

Envoyé en préfecture le 16/10/2026

Reçu en préfecture le 16/10/2026

Publié le 16/10/2026

ID : 040-244000808-20261006-2026_10_0213-DE



Rapport d'activité 2025



Trans-Landes 



Table des matières

INTRODUCTION	3
GOUVERNANCE ET ACTIONNARIAT.....	4
CADRE CONTRACTUEL ET EVOLUTIONS	6
EVENEMENTS MARQUANTS 2025.....	7
OFFRE DE SERVICE ET ÉVOLUTION	21
COMMUNICATION.....	22
BILAN D’EXPLOITATION ET ACTIVITÉS.....	24
Transport scolaire.....	24
Bilan chiffré du transport scolaire – 1 ^{er} janvier au 4 juillet 2025.....	24
Bilan chiffré du transport scolaire – 1 ^{er} juin au 31 décembre 2025	27
Sous-traitance	33
PARC DE VÉHICULES	34
BILAN SOCIAL.....	35
Effectifs.....	35
Formation professionnelle	40
Absentéisme.....	42
Accidentologie.....	43
Politique sociale	48
ÉLÉMENTS FINANCIERS	51



INTRODUCTION

Depuis sa création, la SPL Trans-Landes poursuit le développement de ses moyens humains et matériels afin de renforcer la qualité du service public de transport. Le parc de véhicules fait l'objet d'une modernisation continue (boîtes automatiques, climatisation, éthylotests, dispositifs d'éco-conduite, dispositif d'aide à l'exploitation et information voyageurs, open paiement), contribuant à la fois au confort des voyageurs et à la sécurité de l'exploitation.

L'année 2025 a également confirmé la montée en puissance du service Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement, structurant les démarches de prévention des risques, de formation et d'amélioration continue. Plusieurs outils et actions ont été déployés ou renforcés : accueil intégration, audits internes, prévention des risques psychosociaux, démarches de Responsabilités Sociétales des Organisations (RSO) et actions de sensibilisation.

Dans le cadre des cercles RSO, plusieurs projets se sont concrétisés en 2025, notamment avec le lancement d'Inlink, nouvel intranet destiné à faciliter le partage d'informations et l'accès aux ressources internes. L'expérimentation « Vis ma vie », favorisant la découverte des métiers et le décloisonnement des équipes, a donné des résultats encourageants.

Une enquête sur les conditions de travail a également été engagée en fin d'année avec l'appui de partenaires externes.

Par ailleurs, la démarche d'éco-conduite a été mise en œuvre à la suite d'une phase d'expérimentation concluante.

Sur le plan social, l'exercice 2025 a été marqué par plusieurs alertes sociales et un mouvement de grève le 8 septembre 2025. En l'absence d'accord et conformément au cadre réglementaire, une augmentation générale de 2 % a néanmoins été appliquée unilatéralement.

La Direction réaffirme sa volonté de maintenir un dialogue social constructif, dans le respect du cadre légal et des capacités économiques de l'entreprise, tout en restant pleinement mobilisée pour garantir la continuité du service public et des conditions de travail respectueuses pour l'ensemble des salariés.



GOVERNANCE ET ACTIONNARIAT

Représentation des actionnaires

La SPL Trans-Landes est administrée par le Conseil d'Administration (CA) composé d'administrateurs représentant les collectivités territoriales et les groupements de collectivités territoriales actionnaires.

Cependant, le nombre maximum de membres du Conseil d'Administration est limité à maximum 18 par l'article L. 225-17 du code de commerce et l'article 14 des statuts.

Dès lors, afin d'assurer une répartition des sièges du Conseil d'Administration proportionnelle à la détention du capital de la Société et de permettre la représentation de l'ensemble des collectivités territoriales et de groupements de collectivités territoriales actionnaires, les Parties ont décidé que les représentants des Actionnaires ayant une participation réduite du capital se réuniront en Assemblée Spéciale, un siège au moins leur étant réservé.

Cette Assemblée Spéciale comprend un délégué de chaque collectivité territoriale et de groupement de collectivité territoriale y participant.

Au regard de la composition du capital de la SPL Trans-Landes, le Conseil d'Administration compte 18 administrateurs réparti ainsi :

Actionnaire	Nombre d'administrateurs
Région Nouvelle-Aquitaine 	9
Grand Dax 	5
MACS 	2
Biscarrosse 	1
Assemblée Spéciale ¹	1
TOTAL	18

¹ Elle regroupe les représentants des actionnaires ayant une participation réduite du capital (SMPBA, CCCHL, CCCLN, Morcenx-la-Nouvelle et Mont de Marsan Agglomération).

