

TABLEAU DE BORD

No. 5 | Juillet 2022


GROUPE TRANSPORTS
mooland
une ligne de conduite



UNE REPRISE SOUS DE MEILLEURS AUSPICES !

SOMMAIRE

2 Édito

3-4 Éclairage

- Nouveaux bus
- Acquisition de trois sociétés
- Transports scolaires
- JetCar OI

5 Rencontre

- Jean Maurice Séry

6-7 Connexion

- Lucien Payet
- Journée de souvenirs

8-11

Social/Ressources humaines

- Le service RH
- Évolution des effectifs
- Évolution de carrière
- Gestion des crises
- Fête des mères

UNE REPRISE SOUS DE MEILLEURS AUSPICES !

L'année scolaire 2021/22 vient de s'achever, celle-ci aura été à multiples rebondissements pour le Groupe Mooland et pour ses partenaires transporteurs engagés au sein du groupement GTO. Ces rebondissements résultent, comme je vous l'indiquais dans la précédente newsletter, de la décision du TCO en juillet 2021 de confier près de 150 de ses services scolaires à de nouveaux opérateurs.

Alors que nous annonçons un plan social sans précédent aux conséquences fâcheuses pour le Groupe, avec plus d'une soixantaine de suppression de postes, les premiers signes de faiblesse de certains de nos concurrents n'ont pas tardé. Dans un premier temps, ils étaient dans l'incapacité de démarrer la rentrée d'août 2021 puis, de pérenniser l'exécution de leur part de marché à compter d'octobre 2021.

Le TCO devait alors tirer les conséquences de son choix et résilier progressivement cinq lots du

marché qui mobilisaient 60 services, pour les confier au pied levé au groupement GTO.

Nous avons ainsi pu éviter le traumatisme d'un plan social au prix d'un exercice complexe qui a placé sous tension pendant plus de six mois nos services, en particulier nos directions d'Exploitation & Ressources humaines.

Je tiens ici à renouveler ma reconnaissance à l'ensemble du personnel de ces deux services qui n'ont jamais baissé les bras, et qui ont tout fait pour que le transport des élèves soit exécuté dans les meilleures conditions, en lieu et place des entreprises défaillantes.

Comme il faut toujours tirer le meilleur de pareille situation, cet épisode a permis à notre Groupe de tester sa capacité de résilience et la solidité de ses partenaires membres de GTO, unis comme les doigts d'une main. Il a aussi permis de faire triompher le réalisme et la franchise, et de mettre

à mal l'obsession de transporteurs pourtant chevronnés, prêts à tout pour remporter un marché, « quoiqu'il en coûte » !

Ce qui s'est passé doit nous rappeler que rien n'est jamais acquis, que nous devons toujours faire preuve de vigilance, entretenir notre capacité de résister et nous renouveler pour être meilleurs. Une qualité qui ne s'apprécie pas seulement dans le présent mais aussi et surtout dans la durée, comme nous l'a souvent enseigné le Fondateur du Groupe.

Merci encore à vous tous pour votre soutien indéfectible.

Bonne lecture,

Loqman MOOLAND

Président du Directoire

LES CHIFFRES DU GROUPE

(consolidés) :



Véhicules
610



Salariés
840



Installations techniques
90 000 m²



Chiffre d'affaires
60 M €

LOQMAN
MOOLAND

NOUVEAUX BUS : L'INNOVATION ET LA PERSÉVÉRANCE, MARQUE DE FABRIQUE DU GROUPE !

L'arrivée de bus neufs dans une entreprise de transport est toujours un événement. Pour notre groupe, elle renvoie à sa marque de fabrique : « ne jamais se replier sur lui-même, rester dans une dynamique en anticipant l'avenir » et cela, malgré les difficultés qu'il peut traverser comme en 2020 et 2021, avec la crise sanitaire ou encore la perte d'une partie des marchés de l'ouest.

