du travail. Ce premier pas, dans la vie du groupe GEODIS, sera suivi dans la mesure du possible par une poursuite des relations de travail entre la personne concernée et l'entreprise.

Dans ce cadre, des engagements pourront être conclus avec les municipalités pour favoriser l'emploi et l'insertion sociale, tout en promouvant l'égalité des chances, conformément aux articles L. 1132-1 et suivants du Code du Travail, notamment sans distinctions de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de mœurs, de situation de famille ou de grossesse, d'origine culturelle, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronymes, d'état de santé, de handicap, d'appartenance - ou non - (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation.

Des partenariats pourront également être passés avec des organismes visant à promouvoir certaines catégories de salariés (jeunes, seniors, handicapés, salariés en rupture d'insertion professionnelle...)

### 2.2.2 - UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT OUVERTE SUR LA DIVERSITE

La Division Messagerie du groupe GEODIS s'engage à traiter sans discrimination toute candidature aux postes qu'elle propose, tant en interne qu'en externe (cf. article 3).

### 2.2.3 - LA FORMATION DES INTERVENANTS AU RECRUTEMENT

Les Directions des entreprises de la Division Messagerie du Groupe GEODIS s'engagent à sensibiliser et à former les managers (notamment ceux intervenant dans le déroulement du recrutement) sur la base du processus national en développant les principes de l'égalité des chances, de la diversité et de la lutte contre les discriminations de toute nature.

Ces actions de sensibilisation et de formation seront renouvelées chaque fois que nécessaire.

Les organisations syndicales signataires veilleront à ce que ce processus respecte l'esprit du présent accord.

N  
NT  
AD  
K.D  
4/17  
ER PC  
P.C  
G3



## ARTICLE 3 - LE RECRUTEMENT DES SALARIES

### 3.1 - LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Le recrutement est une phase essentielle dans la lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité.

Consciente de la responsabilité sociale des entreprises sur ces thèmes, la Direction de la Division Messagerie du Groupe GEODIS entend agir afin de coordonner des actions de promotion de la diversité.

Elle s'engage à considérer les candidatures, internes ou externes, en fonction des compétences, des capacités professionnelles, des aptitudes professionnelles et plus particulièrement de la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

De plus elle s'engage à examiner de façon prioritaire les candidatures internes pour pourvoir les postes vacants sans écarter aucun vivier de compétences et avec le souci de donner leur chance à tous les talents.

A défaut, les sociétés de la Division Messagerie du Groupe GEODIS s'engagent à diversifier leurs canaux de recrutement.

Elles pourront notamment recourir au service public de l'emploi, aux annonces presse, aux annonces sur des sites internet spécialisés, aux cabinets de recrutement, aux salons de l'emploi, aux candidatures spontanées, aux centres de formation professionnelle, aux associations oeuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées conformément à la Loi du 11 février 2005.

### 3.2 – LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Lors du processus de recrutement, les entreprises de la Division Messagerie du groupe GEODIS veilleront à ce que le choix d'un candidat ne puisse résulter ou être fortement influencé par une caractéristique de différenciation d'un candidat non autorisée par la loi.

A cet effet, les entreprises de la Division Messagerie, rédigeront les offres d'emploi de manière totalement objective de sorte que les terminologies employées dans le libellé des annonces ne comportent aucun critère discriminatoire.

Conformément aux Articles L1132-1 et suivants du code du travail, les critères retenus pour le recrutement seront ainsi strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors notamment de tout présupposé tenant au sexe, à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence ou de naissance, etc.

## ARTICLE 4 - VIE DANS L'ENTREPRISE

### 4.1 - LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Le harcèlement – moral ou sexuel – et les discriminations sont des situations graves que la Division Messagerie du groupe GEODIS ne saurait tolérer en son sein.

Lorsqu'elles sont portées à la connaissance des Directions, ces situations seront traitées immédiatement afin d'y mettre fin et de prévenir leurs réapparitions.

De la même manière, la Division Messagerie du groupe GEODIS ne saurait tolérer des accusations de harcèlement ou de discriminations volontairement erronées.

Ainsi, conformément à leurs obligations légales en matière de prévention et d'intervention dans les cas de harcèlement ou de discrimination, les responsables des ressources humaines des entreprises de la Division Messagerie du Groupe GEODIS mettront en place une procédure d'enquête préliminaire, visant dans un premier temps, à faire un point sur la situation objective, afin de déterminer si les agissements dénoncés sont réellement constitutifs de discrimination ou de



harcèlement ou sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ou harcèlement .

A tout moment les salariés concernés, victimes ou témoins, pourront saisir les instances représentatives existantes dans l'entreprise, ainsi que toutes instances locales, administratives ou juridictionnelles.