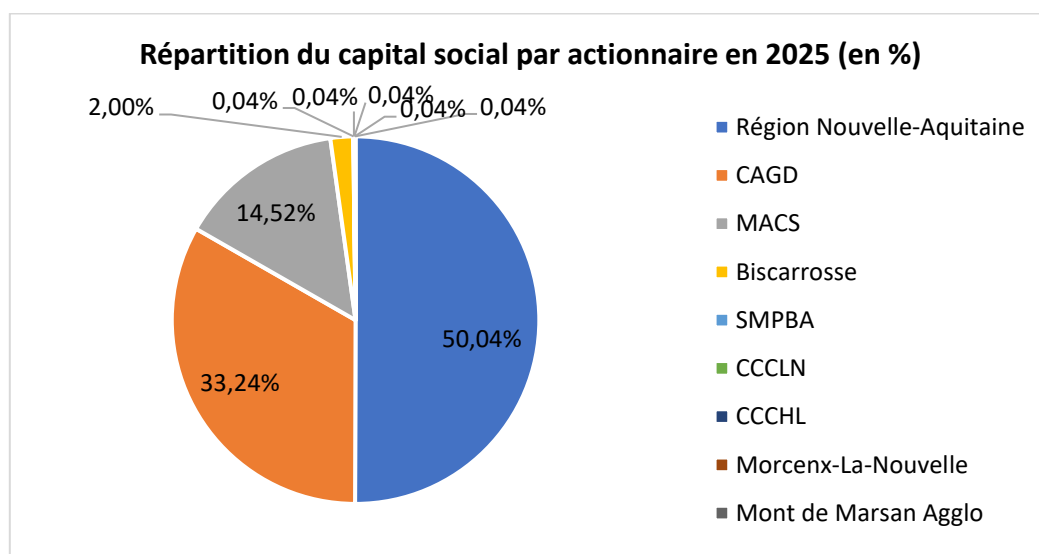


Composition du Conseil d'Administration en 2025

Actionnaire	Nom/Prénom	Fonction
REGION	BACHE Alain	Administrateur
	DUFAY Michel	Administrateur
	LAFARGUE Marie-Laure	Administrateur
	LAGRAVE Renaud	Président du CA
	LAUSSU Guillaume	Administrateur
	MOTOMAN Laurence	Administrateur
	SORE Serge	Administrateur
	TAUZIN Arnaud	Administrateur
	WEBER Sophie	Administrateur
CAGD	BAZUS Julien	Vice-Président du CA
	DAGES Pascal	Administrateur
	DUBOIS Julien	Administrateur
	DUBOURDIEU Alain	Administrateur
	JAY Caroline	Administrateur
MACS	BENOIT-DELBAST Jacqueline	Administrateur
	FROUSTEY Pierre	Administrateur
BISCARROSSE	LARREZET Hélène	Administrateur
ASSEMBLEE SPECIALE	CARRERE Paul	Administrateur

Répartition du capital social

Le capital social de la SPL TRANS-LANDES est de 1 015 000 € répartis entre 9 actionnaires. La valeur de l'action est de 406 €, leur répartition par actionnaire est la suivante :





CADRE CONTRACTUEL ET EVOLUTIONS

Le contrat conclu entre la Mont de Marsan Agglomération et la SPL Trans-Landes, signé le 1^{er} septembre 2022 pour une durée de quatre ans, a pour objet de confier à la SPL Trans-Landes la gestion et l'exploitation, des services de mobilité sur l'ensemble du périmètre de l'agglomération.

Avenant n°3

Conseil d'Administration du 17/12/25

Conseil communautaire du 13/11/25

L'avenant n° 3 a pour objet de :

- Définir les évolutions contractuelles relatives à des lignes de transport scolaire à compter du 01/01/2026
- Modifier le montant de la rémunération d'exploitation figurant dans l'article 4.7 du COSP, pour l'année scolaire 2025/2026

EVENEMENTS MARQUANTS 2025

Une confiance renouvelée avec la prolongation du COSP de la commune de Biscarrosse

Le contrat d'obligation de service public (COSP), qui lie la SPL Trans-Landes avec ses actionnaires, a une durée de validité propre à chacun. Pour la commune de Biscarrosse, le contrat arrivait à échéance le 30 juin 2025. Il a été prolongé jusqu'au 1^{er} juillet 2028.