C'est une trentaine de nouveaux bus que le groupe aura acquis entre décembre 2021 et la prochaine rentrée scolaire lui permettant de mieux se positionner sur les marchés : 15 bus ont été mis en service en décembre 2021 et autant le seront à la rentrée des classes 2022-2023.

Ces acquisitions sont une manière pour le groupe de conforter ses fondamentaux : une politique d'offre de service de qualité au profit de ses usagers ainsi que la sécurité de ces derniers et des conducteurs. Avec des véhicules beaucoup moins polluants, l'entreprise s'inscrit plus que jamais dans le cercle vertueux du développement durable.



Les nouveaux bus mis en service en décembre 2021.

ACQUISITION : TROIS SOCIÉTÉS DE L'OUEST REJOIGNENT TRANSPORTS MOOLAND

Le positionnement de nos activités dans l'ouest, depuis la fin des années 1980 suivi du rachat de la SETCOR en 1992, a toujours été un atout pour le groupe.

C'est ainsi, lorsque trois entreprises de transport de Saint-Paul souhaitent « passer la main », c'est vers notre groupe qu'elles se tournent. Une belle aubaine pour celui-ci, renforçant ainsi son assise dans l'ouest.

Dix lignes des hauts du réseau Kar'ouest ont ainsi été acquises et ce ne sont pas moins de 25 salariés qui sont venus renforcer les effectifs du groupe au cours du 1^{er} semestre 2022.

C'est pour notre groupe une situation inédite d'être dans les hauts de l'Ouest, l'amenant à établir, deux nouveaux sites d'exploitation sur le TCO, l'un au Bernica à Saint-Paul et l'autre à la Chaloupe Saint-Leu.



Le site du Bernica à Saint-Paul avec les autocars du réseau Kar'ouest.

TRANSPORTS SCOLAIRES 32 SERVICES DE PLUS, UNE ÉVOLUTION INESPÉRÉE POUR LE GROUPE

Après la perte de 70 services scolaires en juillet dernier, autant de lignes que de bus, comme annoncé dans notre précédente newsletter, le groupe ne comptait plus que **10 services lors de la rentrée scolaire 2021**. La raison de cette exclusion de ces marchés, pour une question de coût, n'a néanmoins pas tenu au fil des mois devant la mauvaise qualité de service proposée par les concurrents.

À la suite de la résiliation par le TCO des marchés de certains d'entre eux, la situation a évolué de manière inespérée pour le groupe entre novembre 2021 et février 2022. **L'entreprise retrouve 32 services de plus, 42 au total**, 38 confirmés jusqu'à la fin des marchés en 2027 (soit 75 services pour l'ensemble du Groupement GTO).

Ces avancées viennent, sans nul doute, conforter notre groupe dans ses fondamentaux : œuvrer pour une bonne qualité de service,

disposer d'un personnel bien formé, en faisant du dialogue social un vrai outil d'investissement pour chacun.

Cette situation a montré aussi la **forte solidarité entre les co-traitants du Groupement GTO**. Leur même vision du métier n'a laissé

aucune place à une gestion de court terme pour sauver des chiffres d'affaires, qui pourtant aurait pu être légitime. Ce Groupement, une « école de la qualité » se trouve aujourd'hui récompensé.



GILBERT
ENCATASSAMY



Les membres du GTO.

JETCAR OI : LIGNE DIRECTE 7J SUR 7 DE SAINT-GILLES À L'AÉROPORT ROLAND GARROS !

À son lancement, le 25 juillet 2017, JetCar reliait uniquement Saint-Pierre à l'aéroport Roland Garros. Depuis le 1er mars dernier, c'est un nouveau défi que le groupe a souhaité relever en créant un autre point de départ au niveau de la zone balnéaire de Saint-Gilles.

Fini l'angoisse, pour les touristes et les locaux de cette zone, pour se rendre à l'aéroport. Plus besoin de compter sur un ami ou sur un taxi, c'est JetCar qui vient à eux !