Le cas échéant, il sera procédé dans un second temps à une enquête approfondie destinée à déterminer les circonstances de la situation, à en analyser les causes et à rechercher les solutions permettant de faire cesser rapidement les troubles occasionnés.

#### 4.2 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX SENIORS

Consciente de l'importance de l'expérience et des connaissances des salariés seniors, la Division Messagerie du groupe GEODIS réaffirme sa volonté de reconnaître et protéger ces salariés, tout en les accompagnants dans la poursuite de leur carrière.

La Division Messagerie du groupe GEODIS rappelle qu'elle a déjà pris des engagements envers les salariés seniors à l'article 6 de l'accord de GPEC relatif aux entreprises de moins de 300 salariés, du 29 septembre 2008.

Elle entend non seulement pérenniser ces engagements mais également, les compléter et les appliquer à l'ensemble des salariés de la Division Messagerie, en déterminant pour ce faire des objectifs qui seront appréciés nationalement.

Le présent accord témoigne de la volonté de la Division Messagerie du groupe GEODIS de prolonger ses actions tendant à promouvoir la diversité et à garantir l'égalité des chances.

##### 4.2.1 - RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors constituent, pour la Division Messagerie du Groupe Geodis, des axes prioritaires. C'est pourquoi elle se fixe les objectifs suivants en la matière :

###### o Objectifs de recrutement

La Division Messagerie du Groupe Geodis se fixe pour objectif de recruter chaque année au moins 3 % de salariés âgés de 50 ans et plus, parmi le nombre total d'embauches réalisées au sein de la Division Messagerie.

L'atteinte de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- structure des embauches effectuées au sein de la Division Messagerie du Groupe GEODIS, par tranches d'âges : moins de 50 ans, entre 50 et 55 ans, 55 ans et plus.

###### o Objectifs de maintien dans l'emploi

La Division Messagerie du Groupe Geodis considère que la poursuite de la carrière des seniors au sein de l'entreprise est une des clés de la gestion anticipative et durable des emplois et des compétences.

Elle se fixe pour objectif de fidéliser ses salariés seniors, en promouvant notamment la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction.

La Division Messagerie du Groupe Geodis considèrera que cet objectif est atteint si elle parvient à maintenir ou à faire progresser l'âge moyen de départ à la retraite « régime général », qui se situe pour 2008 à 59 ans.

L'atteinte de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- structure des effectifs de 55 ans et plus au sein la Division Messagerie du Groupe GEODIS ;

P.L 6/17  
PC

AD  
C23  
MD  
ER

N  
NT  
AD  
C23

- Age moyen des départs à la retraite « régime général » au sein la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

#### 4.2.2 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

- o Le bilan de compétences

Sous réserve que leur ancienneté soit au moins d'un an, les salariés de 45 ans et plus bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des métiers.

Ils peuvent ainsi demander, à leur initiative et dans le cadre d'une démarche individuelle, à bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence des heures acquises dans le cadre du droit individuel à la formation, sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si la prise en charge est faite par le FONGECIF). Cette demande de congé peut être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines.

La Division Messagerie du Groupe GEODIS acceptera de financer 75% des demandes de bilan de compétence formulées par ces salariés et non financées par le FONGECIF, et s'engage à y donner suite dans un délai de deux ans maximum.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de demandes de bilans de compétences formulées par des salariés de la Division Messagerie du Groupe GEODIS âgés de 45 ans et plus,
- Nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS,
- Nombre de bilans de compétences réalisés pour l'ensemble des salariés de 45 ans et plus de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

- o La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les entreprises de la Division Messagerie du Groupe Geodis prendront en charge les demandes de Validation des Acquis de l'Expérience, lorsque ces dernières bénéficient à un salarié de 45 ans et plus et qu'elles permettent prioritairement :

- d'optimiser la durée d'une formation décidée conjointement et/ou ;
- à un salarié de formation initiale ou continue inférieure à bac + 3 d'acquérir un diplôme.

Dans ce cas, le nombre d'heures pris en charge au titre du plan de formation pourra être porté à 24 heures. L'entreprise concernée prendra en charge sur justificatifs, les frais de déplacement et d'inscriptions entraînés par l'exercice d'une Validation des Acquis de l'Expérience.