Des nouvelles solutions de mobilité

Dans les Landes, deux nouveaux transports à la demande, cofinancés par la Région Nouvelle-Aquitaine et les collectivités concernées, sont confiés à la SPL Trans-Landes.

TAD des Grands Lacs
lancement le 6 octobre 2025



TAD du Seignanx
lancement le 16 septembre



La RSO est en marche

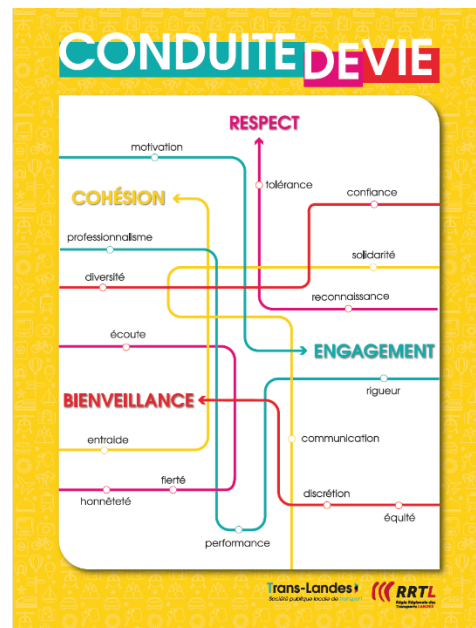
L'opération « vis ma vie » avec un collègue

Plonger dans le quotidien d'un collègue, c'est l'expérience vécue par 32 salariés de l'entreprise. Les conducteurs ont pu découvrir le quotidien des services planification, études & méthodes, commercial, TAD, accueil clients, atelier, QSE ou responsables de secteur. Pour la majorité d'entre eux, les salariés des bureaux ont opté pour une immersion sur le terrain, aux côtés de leurs collègues conducteurs. Cette initiative met en avant la nécessité de repenser les liens : mieux se connaître pour renforcer la coopération entre salariés.



Conduite de vie à l'affiche

Plusieurs salariés ont mis en commun leur réflexion autour de la thématique des règles de vie en entreprise. L'équipe a choisi de mettre en avant sur une affiche, des mots forts qui résument les valeurs indispensables à un bien vivre partagé : respect, cohésion, engagement et bienveillance.



Bien être des salariés ou épanouissement au travail

Prendre soin de ses salariés fait désormais partie des préoccupations incontournables d'une majorité d'entreprises, car bien souvent gage d'attractivité, d'engagement ou encore de performance.

Lors des cercles RSO internes, les salariés volontaires ont ainsi listé un certain nombre de projets liés à l'épanouissement, au bien-être, tels que la mise à disposition de vélos électriques, l'organisation de journées « Vis ma vie », prévues en fin d'année, ou l'ergonomie au poste de travail.

Élaborer une charte interne des règles de vie, moderniser les moyens de communication, installer davantage d'espaces communs et partager un moment de convivialité en fin de saison... autant d'autres projets validés par la direction.

En plaçant le bien-être collectif au cœur de notre démarche, l'objectif poursuivi est de créer un cadre serein et propice à l'épanouissement de chacun.



Atelier Klésia : S'organiser sur 24h en combinant vie professionnelle et vie privée

11 conducteurs, 9 salariés sédentaires et 3 de l'atelier du site de St-Vincent-de-Paul ont répondu favorablement à la proposition du service QSE pour participer à l'atelier KLESIA issu de son programme Transportez-vous bien.



Les trois séances animées par Sophie Boulet, infirmière et intervenante pour le centre de formation Goalmap, étaient centrées sur l'organisation du rythme de vie sur 24h.

Objectif ? Optimiser ses ressources, être attentif à son corps pour être le plus efficace possible en prenant soin de soi. En 1h30, la gestion du stress, le sommeil, l'équilibre alimentaire, l'activité physique ont été autant de sujets abordés.

Un engagement environnemental et économie circulaire

Le recyclage se développe

L'installation d'un point tri extérieur, mis à disposition par le Grand Dax, sur le site de St-Vincent-de-Paul, permet dorénavant de collecter les déchets plastiques, métalliques, papiers et biodégradables, en complément des déchets spéciaux déjà traités (chimiques, électroniques, hydrocarbures, aérosols, piles). Un espace de tri plastique/métal/déchets organiques est également disponible à l'intérieur des locaux. Prochainement, des équipements seront aménagés sur les sites de Mont de Marsan et Dax pour permettre à tous les salariés de s'inscrire dans cette démarche, une réflexion est menée pour chaque dépôt au cas par cas.