Pour utiliser cette navette directe de Saint-Gilles/Aéroport, rien de plus simple :

- Rendez-vous sur le site internet JetCaroi.fr pour effectuer votre réservation,
- Cliquez « Acheter un billet » et suivez les étapes indiquées pour réserver votre place.

Le départ de Saint-Gilles se fait à 16h45 (17h45)* à la « station essence

Vito», située côté montagne à l'entrée sud de la ville ; prévoyez d'y être 15 à 20 minutes avant. Vous serez à l'aéroport à 17h30/45.

En cas d'intempéries ou de fermeture de la route du littoral, la navette empruntera la route de la Montagne.

Lors de votre retour à La Réunion, vous pouvez reprendre la navette en sens inverse. Le départ se fait au nouveau pôle de transport en commun de l'aéroport qui se situe après le parking voitures N°1, il a lieu à 11h15 (12h15)*.

Cette navette fonctionne 7 jours sur 7, 365 jours par an. Le véhicule est confortable (siège pliable avec repose-pied), moderne (prise USB, connexion Wi-Fi), silencieux et respectueux de l'environnement (norme euro 6). Vous avez droit à 2 bagages en soute par personne.



Le bus JETCAR OI devant le nouvel arrêt de Saint-Gilles.

(17h45)* : heure d'hiver en métropole.

(12h15)* : heure d'hiver en métropole.

JEAN MAURICE SÉRY UN DIRECTEUR TECHNIQUE AUX MULTIPLES COMPÉTENCES

Jean Maurice Séry est né le 27 octobre 1964 au Tampon. À 6 ans, il perds sa mère et sera « *placé chez les uns et les autres en devenant adulte avant l'heure* », raconte-t-il. Il commence à travailler très tôt, devient chef d'équipe à la **SOGEA à la fin des années 80, il a à peine 23 ans !**

Après un détour de quelques années par la métropole, où il passe d'intérimaire à responsable du département de colisage chez « Philips », il regagne son île à la fin des années 80 où il va embrasser une carrière dans le domaine du transport de voyageurs.

C'est d'abord dans la société de taxis « Hoarau-frères » alors implantée à Saint-Joseph que Jean Maurice apprend le métier de **Taxi-ambulancier en 1988**. « *Je trouve mon bonheur dans ce métier en aidant les personnes âgées et encore plus quand il s'agit de personnes handicapées* » confie-t-il.

Quatre ans plus tard, **en 1992, Jean Maurice « rentre chez Mooland »** suite au rachat, par TMO, des bus scolaires et des taxis des « Hoarau-frères ». Il nous précise au passage que « *M. Mooland a restitué sans contrepartie les patentes de taxi à ceux qui les avaient apportées dans la société des Hoarau-frères au lendemain de cette reprise* ».

S'appuyant sur la compétence qu'il amène à l'entreprise, Amine Mooland, directeur général à l'époque, le nomme responsable du transport des PMR. La même année, le 24 juin précisément (la veille son épouse a accouché de jumeaux), il obtient haut la main son **permis de transport en commun** et œuvre alors dans le scolaire et les occasionnels.

En 1993, à la demande de Sulliman Mooland (jeune cadre du groupe à l'époque), il **se forme à l'informatique** pour gérer le dépôt de carburant. Un an après, c'est au tour de Ocharman Mooland (directeur technique à l'époque) de faire appel à lui pour **s'occuper de l'atelier des véhicules**. Atelier que Jean Maurice ne va plus quitter : il fera ses **armes en tant qu'administratif**. Il est par ailleurs, à cette époque, le chauffeur **occasionnel de Osmann Mooland**. « *En chemin, M. Mooland me parlait de sa vie d'antan, il me taquinait aussi en m'appelant directeur alors que je ne l'étais pas encore !* », se souvient-il.

Jean Maurice se souvient aussi que « *tout le monde était craintif de M. Mooland* » mais ajoute-t-il « *on voyait sur son visage que c'était une bonne personne* ». Avec le temps, « *il est devenu plus que mon papa en me faisant confiance et j'ai tout fait pour ne pas le décevoir* ».