La Division Messagerie du Groupe GEODIS acceptera de financer 75% des demandes de VAE formulées par ces salariés et non financées par le FONGECIF, et s'engage à y donner suite dans un délai de deux ans maximum.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de demandes de VAE formulées par des salariés de la Division Messagerie du Groupe GEODIS âgés de 45 ans et plus,
- Nombre de VAE réalisées chaque année sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS,
- Nombre de VAE réalisées pour l'ensemble des salariés de 45 ans et plus de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

7/17  
PC ER

W  
NT  
AD  
G3  
H/D



- o L'accès à la formation

La Division Messagerie du groupe GEODIS encourage les entreprises de son périmètre à traiter de façon prioritaire les demandes de D.I.F. présentées par ses seniors.

Elle se fixe ainsi pour objectif de satisfaire ces demandes, dans la mesure où elles donnent lieu à un financement par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), et dès lors qu'elles entrent dans le cadre des formations reconnues comme prioritaires par la Branche, à hauteur de :

- 60% lorsqu'elles sont formulées pour la première fois,
- 80% lorsqu'elles sont formulées pour la seconde fois.

L'atteinte de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de demandes de DIF formulées par des salariés de la Division Messagerie du Groupe GEODIS âgés de 45 ans et plus,
- Nombre de formations dispensées dans le cadre du DIF sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS,
- Nombre de formations dispensées dans le cadre du DIF à des salariés de 45 ans et plus de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

#### 4.2.3 - L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- o L'entretien deuxième partie de carrière

Pour l'ensemble des salariés de 45 ans et plus de la Division Messagerie du Groupe GEODIS qui le souhaitent, un entretien de deuxième partie de carrière est organisé tous les 5 ans, il est l'occasion d'approfondir leurs compétences et de s'assurer de l'adéquation de celles-ci au regard de leur métier et des évolutions prévisibles de celui-ci.

La réalisation de cet objectif sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisés au cours de l'année sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS ;
- Rapport entre le nombre d'entretiens deuxième partie de carrière réalisés parmi la population cible et le nombre de salariés âgés de 45 à 54 ans de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

- o L'entretien bilan de carrière

En vue de favoriser l'employabilité des salariés de 55 ans et plus (54 et plus pour les conducteurs), et le cas échéant planifier les départs et élaborer les plans de succession, chaque salarié qui le souhaite bénéficiera d'un entretien afin de réaliser un bilan de carrière.

Cet entretien sera mené par le Responsable Ressources Humaines ou le Responsable hiérarchique à partir d'un questionnaire. Un fascicule d'informations sur les principales dispositions législatives en matière de retraite et sur le Congé de Fin d'Activité sera également remis au salarié avant cet entretien.

A l'occasion de cet entretien, les salariés bénéficieront de conseils personnalisés concernant la retraite, et tout particulièrement ceux ayant effectué une longue carrière.

Ils seront notamment informés :

- sur la possibilité de bénéficier d'un congé de fin d'activité (CFA),
- sur la possibilité de continuer à travailler bien que bénéficiant du nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein en vue d'obtenir une majoration de la future pension de retraite (surcote),
- sur la possibilité d'effectuer un rachat de cotisations pour les périodes correspondant aux études supérieures et pour les années incomplètes,
- sur la possibilité de cumuler la pension de retraite avec un revenu d'activité (cumul emploi-retraite),
- sur la possibilité de prendre sa retraite tout en continuant à travailler à temps partiel (retraite à temps partiel).

W  
AD  
G3  
P.C  
8/17  
PC ER  
MD NT



La réalisation de cet objectif sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- structure des effectifs de 55 ans et plus,
- nombre d'entretiens bilan de carrière réalisés au cours de l'année sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS ;
- rapport entre les nombre d'entretiens bilan de carrière réalisés parmi la population cible et le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus (54 ans et plus pour les conducteurs) de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

#### 4.2.4 - L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

##### ➤ La retraite progressive

La retraite progressive permet de travailler à mi-temps à partir de 60 ans et lorsque l'on a acquis au moins 150 trimestres, tout en commençant à percevoir une partie de sa retraite de base. Le dispositif, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2009.

Ainsi, le salarié qui le souhaite peut prendre sa retraite progressive chez son employeur. Pour cela, il ne doit exercer qu'une seule activité à temps partiel. Le travail à temps partiel accompli doit correspondre à des horaires de travail inférieurs d'au moins 20% à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

En continuant à travailler, le salarié continue aussi à cotiser et à acquérir des droits à la retraite. Sa retraite sera recalculée lorsqu'il cessera définitivement de travailler.

La Division Messagerie du Groupe GEODIS s'engage à continuer à appliquer ce dispositif, tant qu'il sera reconduit par la loi. Elle précise que, en ce qui concerne les conducteurs routiers (courte et longue distance), la durée de travail s'entend de celle prévue au contrat, heures complémentaires et heures d'équivalence non comprises

Elle se fixe pour objectif d'informer l'ensemble des salariés de 55 ans et plus (54 ans pour les conducteurs) de l'existence de ce dispositif de transition entre activité et retraite, à l'occasion de leur entretien de bilan de carrière.

