

PROCES VERBAL D'ACCORD DE LA NAO 2025-2026

Entre les soussignés :

La société TRANSCO, dont le siège social est situé, représentée par Monsieur Tanguy CHAUVIERE, gérant

d'une part,

et l'organisation syndicale ci-dessous :
le syndicat CGT-FO, représenté par Monsieur Olivier CHAUDET.

d'autre part,

Préambule :

A sa demande Monsieur Chaudet sera accompagné de Monsieur Jérôme Bonnin membre du CSE. Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a souhaité refaire un point sur les 3 blocs de négociation :

La GPEC trav. art. L. 2242-2, L. 2242-20 et L. 2242-21

Les entretiens professionnels sont régis par accord signé le 08 mars 2023. Tous les chauffeurs ont pu s'exprimer en 2023 et 2025.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et la qualité de vie au travail C. trav. art. L. 2242-1 et L. 2242-17

- Point sur l'accord égalité Homme/Femme
- Point sur le handicap et le maintien dans l'emploi : les recommandations de la médecine du travail sont prises en compte, notamment dans l'organisation des plannings pour les pathologies nécessitant des horaires réguliers, des restrictions de tâches ou de l'investissement de matériel.
- Point sur la couverture santé : des augmentations sont prévues
- Point sur la prévoyance : pas d'augmentation de prévu

La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée C. trav. art. L. 2242-1 et L. 2242-13

- Point sur les salaires
- Point sur la prime exceptionnelle 12

Dans ce cadre, la Direction et l'organisation syndicale représentative se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion : 31/10/2025
- 2ème réunion : 14/11/2025
- 3ème réunion : 09/12/2025

Les parties s'entendent pour limiter le champ de négociation de la NAO à la politique salariale.

2C

JL

1. Propositions de la 1ère réunion

Lors de la première réunion les demandes émises par l'organisation syndicale CDGT FO étaient les suivantes :

- 2% d'augmentation générale
- Prime de polyvalence : 100€ pour les Tautliners et 50€ pour les autres chauffeurs intervenants chez SNM
- Remonter la « prime exceptionnelle 12 » à 1000€ ou de mettre en place d'une PPV
- Un coup de pouce sur la participation de l'entreprise sur la mutuelle

Les remarques de la Direction sont les suivantes :

Elle prend note des demandes. La société TRANSCO fait partie d'un groupe. La politique de rémunération est une politique commune à toutes les sociétés. Les demandes de l'organisation syndicale seront donc étudiées en comité de direction le 13 novembre 2025.

Une seconde réunion est planifiée le 14 novembre 2025.

2. Réponses apportées lors de la 2eme réunion

Monsieur Chaudet était seul à cette deuxième réunion.

La direction l'informe qu'elle souhaite attendre fin novembre pour disposer des résultats du groupe à fin octobre pour statuer sur le montant de la Prime Exceptionnelle 12 de 2025. Elle confirme sa volonté de la maintenir. Elle confirme également sa volonté de revaloriser les salaires au 01/01/2026 sur la base de l'inflation.

Elle précise que les résultats groupe 2025 sont en fort recul par rapport à 2024, ils sont divisés par 2. Elle rappelle que les résultats 2024 était eux même en recul de 30%.

Elle répond favorablement à la valorisation de la polyvalence, et décide de revaloriser de la prime d'arrimage plateau à 10€ par jour et la mise en place d'une prime d'arrimage de tautliner 12€50 par jour, à compter du 01 janvier 2026 soit paie de février 2026.

Prime arrimage	Plateau	Tautliner
2025	7€50	7€50
2026	10€	12€50

• Mutuelle

Elle confirme l'augmentation de la mutuelle au 1/01/2026 de 6 % pour tous, ainsi que la décision d'augmenter la part employeur à 50€ (soit 1.38€ par mois).

Tarif de base en 2025	75 €
Tarif de base en 2026	79.50 €
Augmentation en Euros	4.50€ par mois
Prise en charge de l'employeur	1.38€ par mois soit 31 % de l'augmentation
Part salarial au 1 ^{er} janvier 2026	29.50€
Part patronal au 1 ^{er} janvier 2026	50.00€

O.C

TC

3. Demandes émises lors de la 2eme réunion

Pas de demande ni de remarque particulière émise par l'organisation syndicale CDGT FO. La direction invite Monsieur Chaudet à communiquer sur les décisions prises sur la mutuelle.

