

Engagement des Autocars Bernard PONS & Fils en matière de RSE

Nous sommes engagés dans une démarche volontaire et proactive de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), conformément aux lignes directrices de la norme internationale ISO 26000. Cette norme, qui définit les principes et les thèmes centraux de la RSE, nous permet de structurer nos actions et d'agir de manière responsable envers nos collaborateurs, nos clients, l'environnement, et la société dans son ensemble.

Notre engagement RSE se traduit par des pratiques responsables qui allient performance économique, respect de l'environnement, et progrès social. Nous visons à maximiser notre contribution positive à la société tout en minimisant notre impact négatif, dans un souci de transparence, d'éthique, et d'intégrité.

1. Respect des Droits Humains et Conditions de Travail

Nous accordons une attention particulière au respect des droits humains et à l'amélioration des conditions de travail. Ce pilier fondamental de la RSE, encadré par la norme ISO 26000, se traduit par une gestion responsable de nos équipes, favorisant leur bien-être, leur sécurité, et leur développement professionnel.

➤ Engagement envers nos collaborateurs

- **Respect des droits humains** : Nous garantissons des conditions de travail dignes et équitables. Aucun travail forcé, aucune discrimination et aucune forme de harcèlement n'est toléré dans nos pratiques.
- **Égalité des chances** : Nous favorisons l'égalité professionnelle, avec des politiques de recrutement et de promotion basées sur les compétences et la performance. Nous nous engageons à réduire les inégalités liées au genre, à l'âge ou à la condition sociale, en garantissant l'accès à des opportunités équitables pour tous nos collaborateurs. Un accord égalité Femmes/Hommes est en vigueur dans l'entreprise depuis 2022 prévoyant un suivi annuel des objectifs fixés. Cet accord signé avec nos partenaires sociaux, concerne les domaines d'actions suivants :

Domaine d'action n°1 : la rémunération effective

ETATS DES LIEUX 2023

	Année 2021							
	Temps Partiel				Temps Complet			
	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H
Ouvrier Qualifié	12 200 €	12 699 €	39,71%	-3,93%	23 325 €	24 900 €	17,07%	-6,33%
Employé	-	-	-	-	22 120 €	-	100,00%	-
Agent de Maîtrise	33 442 €	0 €	100,00%	-	27 430 €	24 947 €	66,67%	9,95%
Cadre	-	-	-	-	-	-	-	-
	Année 2022							
	Temps Partiel				Temps Complet			
	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H
Ouvrier Qualifié	11 869 €	13 217 €	40,00%	-10,20%	24 276 €	25 430 €	17,00%	-4,54%
Employé	-	-	-	-	25 285 €	26 319 €	67,00%	-3,93%
Agent de Maîtrise	-	-	-	-	32 695 €	-	100,00%	-
Cadre	-	-	-	-	27 704 €	-	100,00%	-
	Année 2023							
	Temps Partiel				Temps Complet			
	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H	Femmes	Hommes	% Femmes	Ecart Rémunération F / H
Ouvrier Qualifié	13 543 €	14 160 €	42%	-4,36%	26 809 €	27 407 €	23%	-2,18%
Employé	-	-	-	-	25 983 €	23 179 €	50,00%	12,10%
Agent de Maîtrise	21 254 €	-	100,00%	-	27 844 €	38 113 €	33,33%	-26,94%
Cadre	-	-	-	-	-	48 155 €	100,00%	-

Domaine d'action n°2 : l'embauche

ETATS DES LIEUX 2023

	Année 2021			Année 2022			Année 2023		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'embauche CDI	5	10	15	7	4	11	7	7	14
%	33,33%	66,67%	100,00%	64,00%	36,00%	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%
Nombre d'embauche CDD	3	1	4	0	3	3	0	1	1
%	75,00%	25,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
TOTAL Embauche	8	11	19	7	7	14	7	8	15
%	40,00%	60,00%	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%	47,00%	53,00%	100,00%

Domaine d'action n°3 : la formation

ETATS DES LIEUX 2023

Année 2021			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes formées	16	45	61
%	26,23%	73,77%	
Effectif	39	75	114
%	34,21%	65,79%	100%
% de personnes formées	41,03%	60,00%	
Année 2022			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes formées	56	95	151
%	37%	63%	
Effectif	42	81	123
%	34,15%	65,85%	100%
% de personnes formées	133,33%	117,28%	
Année 2023			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes formées	40	91	131
%	31%	69%	
Effectif	43	81	124
%	34,68%	65,32%	100%
% de personnes formées	93,02%	112,35%	