Afin de mesurer l'impact de cette information sur les salariés la Division Messagerie du Groupe GEODIS, l'indicateur suivant sera publié chaque année:

- nombre d'entretiens bilan de carrière réalisés au cours de l'année sur l'ensemble des effectifs de la Division Messagerie du Groupe GEODIS ;
- nombre de départs en retraite progressive à temps partiel au cours de l'année.

#### 4.2.5 - LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET LE DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Le tutorat, en place dans l'entreprise, est un moyen privilégié pour développer la transmission des savoirs et des compétences des seniors. Il permet par ailleurs de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations, de faciliter les coopérations intergénérationnelles, et de permettre le maintien de la culture d'entreprise.

Afin de pérenniser son savoir-faire, la Division Messagerie du Groupe Geodis souhaite par conséquent favoriser le tutorat dans la mesure où il permet notamment le maintien et la transmission de compétences clefs détenues par les seniors.

Le dispositif tuteur bénéficie prioritairement aux populations suivantes :

- Les jeunes en alternance
- Les salariés accédant à un poste managérial pour la première fois
- Les nouveaux embauchés



W  
AD  
G3  
MD  
9/17  
PC  
EN MTT

Le tuteur est un salarié expérimenté, disposant d'une ancienneté significative dans l'entreprise, qui s'engage, sur la base du volontariat, dans une mission d'accompagnement au quotidien du salarié tuteuré.

Afin de permettre au tuteur d'exercer sa mission dans les meilleures conditions possibles, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation spécifique et/ou de l'accompagnement nécessaire, lui permettant de remplir sa mission.

La Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à cet effet à traiter de façon prioritaire les demandes de formation et/ou d'accompagnement à l'exercice d'une mission de tuteur, ou de formateur interne, lorsqu'elles sont formulées par des seniors disposant de l'ancienneté, de l'expérience et de l'aptitude requises pour remplir cette fonction.

La Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à ce que 30% de ses tuteurs ou formateurs internes soient choisis parmi ses salariés de 45 ans et plus.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen de l'indicateur suivant :

- structure de l'effectif des tuteurs et des formateurs internes de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

#### 4.2.6 – MODALITES DE SUIVI

Les dispositions du présent accord relatives aux seniors feront l'objet d'un suivi dans le cadre de l'observatoire de la Diversité mis en place au niveau national.

Cet observatoire se réunira une ou deux fois par an afin de procéder à un bilan du présent accord et d'échanger sur les évolutions éventuelles à apporter. La première réunion se tiendra avant le 31 décembre 2010.

Il sera notamment destinataire d'un rapport « seniors » permettant de mesurer les résultats obtenus par comparaison avec les objectifs que les parties se sont fixés et comportera notamment les indicateurs suivants :

- Indicateurs relatifs au recrutement et au maintien dans l'emploi,
- Indicateurs relatifs au développement des compétences,
- Indicateurs relatifs à l'anticipation de l'évolution des carrières,
- Indicateurs relatifs à l'aménagement des fins de carrières,
- Indicateur relatif à la transmission des savoirs et des compétences et au tutorat.

Les représentants disposeront du temps nécessaire pour mener à bien leurs missions. Les frais engendrés seront pris en charge par la Direction de Geodis.

#### 4.3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX HANDICAPES

Les parties au présent accord rappellent l'attachement du Groupe GEODIS à développer des actions en lien avec le handicap, notamment, par l'intermédiaire de sa Fondation sous l'égide de la Fondation de France (Association Guy Crescent).

Le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'insertion et du maintien dans l'emploi dans les établissements de la Division Messagerie du Groupe Geodis (cf loi du 11.02.05 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

La Direction et les Organisations Syndicales locales feront un point au moins tous les deux ans sur la mise en œuvre du présent accord et auront la faculté de le faire évoluer localement pour l'adapter à leur périmètre.

Il sera remis à cette occasion aux partenaires sociaux habilités à négocier des informations sur les travailleurs handicapés et sur les salariés en longue maladie.



Handwritten notes and initials: J, 10/17, PC, ER, NT, AD, C13, MD.