Après avoir été administratif d'atelier, en s'occupant également de commande de pièces, puis responsable d'atelier, chef de parc et aujourd'hui directeur technique, Jean Maurice a gravi tous les échelons dans l'entreprise. Ce qui le fait dire : « *Ce que je suis aujourd'hui, je le dois à M. Mooland* ». D'ailleurs, « *lorsqu'on m'a nommé directeur en avril 2016* », poursuit-il, M. Mooland a été le premier content : « *Il était temps !* » lui avait-il dit.

C'est aussi à son engagement syndical que Jean Maurice fait référence quand il parle du groupe. Il a été en effet un acteur important du 1er CE de TMO en 1995 ; il se souvient aussi de la mise en place des 35 heures,



Jean Maurice Séry et Osmann Mooland.

« *une 1^{ère} en France métropolitaine pour une entreprise de transport* », dit-il avec une certaine fierté.

Avec ces deux passions qui l'animent, celle du travail bien fait et son engagement social (aujourd'hui Membre du CSE), Jean Maurice se dit comblé par ce qu'il fait pour le groupe.

Le groupe reconnaît d'ailleurs en lui l'homme investi dans toutes les tâches qu'il entreprend : de la planification des réparations des bus jusqu'au contrôle de leur bonne exécution, il met un point d'honneur à respecter le budget alloué à son service, forçant ainsi l'admiration du conseil de surveillance et du directoire, comme aime à le rappeler Loqman Mooland.

LUCIEN PAYET, ANCIEN HUISSIER DE JUSTICE : « OSMANN MOOLAND, UN ENTREPRENEUR ACHARNÉ ET AU BON CŒUR »

Le petit homme, haut de ses 81 ans, ne tremble pas devant la soif de ses interlocuteurs de savoir comment l'entreprise portée par Osmann a pu traverser le temps, malgré les difficultés financières qui ont pesé lourdement sur elle.

D'un passé lointain, Lucien raconte sans toutefois pouvoir tout affirmer.

Tout commence en 1963, Lucien n'était qu'un huissier-stagiaire, il faisait ses armes dans l'Office de Joseph Hoarau quand il a connu Osmann dans les locaux de l'entreprise Patel à Saint-Pierre. Lucien a à peine 23 ans et Osmann 7 ans de plus.

« C'est lui qui était à la barre des transports PATEL. L'entreprise qui avait des cars courant d'air et d'autres types de bus était en grande difficulté », raconte Lucien.

« Joseph Hoarau, que j'accompagnais, venait pour trouver des solutions aux ennuis de l'entreprise et la situation était très compliquée », se souvient-il. On n'en saura pas plus, la déontologie du métier impose la discrétion.

Plus tard, ce n'est plus comme stagiaire que Lucien va venir voir Osmann, mais bien comme huissier patenté, ce qui ne l'empêche pas d'identifier son interlocuteur comme « un entrepreneur acharné et au bon cœur », loin de l'image qu'on peut avoir du débiteur qui fuit les hommes de loi.

Transports MOOLAND, alors installés à Saint-Louis, connaissent des difficultés financières importantes, elles vont d'ailleurs s'acharner sur l'entreprise pendant longtemps. C'est dans le bureau proche de l'Eglise, que les deux hommes vont se voir ; cela durait souvent une heure et plus.

« J'ai eu tout de suite un bon contact avec lui, il sortait de son bureau, m'accueillait avec le sourire, m'offrait du café. On parlait de choses et d'autres et c'est lui qui finissait par me demander ce qui m'amenait » confie l'huissier d'un air un peu malicieux.

Lucien se déplaçait essentiellement pour les dettes sociales qu'avait contractées l'entreprise ; il disposait en l'espèce d'un titre de saisie-exécution « mais à chaque-fois », dit-il, « cela se terminait bien, jamais il avait un mot déplacé. J'établissais un plan d'apurement, il me donnait des garanties qu'il honorait toujours ».