4. Réponses apportées lors de la 3eme réunion

• Prime exceptionnelle de décembre 25

Les résultats du Groupe divisés par deux par rapport à 2024 et par trois par rapport à 2023. Cependant la direction souhaite remercier et maintenir la motivation de ses collaborateurs.

Elle décide de maintenir la Prime Exceptionnelle 12 à 850€.

Elle rappelle toutefois que cette prime est soumise à des critères de présentisme et d'assiduité, la qualité du travail fourni reste un élément important dans l'évaluation finale. La prime pourra donc être majorée ou minorée selon l'évaluation managériale.

L'évaluation s'effectue en fonction des critères suivants :

➤ **Savoir être** (ponctualité, relationnel, souplesse / planning, ...)

Excellent = +2	Bien = +1	Normal = 0	Difficile = -1	Très Difficile = -2
----------------	-----------	------------	----------------	---------------------

➤ **Qualité du travail** effectué, satisfaction clients, respect des consignes

Excellent = +2	Bon = +1	Normal = 0	A améliorer = -1	Très mauvais = -2
----------------	----------	------------	------------------	-------------------

➤ **Conduite/ entretien du matériel** (hors gros sinistre)

Excellent = +2	Bien = +1	Normal = 0	Difficile = -1	Très Difficile = -2
----------------	-----------	------------	----------------	---------------------

➤ **Sécurité**

Normal = 0	Pas Bien = -2
------------	---------------

➤ **Absentéisme** au prorata

• Augmentation générale

Au 1^{er} janvier 2026 les salaires seront revalorisés de 1%.

La grille pour le personnel roulant sera modifiée comme suit :

TRANSCO			
Aplicable au	Taux Horaire		
01/01/2026	Mini CCN 138 M	TRANSCO	Mini CCN 150 M
A L'EMBAUCHE	12,140	12,453	12,554
A 1 AN	12,140	12,514	12,554
A 2 ANS	12,383	12,736	12,805
A 5 ANS	12,626	13,201	13,056
A 10 ANS	12,868	13,635	13,308
A 15 ANS	13,111	13,867	13,559
A 25 ANS	13,111	13,999	13,559
A 30 ANS	13,111	14,120	13,559

• Prime de salissure

L'organisation syndicale CGT FO souhaite mettre en avant l'aboutissement des négociations effectuées autour de la prise en charge du nettoyage des vêtements de travail.

J.C

3

GR

Cette demande associée à celle des CSE CDMR et Garandeau Bétons, a donné lieu à une démarche de concertation au niveau du Groupe.

En effet, conformément aux textes légaux et conventionnels, il revient à chaque entreprise dans le cadre de son activité de déterminer les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements et équipements de protection.

Il revient également aux entreprises de déterminer les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements en vue de la distribution des vêtements de travail ainsi que les conditions de remplacement et de nettoyage de ces vêtements de travail.

Cependant, la direction maintient sa volonté d'homogénéiser le plus possible le traitement de ces sujets transversaux, l'étude a donc été effectuée en concertation avec chacun des managers concernés au sein de chaque entité.

Avant tout, il est important de souligner, qu'il n'existe aucun poste au sein du groupe dont les tâches confiées engendrent un risque de santé ou de sécurité lié à des salissures de vêtements notamment par de l'huile.

Le sujet est donc abordé uniquement dans le cadre de salissures anormales et excessives, nous répondons donc à une contrainte de nettoyage.

C'est dans ce cadre que nous avons évalué chacun des postes et avons déterminé les règles suivantes

- Le renouvellement des vêtements reste inchangé et s'effectuera au besoin.
- La prise en charge du nettoyage des vêtements reste en général à la charge des salariés. Seuls les emplois ci-dessous ont été identifiés pour avoir des missions qui engendrent des salissures anormales et excessives et se verront octroyer une prime de salissure de 0.50cts d'euros /jour travaillé sur validation du manager :
 - Techniciens de maintenance installation fixe (Carrière et centrales)
 - Mécaniciens engins et PL
 - Soudeurs
 - Pilotes d'installation de carrière

Pour les autres postes, des combinaisons jetables seront proposées voire imposées pour la réalisation des travaux ponctuellement salissants.

Le Délégué Syndical valide la démarche et la décision.

ARTICLE 4. Publicité et formalités de dépôt

Le présent Procès-verbal d'accord accompagnera le dépôt de l'accord sur les négociations obligatoires

Fait à Val de cognac, le 12 décembre 2025

Pour la CGT FO

Délégué Syndical

Olivier CHAUDET

Pour la Direction

Gérant

Tanguy CHAUVIERE

0.6

DC