En association avec les Instances Représentatives du Personnel (C.H.S.C.T., DP) et les organismes experts concernés (médecin du travail, AGEFIPH, CRAM, SAMETH...), les entreprises de la Division Messagerie du Groupe GEODIS devront prévoir et organiser :

- L'accès à l'environnement de travail des personnes reconnues travailleur handicapé (accès à l'entreprise, aux parcs de stationnement, au poste de travail, aux locaux annexes, ...);
- L'intégration dans la communauté de travail et, si nécessaire, l'adaptation au poste de travail et l'évolution des métiers des personnes handicapées ;
- La désignation, si nécessaire, d'un tuteur externe ou interne, ce-dernier étant formé le cas échéant avec la contribution financière de l'AGEFIPH ;

Il est rappelé que le C.H.S.C.T., ou à défaut les délégués du personnel, est un acteur privilégié et incontournable pour le suivi du dossier handicap dans l'entreprise. Il bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de cette mission.

Un bilan des actions locales sera communiqué et débattu lors des réunions du C.H.S.C.T. ou à défaut dans le cadre des réunions des Délégués du Personnel.

La Division Messagerie du Groupe GEODIS encourage les sociétés de son périmètre :

- à recourir, dans le cadre de recrutements externes, aux viviers de candidats travailleurs handicapés, notamment ceux gérés par l'AGEFIPH ;
- à recourir, dans le cadre de recrutements externes, aux contrats de rééducation professionnelle, par lesquels les personnes ayant perdu, par leur handicap, leur emploi, ont la possibilité de se réaccoutumer à leur profession ou d'exercer un nouveau métier ;
- à mener régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation des salariés aux problématiques liées au handicap ;
- à prendre en considération les problématiques particulières des salariés ayant la charge d'une personne handicapées (aménagement du temps de travail, autorisations d'absence, demande de mobilité du salarié, ...);
- à accorder, dans le cadre d'une mobilité géographique voulue par le salarié, des mesures d'accompagnement financier à la mobilité susceptibles d'être pris en charge par l'AGEFIPH ;
- à développer des partenariats avec le secteur protégé, en s'appuyant sur l'existant ;
- à concrétiser des conventions avec des nouveaux partenaires relevant du secteur protégé ;
- à demander à la SAMETH locale un état des lieux (dont une partie sera prise en charge par l'organisme à hauteur de 10% maximum du montant de la contribution), afin de définir les postes pouvant être mis à disposition des salariés handicapés et favoriser ainsi leur accueil et/ou leur maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, soucieuse d'assister dans leur démarche les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap, les entreprises de la Division Messagerie du groupe GEODIS prendront en charge le temps consacré par les intéressés à l'accomplissement de leurs démarches, à concurrence d'un jour, et sur présentation des justificatifs afférents (courrier de convocation reçu de l'organisme, ...).

Les salariés faisant l'objet d'une reconnaissance comme travailleur handicapé, bénéficient dès le dépôt de leur demande et après information de l'employeur du statut protecteur défini aux articles L.5213-6 et suivants du code du Travail.

Les dispositions relatives au handicap constituent une étape nécessaire qui amènera un premier état des lieux dès 2010 permettant l'engagement d'une réflexion sur la politique handicap, la formation des membres de l'observatoire par des organismes spécialisés sur le sujet et l'élaboration d'un accord cadre national susceptible d'être agréé par l'Etat.

#### 4.4 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31/12/10, la Division Messagerie du groupe GEODIS incitera les entreprises de son périmètre à



mener localement une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique sociale devra notamment garantir l'égalité en matière de :

- recrutement : les entreprises de la Division Messagerie veilleront ainsi à prévenir, si elle existe, la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent tant auprès des hommes que des femmes ;
- la rémunération : les entreprises de la Division Messagerie veilleront à supprimer, si elles existent les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences, expérience, ancienneté, responsabilités, performances et postes égaux et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières : les entreprises de la Division Messagerie veilleront à mettre en place des dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes et vice versa, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental et congé d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

La Division Messagerie du groupe Geodis s'engage à élaborer pour le 01 janvier 2010 un modèle de rapport portant sur la situation comparée entre les Hommes et les Femmes, dans le cadre de l'article L 2323-57 du Code du travail, de façon à ce qu'un document homogène puisse être utilisé sur l'ensemble de son périmètre.

Ce modèle de rapport comportera notamment des analyses permettant d'apprécier les situations respectives des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Il comportera un double niveau d'information sur les salaires par Catégorie Socio Professionnelle, par classifications conventionnelles permettant de faire ressortir des écarts possibles de rémunération.

Il intégrera également les notions des salaires de base, de salaires moyens et médians, d'Ancienneté moyenne et l'ancienneté moyenne par catégorie.

L'ensemble de ces éléments permettant une aide au constat, une aide à l'analyse et une aide à l'élaboration de plans d'actions conformément au principe d'égalité des rémunérations.