« M. Mooland a construit son entreprise avec amour, j'étais tranquille quand j'allais le voir. C'était pour moi un travailleur qui méritait d'être soutenu et la place qu'occupaient ses enfants dans ses propos était telle que je ne pouvais pas être insensible à cela », poursuit-il.

Pour Lucien, la famille qui était aux côtés de Osmann, « était son premier soutien ».

Épris d'un respect mutuel, les deux hommes vont ainsi cheminer presque trois décennies côte à côte, transformant les dettes en plans et les plans en remboursements.

Cette relation construite sur la durée, du début des années 1960 à 1990, fait dire à Lucien que Osmann et lui se parlaient « en ami, un vrai, comme ceux qui se comptent sur les doigts d'une main ! ».

C'est ainsi que va la vie, elle est souvent faite de belles rencontres, celle de Lucien et Osmann en est un exemple frappant.

Joseph PAYET
(Entretien réalisé par ce dernier en 2021)



M. Lucien Jh Payet est entouré, à gauche de Loqman Mooland Président du Directoire et, à droite de Amine Mooland, dirigeant du Groupe à l'époque des faits qui sont rapportés.

JOURNÉE DE SOUVENIRS : L'HISTOIRE DU PATRON DES TRANSPORTS MOOLAND RACONTÉE À SALAZIE



Cette journée, qui fait suite à la publication en décembre 2020 de l'ouvrage dédié à Osmann Mooland, se voulait sobre ; elle avait pour but de partager l'histoire de la famille avec le plus grand nombre. C'est ainsi que plusieurs générations des Mooland et quelques invités se sont retrouvés, autour de son épouse et de ses enfants, à Radier à Mare-à-Vieille Place, sur les lieux où Osmann a passé une partie de sa jeunesse. Journée remplie d'émotions pour les participants, qui ont pu découvrir entre autres une exposition et un petit film qui résumait son parcours : parcours semé d'embûches où ses coups de génie et son audace entrepreneuriale se sont mêlés à de belles rencontres.

L'occasion aussi pour certains de témoigner de l'histoire qu'ils ont vécue à cet endroit.

Une plaque commémorative a été apposée à l'entrée des lieux* pour ne pas oublier cette belle histoire.



Photo de famille à Salazie prise le 7 mai.



Plaque commémorative.

*Lieux mis ce jour-là à la disposition de la famille Mooland par Madame Nelcie PLANTE qui en est maintenant la nouvelle propriétaire ; Loqman Mooland n'a pas manqué de la remercier chaleureusement.

SERVICE RH

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le département RH compte 4 personnes à temps plein auxquelles se joignent des stagiaires de manière occasionnelle. « Cohésion de l'équipe, management participatif, convivialité, temps travaillé qui ne se compte pas » sont les maîtres-mots du service.

Trois collaboratrices s'activent ainsi tous les jours autour de leur directeur, Cédric Bénard, pour donner le meilleur d'eux-mêmes à près de 600 employés que le groupe compte aujourd'hui. « **Veille sociale, anticipation, proactivité, recherche de solutions sont les fils conducteurs de l'équipe** ».

Si le temps consacré à la gestion des RH en général est très important pour la petite équipe, celle-ci ne ménage pas sa peine quand il faut être disponible pour écouter l'un(e) ou l'autre salarié(e) et répondre à ses demandes dans le respect de la loi et des procédures.

Ce sont aussi de nombreuses formations qui sont dispensées aux salariés au cours de l'année. On citera celles dont les Encadrants ont bénéficié visant leur vigilance à l'égard des harcèlements sexuels et comportements sexistes ou encore la promotion de l'égalité H/F dans la vie professionnelle en faisant appel à des experts de l'Agence pour l'intégration de l'égalité des chances (Chancegal).

Sans oublier le travail intense que mène le service dans d'autres domaines : la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques Professionnels (DOCUP) en collaboration avec le coordinateur Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE) ou la mise en conformité de l'accord d'intéressement (PEE et PERCOL) ou encore en revisitant l'accord de participation.