**Notre index
2024 est**

2. Politique

**F/H en
94/100**

SOCIAL

- **L'engagement sur le dialogue social et les actions en matière sociale et salariale permettant de garantir une continuité du service et une fidélisation des équipes**

Une grande importance est accordée au sein de notre entreprise à l'innovation participative, les salariés sont sollicités régulièrement pour suggérer, à partir de leurs expériences professionnelles, les améliorations à mettre en place tant sur le plan technique que sur le plan de la performance en matière d'engagement social.

Structure à échelle humaine, en phase de croissance, notre entreprise doit compter sur chacun de ses salariés pour accompagner et favoriser cette période de développement.



- **Les Représentants du Personnel**

Depuis Décembre 2020 le Comité Social et Economique est mis en place, 1 CSE sur Bédarieux, 1 CSE sur le Bosc et 1 CSE Central. Les salariés sont représentés par des Représentants du Personnel élus (8) et par des

délégués syndicaux (2). Dans le cadre du CSE, une réunion mensuelle est tenue. A chaque réunion, les représentants du personnel posent par écrit les questions qu'ils souhaitent débattre. Ces réunions permettent aussi à l'entreprise d'aborder les sujets concernant les résultats de l'entreprise, la formation... Au terme de chaque réunion un procès-verbal est établi, remis aux délégués du personnel, affiché au local conducteur et insérer dans le registre prévu à cet effet.

E n



Conformément à la réglementation, nous engageons chaque année, une Négociation Annuelle Obligatoire lors de laquelle sont abordés les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance maladie, la formation et l'emploi des salariés âgés, l'emploi des salariés handicapés. Février 2023, la NAO a abouti à une augmentation des salaires bruts de 5,75 %. Un système d'intéressement aux résultats de l'entreprise est à l'étude.

➤ **La politique de recrutement de l'entreprise (CDI, CDD, temps partiel...) permettant de maintenir un personnel qualifié**

En matière de recrutement, notre entreprise privilégie le recrutement local en CDI et la préservation du bassin de l'emploi.

- **Détermination de l'effectif**

En début d'année, nous étudions nos besoins. Sont pris en compte les départs prévus en cours d'année, l'absentéisme moyen sur l'année précédente, les heures de délégation, les heures de Formation, les heures à produire en fonction de l'activité prévisionnelle et le personnel présent. Cette étude nous permet de déterminer le profil des postes à pourvoir et les périodes de recrutement. Les postes à pourvoir sont présentés à l'ensemble du personnel afin que chacun puisse postuler le cas échéant.

- **Procédure de Recrutement**

Le recrutement s'effectue essentiellement sur des contrats de travail à temps partiel.

Un partenariat avec France Travail est mis en place afin de recruter des salariés intéressés par le travail à temps partiel mais pas forcément titulaire du Permis de Transport en Commun.

Le recrutement s'effectue en 3 étapes. Une information Collective, une évaluation des candidats intéressés et enfin la sélection des candidats ayant réussi tous les tests.

En parallèle, pour les recrutements à venir, nous nous engageons à développer, dans toutes les fonctions où cela sera possible, l'alternance, soit par le biais de l'apprentissage ou celui des contrats de professionnalisation et ce, bien sûr, en relation avec les établissements scolaires et universitaires de la région.

- **La Formation dispensée lors du recrutement**

Le partenariat avec France Travail nous permet de délivrer une formation (beaucoup plus complète que celles ordinairement offertes sur le marché) aux futurs salariés. En effet, à la fin de cette formation qui dure 3 mois, les candidats obtiennent un Certificat de Formation Professionnel (CFP 138) comprenant le permis transport en commun, la formation initiale obligatoire (FIMO), l'attestation formation aux premiers secours et la formation gestion des conflits. Lors de l'intégration du salarié au sein de l'entreprise, le formateur interne l'accompagne pour la reconnaissance du service à effectuer permettant ainsi une consolidation de ses acquis.

- **Entretien d'évaluation**

Dans le cadre de l'entretien d'évaluation, obligatoire pour l'ensemble des salariés, notre entreprise analyse avec chaque salarié, ses besoins en matière de progression de carrière.