## ARTICLE 5 - LA FORMATION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre tous les salariés de l'entreprise dans le développement de leurs carrières. Dans ce cas, l'entreprise veillera au maintien de l'accès à la formation pour tous.

### 5.1 - LA FORMATION COMME VECTEUR DES VALEURS DE L'ENTREPRISE

Afin de placer la question de la diversité au centre de la stratégie de l'entreprise, la Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage chaque fois que possible à intégrer ce thème dans les actions de formation et notamment l'accès des femmes à des formations permettant d'évoluer vers des métiers traditionnellement masculin et inversement permettant à des hommes d'évoluer vers des métiers réputés féminins.

A cet effet, les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord négocieront avec leurs prestataires les conditions dans lesquels ces thèmes pourront être intégrés aux actions de formation.

Par ailleurs, consciente que la gestion de la diversité des profils peut impliquer un management de plus en plus complexe, la Division Messagerie du Groupe Geodis proposera à ses managers des



U  
AD 033

MD  
NT



formations visant à mieux préparer l'écoute, à comprendre les aspirations des salariés, à gérer les différences et à encourager le dialogue social.

## 5.2 - L'INSERTION DES JEUNES

Les entreprises de la Division Messagerie du Groupe Geodis encourageront et faciliteront l'accès aux stages dans l'ensemble des entités qui la composent. L'intégration des stagiaires promouvra, comme le recrutement, la diversité (mixité, diversité des origines, handicap, diversité des parcours et des formations).

## 5.3 – ENGAGEMENT SYNDICAL ET MANDATS REPRESENTATIFS

Les entreprises de la Division Messagerie du Groupe GEODIS s'engagent à respecter le dialogue social et l'ensemble de ses acteurs et à s'assurer que les fonctions représentatives ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière.

De la même manière, elles veilleront, pour empêcher toute discrimination à ce que l'engagement syndical ou représentatif ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle, en termes de promotion, de rémunération et d'accès à la formation.

Les coordinateurs nationaux seront saisis de toute difficulté dans la mise en œuvre de ces dispositions et chercheront les solutions appropriées en concertation avec la Direction Générale de la Division Messagerie du Groupe GEODIS.

## ARTICLE 6 - POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

La Division Messagerie du Groupe Geodis ne conçoit pas son développement sans se fixer d'ambitueuses lignes de conduite en matière de développement durable et d'exemplarité citoyenne. Une telle exigence est de plus en plus partagée par l'ensemble de nos interlocuteurs, clients, prestataires ou salariés.

Les préoccupations de la Division Messagerie du Groupe Geodis se traduisent par la mise en œuvre d'actions concrètes, afin de préserver l'environnement et limiter, voire éliminer tout impact.

Dans le cadre du développement durable :

- assurer la santé et la sécurité des salariés,
- garantir des conditions de travail respectant les droits existants
- favoriser le développement des compétences et fidéliser les salariés,

Dans le cadre de la politique environnementale :

- réflexions sur une nouvelle organisation de transport,
- économie d'énergie,
- favoriser le covoiturage et l'utilisation des transports en commun,
- prise en compte des problématiques environnementales, notamment sur les créations de sites.

## 6.1 - LIMITER LES EMISSIONS DE CO2 LIEES AU TRANSPORT

Afin de réduire la consommation de carburant et donc les émissions de CO2, la Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à :

- procéder au renouvellement accéléré des véhicules,
- procéder au bridage des moteurs,
- promouvoir des actions de formations des conducteurs à l'éco conduite,
- attribuer des objectifs en la matière,
- signer la Charte d'engagement volontaire de réduction des émissions de CO2, initiée par le Ministère du Transport.

Parallèlement, des tournées de distributions optimisées continueront à être mises en place ainsi que des véhicules « propres » pour la distribution en centre ville.



AD G13  
9.2  
13/17  
PC ER NT

Enfin, la Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage, dans la mesure du possible, à recourir au transport combiné « rail-route ».

## 6.2 - AMELIORER LA PERFORMANCE DE NOS SITES

La Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à continuer de s'employer à maîtriser les consommations d'eau, d'électricité, de gaz, et à développer de nouvelles sources d'énergie (panneaux photovoltaïques, ...) ou encore à améliorer le traitement des déchets.

Dans ce cadre, elle poursuit la certification environnementale de ses sites et entend développer les sites HQE (Haute Qualité Environnementale).

La Division Messagerie du Groupe Geodis sélectionnera en ce sens ses fournisseurs et responsabilisera ses sous traitants.

## ARTICLE 7 – LE ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les Organisations Syndicales signataires de l'accord ainsi que les Représentants du Personnel de chaque entreprise veilleront à ce que le présent accord soit respecté.