Accueil du Club QSE de la CCI – Benchmark déchets

La SPL Trans-Landes a accueilli dans ses locaux la communauté du Club QSE de la CCI pour un benchmark sur la gestion des déchets. Au programme : présentation des installations et visite de l'entreprise sous l'angle QSE.

Cet accueil illustre la volonté de faire rayonner notre démarche et de contribuer activement aux échanges inter-entreprises sur le territoire.



Achats responsables

Une démarche engagée et reconnue qui se structure

Partenaire de la RRTL dans cette démarche, la SPL Trans-Landes a poursuivi en 2025 le déploiement de sa politique d'achats responsables, dans le prolongement du parcours engagé avec l'ADEME et la CCI au sein du collectif d'entreprises 64/40.

L'année 2025 marque le passage de la phase de diagnostic à la phase opérationnelle, avec la mise en application concrète des outils construits dans le cadre du kit ARES.

Une première visite fournisseur chez CBM

Dans le cadre du plan de progrès (projet n°5 du parcours), une première visite croisée a été réalisée le 26 février chez le partenaire CBM, fournisseur stratégique de pièces détachées.

Cette visite, préparée à partir d'un pré-questionnaire RSE et d'un plan de visite formalisé, a permis :

- d'évaluer les pratiques du fournisseur sur six thématiques (gouvernance, réception, contrôle qualité, emballage et expédition, gestion des déchets, ergonomie) ;
- de partager des bonnes pratiques (réemploi des emballages carton, économie circulaire via le système de consigne des pièces, retrofit électrique des véhicules) ;
- d'identifier des pistes d'amélioration croisées.

Le rapport de visite constitue désormais un modèle reproductible pour les prochaines visites fournisseurs programmées en 2026.



Sensibilisation du CODIR

Un atelier dédié a permis de présenter aux membres du Comité de Direction (CODIR), le 11 mars 2025, l'ensemble de la démarche : fondamentaux du kit ARES, état des lieux, diagnostic, et les cinq projets engagés (cadre de réponse technique RSE, procédure Achats et retours d'expérience, sourcing, charte Achats Responsables, plan de progrès).

Les actions spécifiques par famille d'achat (véhicules, carburants, pièces détachées, sous-traitance TRV, déchets, vêtements, énergies, centrales d'achats) ont également été partagées pour engagement collectif.

L'éco-conduite - Un levier concret pour une mobilité durable

La SPL Trans-Landes poursuit son engagement en faveur de la réduction de son empreinte environnementale et de l'amélioration continue de ses performances d'exploitation.

Dans cette perspective, un projet de déploiement de systèmes télématiques embarqués de type HDM ECOMATICS a été engagé sur l'ensemble des véhicules lourds du parc, avec une généralisation prévue en 2026. L'équipement des minibus et véhicules légers interviendra dans une phase ultérieure.

Ces dispositifs permettront d'analyser les comportements de conduite (anticipation, freinage, gestion de l'inertie, consommation, etc.) grâce à des outils de reporting en temps réel. Les données collectées constitueront un levier d'accompagnement du personnel roulant dans le cadre d'une politique d'éco-conduite structurée.

À terme, cette démarche doit contribuer à la réduction de la consommation de carburant, à la maîtrise des coûts de maintenance, à la diminution de l'accidentologie ainsi qu'à l'amélioration du confort des usagers. L'éco-conduite s'inscrit ainsi comme un axe stratégique de la transition vers une mobilité plus durable et plus performante.

Bilan carbone – Un outil de pilotage de la performance environnementale

Dans la continuité des démarches engagées en matière de RSO, la SPL Trans-Landes a réalisé en 2025 son premier bilan carbone (Scopes 1 et 2) portant sur l'année 2024, avec l'accompagnement de la CCI des Landes et selon la méthodologie de la Base Carbone ADEME via l'outil L.I.S.E®.

L'analyse met en évidence une répartition des émissions caractéristique des activités de transport public :

- 95 % des émissions sont liées à la consommation de carburant de la flotte ;
- 3 % proviennent des consommations d'électricité ;
- 2 % concernent le chauffage et les autres usages techniques.