Ce passage obligé, institué par le législateur constitue un moment privilégié où chaque salarié a la possibilité, avec son responsable, de mesurer le chemin parcouru et d'anticiper son évolution.

L'expérience nous montre qu'il ne s'agit pas d'une simple formalité, mais bien d'un engagement fort entre les parties, permettant à l'ensemble du personnel de l'entreprise d'avancer dans le même sens.

L'écoute, la proximité avec nos salariés est une force majeure de notre entreprise.

3. Sécurité et bien-être au travail

Nous veillons à offrir un environnement de travail sain et sécurisé, notamment pour nos conducteurs et équipes techniques. Cela passe par des actions concrètes :

➤ Développement professionnel et gestion des talents

La formation professionnelle est un outil majeur que nous mettons à la disposition de nos salariés. Former nos salariés nous permet une montée en compétence et une fidélisation de nos collaborateurs. L'amélioration de nos performances, la qualité des services participent à la pérennisation de notre futur.

Depuis Juillet 2022, nous avons intégré un moniteur d'entreprise afin de :

- ✓ Améliorer le suivi des formations
- ✓ Renforcer les sujets abordés avec une meilleur cible (positionnement au poste de travail, amélioration de la conduite, éco-conduite...)
- ✓ Améliorer le parcours métier, renforcer l'accompagnement régulier
- ✓ Répondre plus rapidement aux besoins de formations internes
- ✓ Optimiser nos investissements en formations

Les missions du moniteur d'entreprise sont :

- Eco-conduite
- Accueil des nouveaux entrants
- Reprise de conduite sur conducteur en difficulté
- Billettique
- Fondamentaux du conducteur Autocars Pons
- Gestion des conflits
- Gestes et postures
- Prise en charge d'une personne à mobilité réduite
- Le constat amiable
- Entretien d'embauche

C'est à partir d'une rencontre entre les besoins exprimés par les salariés et les contraintes imposées par l'évolution de l'activité qu'un plan de Développement des Compétences est mis en place.

Nous un point à

mettons d'honneur

encourager

le développement personnel et professionnel de nos collaborateurs.

➤ Formation et Information des Conducteurs

L'ensemble de nos conducteurs bénéficie d'une formation "Sécurité dans le transport scolaire". Cette formation, délivrée en interne, aborde en particulier l'importance du port de la ceinture pour les enfants, des

conséquences liées au non-respect de ces consignes et enfin quelle pédagogie adopter pour faire passer le message.



En partenariat avec les établissements scolaires nous organisons des journées « sensibilisation au port de la ceinture de sécurité ». La société AGORA FORMATION assure à nos conducteurs une formation à l'utilisation des extincteurs, à l'évacuation d'un autocar en cas d'urgence. Nous mettons à la disposition des élèves du lycée, un car pédagogique pour les sensibiliser à l'intérêt du port de la ceinture de sécurité en cas de renversement du véhicule.



De plus, notre livret d'accueil, traite plus particulièrement des règles de sécurité dans le transport et rappelle aux conducteurs les consignes à appliquer pour le port de la ceinture.



Le conducteur rappelle oralement à chaque départ que le port de la ceinture de sécurité est obligatoire pour tous. Des panneaux sont visibles à la montée et dans le véhicule.

4. Enjeux Sociétaux et Développement Local

En tant qu'acteur du transport de voyageurs, nous jouons un rôle clé dans le développement des territoires et dans la réponse aux enjeux sociétaux. Nous veillons à avoir un impact positif sur les communautés locales en assurant des services accessibles et inclusifs.

➤ Accessibilité des services

Nous nous engageons à proposer des services de transport qui répondent aux besoins de toutes les catégories de la population, notamment les personnes en situation de handicap, les seniors, et les populations à faible revenu. Nos actions incluent :

- **Amélioration de l'accessibilité** des infrastructures et des véhicules, avec des dispositifs d'aide pour les personnes à mobilité réduite.