### 7.1 – INFORMATION DES MEMBRES DE LA CONCERTATION NATIONALE

Consciente des enjeux de la diversité et de la responsabilité d'une entreprise de messagerie vis-à-vis de l'environnement, la Division Messagerie du Groupe Geodis entend associer les membres de la concertation nationale à ces différentes problématiques.

C'est pourquoi, la diversité, le développement durable et l'écologie seront autant de sujets abordés à l'occasion de la réunion bilatérale se tenant annuellement entre chaque organisation syndicale et la Direction de la Division Messagerie du Groupe Geodis.

### 7.2 - DES ENGAGEMENTS RECIPROQUES

La Division Messagerie du Groupe GEODIS entend associer étroitement les représentants du personnel dans sa démarche de promotion de la diversité et de respect de l'environnement.

Elle les encourage à ce titre à favoriser autant que de possible la mise en œuvre des principes énoncés ci-dessus dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

## ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD

Un observatoire national de la Diversité sur l'ensemble des thèmes développés dans l'accord sera mis en place, et sera composé de :

- deux représentants des Organisations Syndicales signataires,
- deux représentants de la direction.

Il se réunira une ou deux fois par an afin de procéder à un bilan du présent accord et d'échanger sur les évolutions éventuelles à apporter. La première réunion se tiendra avant le 31 décembre 2010.

L'engagement de chantiers allant dans le sens des objectifs du présent accord pourra nécessiter des réunions complémentaires.

Il sera notamment destinataire :

- Du rapport national sur le handicap qui comportera l'ensemble des informations concernant l'emploi de personnes handicapées et les actions engagées en faveur du handicap sur le périmètre de la Division Messagerie du Groupe Geodis (notamment accords locaux et initiatives locales)

Handwritten notes and initials in blue ink: N, AD, C13, TLD, 14/17, PC, EN, NT, P.C.



L'observatoire sera notamment chargé des missions suivantes :

- d'étudier les rapports qui lui sont destinés
- d'en faire une analyse approfondie
- d'effectuer toute proposition complémentaire permettant d'engager tout chantier allant dans le sens des objectifs fixés au présent accord (initiatives, actions, aménagements, communication ....).

Les représentants disposeront du temps nécessaire pour mener à bien leurs missions.  
Les frais engendrés seront pris en charge par la Direction de Geodis.

#### ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions relatives aux seniors qui sont conclues pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 01/01/2010 jusqu'au 31/12/2012.

Ces dernières cesseront automatiquement de s'appliquer au terme des 3 ans, cette clause constituant la stipulation contraire prévue par l'article L 2222-4 du code du travail.

#### ARTICLE 10 – ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 Code du Travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il est expressément convenu que toute entreprise entrant dans le périmètre de la Division Messagerie France du groupe Geodis, sera couverte par le présent accord sans avoir à y adhérer expressément, sauf si cette entreprise est déjà couverte par un accord d'entreprise portant sur le même sujet.

#### ARTICLE 11 – REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

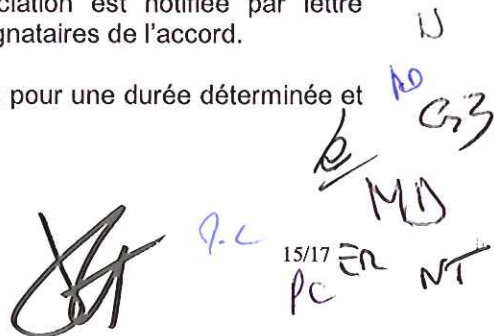
Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail, cette demande pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, à l'exception des dispositions prévues à l'article 4.2 relatif aux seniors.

La dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Dans ce cas, la durée du préavis est de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son ou ses auteurs aux signataires de l'accord.

Les dispositions prévues à l'article 4.2 relatif aux seniors sont conclues pour une durée déterminée et ne peuvent, à ce titre faire l'objet d'une dénonciation.



**ARTICLE 12 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Conformément à la loi, le présent accord a été signé puis notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre de la division de messagerie du groupe Geodis. Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont l'un signé des parties et l'autre sous format électronique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et en un exemplaire au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative à la date de signature de l'accord.

Les récépissés de dépôt de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, d'une part et du Conseil de Prud'hommes d'autre part, seront transmis aux Organisations Syndicales Représentatives, dès réception par la Direction.