Ces résultats confirment que les principaux leviers d'action résident dans la maîtrise des consommations énergétiques du parc roulant. Ils confortent ainsi les orientations engagées en matière d'éco-conduite et de modernisation des équipements.

Parallèlement, plusieurs pistes d'amélioration environnementale sont actuellement à l'étude, parmi lesquelles le développement d'installations photovoltaïques et d'ombrières sur les sites



d'exploitation, l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments et le renouvellement progressif de certains équipements.

Ce bilan carbone constitue avant tout un outil de mesure et de pilotage destiné à suivre dans le temps l'évolution de la performance environnementale des entreprises et à partager avec ses partenaires une information transparente sur les engagements engagés.

Santé et sécurité au travail

La prévention des risques psychosociaux

Constitution du comité de pilotage

Un Comité de pilotage pour la prévention des risques psychosociaux (COFIL RPS) a été constitué en 2025 avec l'appui technique de la CARSAT. Suite à un appel à candidature lancé en mai, 13 salariés représentant divers métiers, ainsi que les directeurs généraux et des représentants du personnel, ont été sélectionnés.

Des experts externes participent également à la démarche : un contrôleur de la CARSAT, une chargée de prévention des risques psychosociaux et un psychologue du travail de Santé Travail de Dax.

Lors de la première réunion, tenue le 26 mai, les membres ont abordé la notion de risques psychosociaux, défini les étapes de la démarche et précisé les rôles du COFIL. Un cahier des charges a été validé pour sélectionner un cabinet spécialisé.

Sélection du cabinet et accompagnement

Suite à un appel d'offres, le marché a été attribué au groupement ANTEIS / Solutions Préventives. L'accompagnement a démarré en septembre 2025, avec une phase de sensibilisation et de formation des membres du COFIL aux RPS lors des deux premiers ateliers (COFIL n°1 et n°2).

La mise en place de l'évaluation RPS

- L'évaluation des risques psychosociaux a été menée selon une méthodologie structurée, en s'appuyant sur le rapport Gollac :
- COFIL n°3 (novembre 2025) : présentation et ajustement du questionnaire d'évaluation.
- Phase de test : le questionnaire a été éprouvé par 4 salariés volontaires afin d'en vérifier la pertinence et la clarté.
- Communication interne : présentation de la démarche aux chefs de secteur et diffusion d'un flash info à l'ensemble des salariés en amont du lancement.
- Lancement du questionnaire le 2 décembre 2025, avec une clôture le 20 décembre.



Étapes suivantes

Après la communication des premiers résultats du questionnaire à l'ensemble des salariés (mi-février 2026), des entretiens individuels seront menés à partir du mars 2026 avec les salariés volontaires.

Les résultats consolidés permettront d'établir une cartographie des risques selon le rapport Gollac et de co-construire un plan d'actions de prévention primaire des RPS, qui sera ensuite intégré au DUERP.

La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels s'est structurée en 2025 autour du suivi des recommandations CARSAT, d'un effort de veille externe et d'actions internes ciblées (DUERP, conduites addictives, ateliers sécurité).

Le suivi des recommandations CARSAT

Suite à la visite de la CARSAT Aquitaine, un plan d'action structuré a été déployé sur trois volets : prévention des risques psychosociaux, prévention des risques professionnels et performances aérauliques des dispositifs de captage et de ventilation.

Le suivi est formalisé dans un tableau de synthèse mis à jour mensuellement et partagé avec le référent de la CARSAT Aquitaine, avec qui un point mensuel permet d'entretenir un échange constructif et continu.

Une montée en compétences accompagnée par la CARSAT

L'année 2025 a été marquée par un fort investissement en formation, en partenariat avec la CARSAT :

- Service QSE : formation « Analyse des accidents du travail » (mai 2025) et « Personne ressource : mettre en place une démarche de prévention des RPS » (octobre 2025).
- CODIR : formation « Dirigeant d'entreprise – Engager une démarche de prévention » (novembre 2025).

Volet aéraulique : un dossier technique dédié

Sur le volet performances aérauliques, un dossier technique complet a été constitué (cabine peinture, captage EMD mécanique et carrosserie, laboratoire préparation peinture) et soumis à la CARSAT pour validation.

Plusieurs études et devis ont été engagés en vue d'une projection budgétaire 2026 et de l'étude d'un projet de contrat de prévention CARSAT.