Cédric Bénard, directeur des Ressources Humaines.



De gauche à droite :
Fanélie Mussard, Assistante Ressources Humaines,
Fabiola Rochefeuille, Responsable paye,
Diana Cléménard, Assistante Ressources Humaines.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SUR LES 10 DERNIÈRES ANNÉES LA PARITÉ FEMME / HOMME Y GAGNE !

APRÈS UN FLÉCHISSEMENT DES EFFECTIFS SUR 2021,
L'ANNÉE 2022 EST PLEINE DE PROMESSES

Le groupe a connu depuis plus de 10 ans une croissance régulière de son effectif pour atteindre jusqu'à 615 salariés en 2020 mais, les crises successives (Covid-19, perte d'une partie des marchés scolaires de l'ouest...) ont eu raison de cette évolution sur 2021. Cependant, **les moyens très importants déployés par le groupe ont permis d'atténuer la lourde décroissance**

de l'effectif qui s'annonçait pour 2021, le stabilisant ainsi à 563 employés.

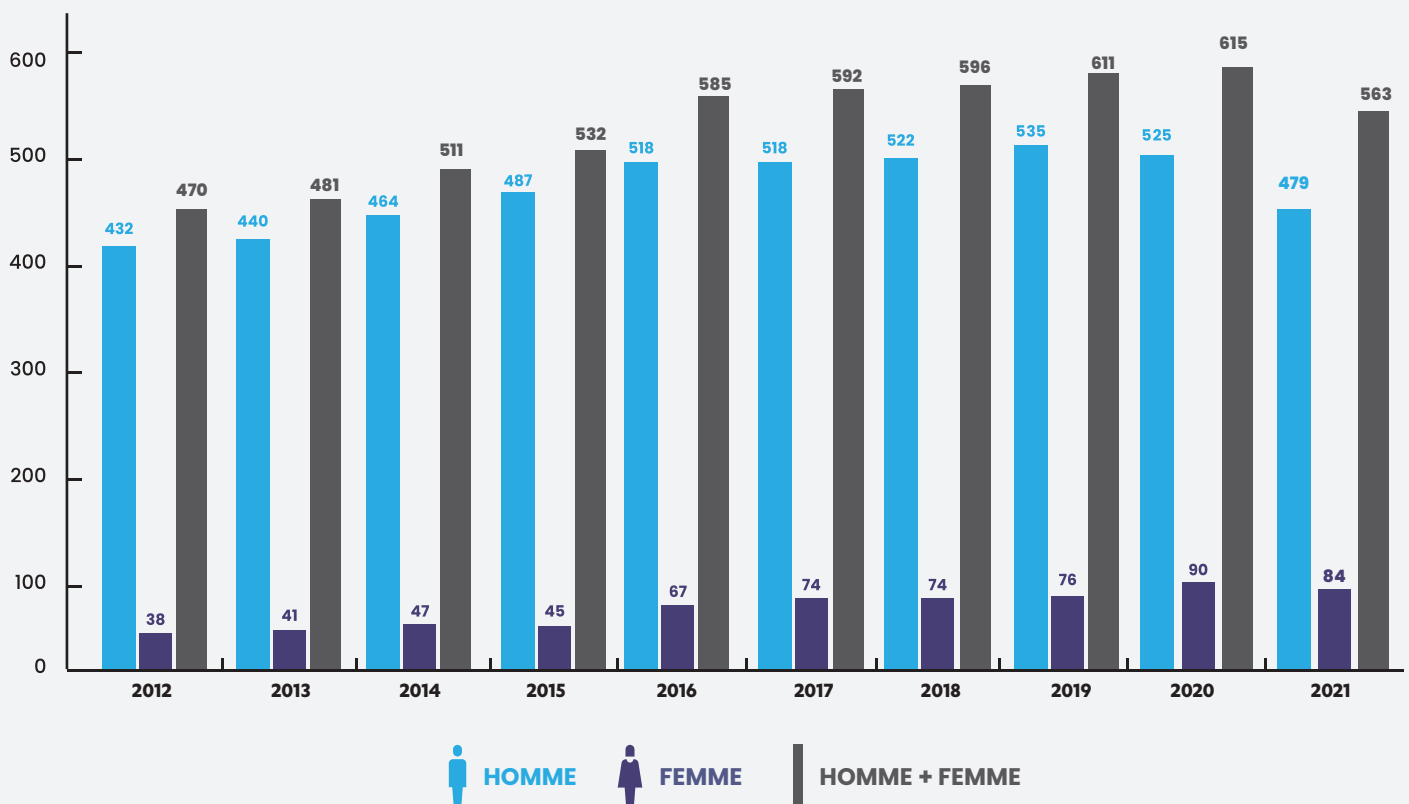
L'année 2022, en cours, est remplie d'autres promesses. Le groupe, malgré les conséquences des crises consécutives, est en train de retrouver sa dynamique d'embauche : 7 conducteurs (en titre PRO) recrutés récemment en sont un bel exemple notamment vis-à-vis des