Fait à Clichy, le 10 novembre 2009

**Pour la Direction**  
Monsieur Jean-Louis VINCENT

**Pour la C.F.D.T.**  
Monsieur Olivier LIBERT

Monsieur Etienne RUSSO

**Pour la C.F.E.-C.G.C.**  
Monsieur Jacky GROLAUD

Monsieur Noël THORAVAL

**Pour la C.G.T-F.O.**  
Monsieur Gilles BONNET

Monsieur Pierre CABALLO

**Pour la C.F.T.C.**  
Madame Paulette COURTIAL

Madame Ariane DALPHRASE

**Pour la C.G.T.**  
Monsieur Michel DEGOUYS

Monsieur Michel LAUTIER

18/11/09  
sous réserve  
des dispositions  
des articles  
sur l'égalité  
de traitement  
entre les femmes  
et les hommes



**ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES DU PERIMETRE  
MESSAGERIE/EXPRESS/SIEGE GEODIS FRANCE**

DENOMINATION SOCIETE	N° IMMATRICULATION
TRANSPORTS BERNIS	772 500 369
CHAVENEAU BERNIS	326 480 324
TRANSQUERCY	341 003 689
AISNE EXPRESS	302 421 474
CALBERSON ALSACE	393 123 328
CALBERSON ARDENNES	785 721 176
CALBERSON AUBE	775 555 147
TRANSPORTS WALBAUM	335 580 809
CALBERSON LORRAINE	304 487 952
CALBERSON MOSELLE	308 174 903
GEODIS EUROMATIC	562 013 771
CALBERSON AUTUN	403 567 795
SEINE EXPRESS	574 508 149
SD CALBERSON	440 708 634
GIE PRISME	391 703 725
MESSAGERIES PARISIENNES DU LIVRE	393 202 528
CALBERSON LOCATION	383 878 782
CALBERSON ILE DE FRANCE	393 193 875
SARL PARIS HUIT	403 567 373
CALBERSON SEINE ET MARNE	393 193 909
77 EXPRESS SUD	330 096 355
GEODIS IDF SERVICES	692 033 061
CALBERSON PARIS EUROPE	501 378 582
CALBERSON SEINE SAINT DENIS	433 957 115
S.N.T.N.	457 507 358
FLANDRE EXPRESS S.A.	300 089 174
CALBERSON EUROPE NORD	407 728 989
SARL VAL EXPRESS	301 862 603
ARTOIS EXPRESS S.A.	778 156 901
CALBERSON PICARDIE	691 720 486
CALBERSON HAINAUT	330 813 841
CALVADOS EXPRESS	780 124 384
CALBERSON EURE & LOIR	805 720 976
CALBERSON OISE	440 319 085
CALBERSON NORMANDIE	393 123 724
CALBERSON YVELINES	439 503 533
M.G. TRANSPORTS	578 204 224
CALBERSON ARMORIQUE	303 939 417



*P.C.*

*AD*  
*MT*  
*PC 033*

DENOMINATION SOCIETE	N° IMMATRICULATION
CALBERSON BRETAGNE	393 124 011
SMTR	575 551 114
SOTRAB	496 480 187
DROME EXPRESS	300 940 376
CALBERSON AUVERGNE	788 060 846
CALBERSON RHONE ALPES	393 193 867
RHONE DAUPHINE EXPRESS	957 503 493
CALBERSON EUROPE RHONE-ALPES	407 772 987
CALBERSON F.M.	815 780 531
HAUTE PROVENCE EXPRESS	352 052 310
ALPES MARITIMES EXPRESS	310 003 199
BOUCHES DU RHONE EXPRESS	072 803 471
EURL MIDI COURSE	378 624 241
GARD EXPRESS	730 200 854
HERAULT EXPRESS	473 800 290
SARL VAR EXPRESS	312 616 188
CALBERSON MEDITERRANEE	306 731 688
PROVENCE EXPRESS	314 515 438
CALBERSON ROUSSILLON	681 850 129
AXIS ET ASSOCIES	393 338 702
GIE FRANCE EXPRESS	712 022 334
SA EXPOCALBER	330 096 355
CALBERSON GE	323 449 918
GEODIS INTERSERVICES	402 316 467
GEODIS SOLUTIONS	434 291 001
GEODIS LOGISTICS SERVICES	435 148 754
GEODIS DIVISION MESSAGERIE SERVICES	380 379 483
GEODIS NETWORKS	428 771 042
AVEYRON EXPRESS	310 923 495
CALBERSON SUD OUEST	393 200 167
GIRONDE EXPRESS	473 203 404
LOT ET GARONNE EXPRESS (DUBOUIL)	334 556 537
CALBERSON LOIRET	780 060 711
79 EXPRESS	302 452 016
TRANSPORTS DUSOLIER	054 200 415
CALBERSON PARIS NORMANDIE	509 485 918
CALBERSON MIDI PYRENEE	509 485 983