Préventica Bordeaux : une journée immersive de veille technologique

En octobre 2025, la responsable QSE, accompagnée du responsable Infrastructures et du chef d'atelier mécanique, a participé à une journée immersive au salon Préventica Bordeaux. Cette journée a permis de :

- Tester en conditions réelles des outils de protection collective et individuelle (EPC/EPI).
- Découvrir de nouvelles technologies en matière de prévention des risques.
- Développer la culture sécurité sous un format différent, complémentaire des actions internes, en associant directement les responsables opérationnels.

Cette journée a directement nourri la feuille de route 2026, avec deux projets engagés :

- L'étude de l'équipement en lunettes de sécurité à la vue pour les salariés concernés (correction visuelle intégrée).
- L'identification d'une solution nacelle interne à l'atelier pour la sécurisation du travail en hauteur.



La prévention des conduites addictives

Une démarche complète et reconnue par les pairs

L'année 2025 marque la finalisation d'un déploiement engagé depuis plusieurs années : avec l'installation d'éthylotests sur les sites de Linxe et Hagetmau, 100 % des sites de l'entreprise sont désormais équipés, permettant à chaque conducteur de se tester avant la prise de service.

En parallèle, une campagne de sensibilisation à l'alcool et aux stupéfiants a été menée, avec 216 tests réalisés sur l'année.

Dans une logique de fiabilisation et de cohérence avec les pratiques institutionnelles, les tests salivaires utilisés en interne ont été remplacés par le Dräger DrugCheck 3000, dispositif employé par les forces de l'ordre. Les chefs de secteur ont été formés à l'utilisation de ce nouveau test.

La maturité de cette démarche a été reconnue à l'externe : le service QSE a été invité à présenter les pratiques de l'entreprise à la communauté AGIR, en tant qu'expert, pour partager retours d'expérience et bonnes pratiques avec les autres opérateurs.

L'actualisation du DUERP

Une campagne d'évaluation a été menée sur l'année :

- 15 sites évalués (29 h sur le terrain) ;
- 4 réunions préparatoires CSE/CSSCT (8 h) ;
- 629 évaluations revues, 2 modifiées et 8 nouvelles créées ;
- 32 actions de prévention proposées.

Au-delà des chiffres, c'est la dimension participative qui distingue cette campagne : 100 salariés volontaires ont été rencontrés lors des visites de site. Leur appréciation de la démarche, recueillie à chaud, atteint 4,7/5, traduisant une réelle adhésion au travail mené par le service QSE et la CSSCT.

La sécurité et la santé au travail

À l'occasion de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, focus sur les « ateliers sécurité », institués il y a deux ans pour prévenir les risques d'accidents.



Organisés tous les mois et sur une courte durée d'environ 30 minutes, ces ateliers permettent aux chefs de secteur de réunir leur équipe autour de thématiques différentes (éclairage, visibilité, prise de service, etc.).

Face à un petit groupe de 4 ou 5 collègues, chacun est invité à expliquer sa façon de procéder face à une situation, puis de débriefer avec son chef de secteur sur les bonnes pratiques à adopter.

L'ergonomie et la qualité de vie au travail

L'amélioration continue des postes de travail s'est poursuivie avec l'acquisition de 5 nouveaux sièges ergonomiques (accoudoirs réglables 3D, tête), la mise à disposition de supports de documents et de supports PC, ainsi que la réhausse du bureau de vente de la gare par une plateforme réglable en hauteur.

Deux bureaux ont fait l'objet d'un réaménagement complet : celui partagé par les cheffes de secteur et le renfort terrain (illustré ci-dessous), et celui du service TAD.



Côté espaces de vie, plusieurs sites ont bénéficié d'améliorations : remplacement des blocs climatiseurs sur Saint-Julien-en-Born pour une meilleure efficacité, équipement neuf en climatisation des sites de Labouheyre et Bayonne, et remplacement du bungalow de la salle de repos sur Biscarrosse par un module isolé et climatisé, intégrant désormais une cuisine et un véritable espace de vie.

Aménagements et investissements structurants

Ces aménagements et investissements structurants ont été réalisés conjointement par la SPL Trans-Landes et la RRTL, dans le cadre de la convention qui les lie. Ils traduisent la volonté commune des deux entités de moderniser les infrastructures, d'améliorer les conditions de travail et de garantir un service public de transport performant et durable.