salariés « reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ».

Cette dynamique pourrait porter l'effectif du groupe à près de 650 employés à la fin 2022.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS GROUPE MOOLAND 2012 - 2021

EFFECTIFS



PARITÉ FEMME / HOMME : UNE AFFAIRE PRISE AU SÉRIEUX PAR LE GROUPE

Le pourcentage Femme/Homme dans le groupe n'a pas cessé de progresser sur cette dernière décennie. Il a doublé depuis 2011, passant de 7,3 à 14,9% alors que l'effectif n'a cru que de 25% sur la même période. Sur les trois années antérieures à 2020, ce taux a même gagné 2,5 points, dépassant les engagements pris dans le cadre de l'accord égalité F / H ; il reste stable en 2020 et 2021 (peu ou prou 15%) et ce, malgré les effets des crises successives.

Deux autres indicateurs ont également progressé entre 2020 et 2021. Les employées du groupe ont été deux fois plus nombreuses en 2021 que l'année précédente (7 contre 3) à prendre un congé de maternité et/ou parental (à temps partiel ou

à temps plein, de 6 mois ou d'un an). Les conjoints, également, ont été plus nombreux à se mettre en congé de paternité pour s'occuper de leur enfant, +30% entre 2020 et 2021.

L'année 2022, en cours, pourrait suivre cette même tendance. On compte à fin juin, presque autant d'hommes en congés de paternité que de femmes en congés de maternité ou parental (respectivement 5 et 4).

Evolution du pourcentage Femme/Homme dans le groupe

Entre 2011 et 2020

7,3% → 14,9%



Congé de maternité /parental

entre 2020 et 2021

+57%

Congé de paternité

entre 2020 et 2021

+30%

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

QUAND NOS TALENTS GRAVISSENT LES ÉCHELONS !

La prise en compte du devenir professionnel des salariés est une préoccupation majeure pour le groupe, le service RH en a donc fait une de ses priorités. Aussi, on a assisté sur ces seules dernières années à plusieurs évolutions de carrière dans le groupe, précédées de périodes de formations appropriées.

- C'est le cas pour deux femmes : **Stéphanie Legendre**, qui est passée de cheffe comptable à assistante de direction suite au départ à la retraite de Suzanne Caro. Et **Allison Gumiel**, ancienne conductrice scolaire qui a depuis élargi son périmètre de travail en devenant, suite au départ de Sabine Fontaine, Responsable Commerciale.
- C'est aussi le cas de nombreux salariés qui sont arrivés dans l'entreprise comme conducteurs et qui occupent aujourd'hui des postes à responsabilités : **Mathieu Turpin**, ancien conducteur de bus, officie aujourd'hui comme directeur d'exploitation (suite à un appel à candidature interne et sur proposition d'un cabinet de recrutement), après avoir occupé d'autres postes dans l'entreprise.