➤ Implication dans les initiatives locales

Nous participons activement aux projets et initiatives locales qui visent à améliorer le bien-être des populations, en collaborant avec les autorités locales, les associations, et les autres acteurs économiques. Ces initiatives incluent :

- **Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance - CLSPD**

Depuis décembre 2008, la commune de Bédarieux s'est dotée d'un Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD). Le CLSPD est une instance de réflexion, d'échange, de coordination et d'animation. Toutes formes de délinquance peuvent y être abordées. Il permet aux acteurs présents aux côtés des familles sur le terrain (élus, assistantes sociales et travailleurs sociaux, responsables associatifs, enseignants, gendarmes, juges, éducateurs sportifs...) de travailler ensemble pour mener des actions concrètes. A sa mise en place, Stéphane PONS a été sollicité pour faire partir de ce conseil, nous permettant de mettre la sécurité dans le transport au cœur des débats.

5. Engagement Environnemental

Notre engagement environnemental s'inscrit dans une démarche plus large de développement durable et d'optimisation de l'impact environnemental de nos activités. Nous visons à réduire les émissions de gaz à effet de serre, à limiter notre consommation de ressources, et à promouvoir des pratiques écoresponsables.

➤ Gestion des émissions polluantes

Conformément à notre politique de réduction de l'empreinte carbone, nous avons développé plusieurs initiatives :

- **Renouvellement de la flotte** avec des véhicules moins polluants (électriques, hybrides) pour réduire les émissions de CO₂.

- **Éco-conduite** : Formation régulière de nos conducteurs à l'éco-conduite pour réduire la consommation de carburant.

➤ **Gestion durable des ressources**

Nous avons mis en place des pratiques de gestion durable pour l'ensemble de nos ressources, notamment :

- **Réduction de la consommation d'eau et d'énergie** dans nos installations.
- **Recyclage systématique des déchets** produits par nos activités de maintenance.

6. Relations Équilibrées avec les Parties Prenantes

Nous entretenons des relations équilibrées et respectueuses avec l'ensemble de nos parties prenantes, incluant nos fournisseurs, nos clients, et les autorités locales. Cette approche est fondée sur le respect mutuel, la transparence, et la réciprocité.

- **Relation avec les fournisseurs**

Nous appliquons une politique d'achats responsables, en sélectionnant des fournisseurs qui partagent nos valeurs de durabilité et de responsabilité sociale. Les critères de choix incluent :

- **Critères environnementaux** : Priorité aux fournisseurs utilisant des matériaux écologiques ou des procédés à faible impact environnemental.
- **Critères éthiques** : Respect des droits de l'homme, lutte contre le travail forcé et travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement.

- **Dialogue avec les clients**

Nous maintenons un dialogue constant avec nos usagers afin de comprendre leurs attentes et d'améliorer continuellement la qualité de notre service.

- **Partenariats avec les collectivités et associations**

Nous collaborons étroitement avec les autorités locales et les associations pour répondre aux défis du territoire, notamment en matière de mobilité, d'inclusion sociale et d'environnement.



- **Recrutement** (inclusion sociale...)
- **Intégration des salariés en situation de handicap** (Adaptation véhicules, formation...)
- **AGIR/CAP EMPLOI / France TRAVAIL**



7. Éthique des Affaires et Lutte Contre la Corruption

L'éthique des affaires est un des fondements de notre entreprise. Nous menons nos activités avec intégrité, transparence, et en respectant les lois en vigueur, en particulier dans le cadre des marchés publics.

➤ **Conformité aux réglementations**

Nous nous assurons que toutes nos actions respectent les législations locales et internationales en matière d'éthique, de lutte contre le blanchiment d'argent et de prévention des conflits d'intérêts.

8. Conclusion

Les Autocars Bernard PONS & Fils s'engagent pleinement à intégrer les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans leurs activités quotidiennes. En s'appuyant sur les recommandations de la norme ISO 26000, nous mettons en œuvre une stratégie globale qui allie éthique des affaires, performance sociale, engagement environnemental, et progrès économique.

Notre ambition est de jouer un rôle actif dans la construction d'un modèle de transport durable et responsable, en tenant compte des attentes de nos parties prenantes et en contribuant positivement au développement des territoires où nous opérons. À travers notre engagement en faveur des droits humains, de la réduction des inégalités, de la protection de l'environnement, et de la promotion de l'éthique dans nos relations d'affaires, nous visons à créer de la valeur non seulement pour notre entreprise, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Ainsi, notre démarche RSE renforce notre capacité à répondre aux défis actuels, en intégrant des solutions innovantes et durables qui amélioreront la qualité de vie de nos usagers et contribueront à un avenir plus juste, solidaire et respectueux de la planète.