Déménagement du site d'Hagetmau

L'année 2025 a vu l'aboutissement d'un projet structurant avec l'acquisition du terrain et l'aménagement complet des nouveaux locaux : zone de prise de service, sanitaires, local technique et aire de lavage dédiée.

Réseau Couralin

Remplacement du module sanitaire autonome par un équipement plus ergonomique sur Village Landais, et deux nouvelles installations de toilettes autonomes sur Christus et Mitterrand.

Atelier de Saint-Vincent-de-Paul

Poursuite du plan de sécurisation du travail en hauteur avec l'installation de 4 lignes de vie supplémentaires et l'acquisition de 2 PIRL (plateformes individuelles roulantes légères). La réfection des peintures a également été engagée pour offrir un cadre de travail plus agréable sur l'ensemble du site.

Atelier de Mont-de-Marsan

Remplacement des extracteurs de gaz d'échappement dans le cadre du renouvellement le l'équipement.



Le déploiement de la stratégie de marque employeur et actions de recrutement

En 2025, dans la continuité de la session de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) organisée en 2024, un conducteur a été recruté.

Par ailleurs, la session POEI de janvier 2025 a permis le recrutement de 5 conducteurs sur 5, initialement embauchés en CDD, dont 4 ont ensuite vu leur contrat transformé en CDI.

Participation aux événements emploi et attractivité des métiers

Dans le cadre de la Semaine du Transport et de la Logistique organisée par France Travail, une participation a été assurée à l'atelier « Découverte du métier de conducteur de voyageurs », ayant réuni une quinzaine de participants. Cette action s'est déroulée le 29 juillet 2025 à Saint-Paul-lès-Dax.

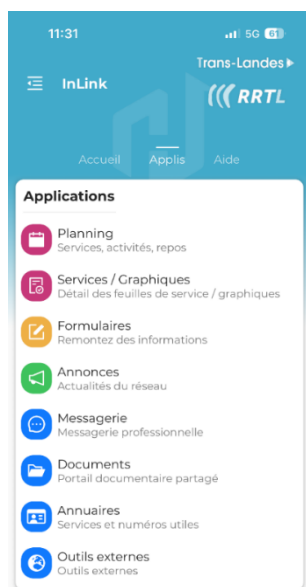


Partenariats en faveur de l'inclusion et du recrutement

Un partenariat a été engagé avec FMS2i, dans le cadre du recrutement de personnel en situation de handicap. Deux réunions de présentation de l'entreprise et du poste de conducteur ont été organisées à Saint-Vincent-de-Tyrosse et à Saint-Paul-lès-Dax, en présence de plusieurs représentants de l'entreprise.

À l'issue de ce partenariat, 8 candidats ont été sélectionnés : 3 ont abandonné en début de formation, 3 n'ont pas donné suite aux propositions de contrat, et 2 recrutements ont été réalisés (1 sur le secteur SVP et 1 sur le secteur Nord).

INLINK : la nouvelle application intranet de l'entreprise



Déployé depuis le 24 novembre, Inlink, accessible à tous depuis l'application dédiée, est une solution intranet

Qu'apporte InLink au quotidien ?

- une transmission des informations facilitée : descendantes (envoi des actualités entreprises, réseaux, etc.) et ascendantes (formulaires déclaratifs de retards, avances de caisse, ...)
- une mise à disposition de documents utiles (manuel conducteur, guide salarié, règlements intérieurs entreprises et réseaux, ...)
- une messagerie avec son groupe de travail
- une connexion à ABC Planning, Keeple, Swile, Mypeople doc, CSE et réseaux sociaux.

Pour engager tous les salariés à utiliser ce nouvel outil, l'équipe

projet s'est déplacé sur dix dépôts landais et à Villeneuve-sur-Lot, accompagnée des formateurs et des chefs de secteur.



La cybersécurité, un enjeu crucial

En 2025, la cybersécurité a occupé une place centrale dans les actions menées pour répondre aux menaces numériques croissantes, telles que les mails frauduleux, les vols de données et les cyberattaques. Des campagnes de mailings aléatoires ont été organisées afin d'évaluer les réactions des salariés sédentaires face aux tentatives de hameçonnage et de renforcer leur sensibilisation aux risques informatiques.

Une formation en ligne gratuite, composée de modules courts, a été

mise à disposition sur le site gouvernemental, permettant à chacun d'acquérir les réflexes nécessaires pour prévenir les cybermenaces, tant dans un cadre professionnel que personnel.