Jean Maurice Séry, directeur technique du groupe, a gravi tous les échelons de l'entreprise, de conducteur de transport scolaire en passant par chef de parc et responsable d'atelier. **Eddy Ethève**, qui a débuté comme conducteur de transport scolaire, est aujourd'hui assistant-chef de centre après avoir été responsable d'exploitation.

Les 5 chefs de centre (**Jean Pierre Gévia**, **Gilbert Babef**, **Guillaume Rivière**, **David Salvan** et **Patrick Adénor**), que compte le groupe aujourd'hui, ont été aussi des anciens conducteurs de bus de l'entreprise.



Allison Gumiel,
Responsable Commerciale



David Salvan,
Chef de centre



Eddy Ethève,
Assistant-chef de centre



Gilbert Babef,
Chef de centre



Guillaume Rivière,
Chef de centre



Jean Maurice Séry,
Directeur Technique



Jean Pierre Gévia,
Chef de centre



Mathieu Turpin,
Directeur d'Exploitation



Patrick Adénor,
Chef de centre



Stéphanie Legendre,
Assistante de direction

GESTION DES CRISES

UNE DÉMARCHE COLLECTIVE POUR PRÉSERVER LA BONNE IMAGE DU GROUPE

Lors de la crise sanitaire, liée à la COVID-19, c'est un partage d'informations, sans pareil égal, qui a eu lieu avec les différents CSE (Comité Social et Economique) du groupe ainsi qu'avec l'Inspection du travail et la CGSS. Ce partage d'informations conjugué à un investissement financier conséquent du groupe a abouti, entre autres à :

- Faire appel au dispositif d'activité partielle, avec le soutien déterminant des IRP (Instances Représentatives du Personnel), à la suite de la baisse drastique des activités dans tous ses compartiments : urbain, scolaire, tourisme et « occasionnels »
- Maintenir la Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat (PEPA).

Lors de la perte d'une grande partie du marché scolaire de l'Ouest, cette démarche éprouvée a permis également la mobilisation de tous

et en particulier du service RH. Celle-ci a changé le cours d'une histoire dont l'issue aurait été désastreuse tant pour les collaborateurs que financièrement pour le groupe. Il a fallu près d'une dizaine de réunions, longues et éprouvantes entre les parties, pour définir au fil des 6 mois de discussions, les conditions de reprise des services, à savoir :

- Privilégier les départs volontaires et les départs à la retraite, évitant ainsi un PSE (Plan de Sauvegarde de l'emploi) qui aurait pu altérer l'image du groupe,
- Payer tous les jours non travaillés et maintenir également les autres avantages, les tickets restaurant par exemple.

Le rôle joué par les IRP a été à nouveau déterminant pour arriver à ce résultat.



Michel Itéma, l'un des membres des IRP du groupe.

FÊTE DES MÈRES

LES MAMANS DU GROUPE CÉLÉBRÉES DIGNEMENT !

La fête des mères, au mois de mai dernier, a été une nouvelle fois pour le groupe Transports Mooland l'occasion de célébrer les mamans qui y font partie. Elles sont de plus en plus nombreuses en son sein, signe que les conditions de travail qui leur sont offertes permettent d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Le groupe s'efforce, en effet, à donner ce qu'il a de meilleur pour favoriser cet équilibre.

Au-delà du symbole que représente cette fête, le groupe a voulu remercier chacune d'entre elles, les mamans au volant des bus, celles au service des ateliers ou encore celles qui travaillent au siège, en leur offrant une rose et un cadeau.



Célébration de la fête des mères, distribution de roses et de cadeaux.



Contactez-nous

Le comité de rédaction cherche à mettre en lumière votre expérience au sein de l'entreprise. Si vous avez une nouvelle intéressante, n'hésitez pas à nous l'envoyer accompagnée de belles photos.

commercial@transports-mooland.fr

ZI BEL AIR – BP 24
97899 ST-LOUIS CEDEX 01
Tél. : 0262 91 39 39