Ces initiatives ont contribué à améliorer les pratiques internes et à renforcer la sécurité numérique, un enjeu stratégique pour l'entreprise. Les efforts se poursuivront afin de garantir une protection optimale des systèmes et des données.

BILAN DES 3 MOIS DE CAMPAGNE SUR LES 88 BOÎTES MAIL CONCERNÉES

- | | |
|--------------------------|---|
| ▶ 626 faux mails envoyés | ▶ 70 piratages, qui auraient pu aboutir au vol de données |
| ▶ 144 faux mails ouverts | ▶ 4,5% taux de vulnérabilité |
| ▶ 24 liens ou PJ cliqués | |

L'expertise TAD sollicitée

A l'occasion des Journées AGIR à Reims, organisées les 25 et 26 juin, deux salariés de l'entreprise sont intervenus à la conférence « Le transport à la demande (TAD) : un service plutôt low cost ou premium ? ». Ils ont pu partager leur expérience, Trans-Landes étant en charge de 8 services de Transport à la demande.

Cet événement annuel, dédié aux politiques de mobilité, a permis d'échanger avec des fournisseurs, des constructeurs et de découvrir les dernières innovations du secteur, renforçant ainsi l'implication dans les réflexions sur l'évolution des services de transport à la demande.



La présence RH sur le terrain : permanences sur sites

Depuis la mise en place du dispositif en 2024, 17 permanences RH ont été réalisées en 2025 au sein des différents sites de l'entreprise.

La mobilité interne au service de l'organisation

Afin de renforcer l'organisation et d'accompagner les besoins opérationnels, plusieurs évolutions internes ont été réalisées :

- Sud Landes : basé à Labenne, un adjoint au chef de secteur a pris ses fonctions afin d'appuyer le chef de secteur dans ses missions.
- Couralin : le poste de remplaçant au renfort terrain, resté vacant, a été confié à un conducteur.
- Planification : à compter du 1er septembre, une conductrice a intégré le service planification en tant qu'adjointe planning, sur le site de Saint-Vincent-de-Paul.

La boussole des jeunes

La Boussole des Jeunes - Landes inaugurerait la thématique "Vie quotidienne" au LYCEE DES METIERS DE L'AUTOMOBILE ET DU TRANSPORT FREDERIC ESTEVE.

L'occasion pour la directrice développement relations clients de la SPL Trans-Landes, d'échanger sur la thématique mobilité avec les jeunes et acteurs locaux.



Octobre Rose : une participation active et solidaire des équipes

Dans le cadre d'Octobre Rose, plusieurs salariés ont participé à des manifestations dont les Foulées Roses à Dax.





OFFRE DE SERVICE ET ÉVOLUTION

Dans le cadre de l'offre de service assurée pour le compte de Mont de Marsan Agglomération, la SPL Trans-Landes exploite, dans le périmètre de son autorité organisatrice de la mobilité :

- **Des lignes de transport scolaire**, garantissant la continuité du service public de transport des élèves sur l'ensemble du périmètre concerné.

Les adaptations des réseaux

⇒ 1^{er} septembre 2025

Sur le RPI BOUGUE / LAGLORIEUSE / MAZEROLLES, l'accompagnatrice n'est plus à prendre à 16h15 à Mazerolles.

Le circuit commence à l'école de Bougue à 16h30.

⇒ 6 octobre 2025

Plusieurs problématiques rencontrées sur le parcours du ST PIERRE DU MONT_27 ont nécessité d'avancer le circuit du matin de 5 minutes.



COMMUNICATION

Le service communication de Trans-Landes travaille en étroite collaboration avec les services communication et déplacements de Mont de Marsan Agglomération.

Conception et diffusion des supports de communication

Création du support lettre carte scolaire pour l'année 2025/2026, mise à jour de la FAQ, des formulaires d'inscription, de duplicata, promotion sur le site web et les réseaux sociaux, gestion des informations scolaires (affichage et site School-iti)



Trans-Landes
Société publique locale de transport

Accueil sur rendez-vous
au 99 rue Pierre Benoit
à Mont de Marsan



INSCRIPTIONS 2025 / 2026

Ouverture des inscriptions en ligne sur trans-landes.fr à partir du 2 juin : simple et rapide !
Du 2 juin au 20 juillet, les frais de dossier sont offerts (ils s'élèveront à 15€ après cette date).

Pour savoir quelle ligne emprunter à quel point d'arrêt, pour s'inscrire en ligne, consulter le règlement intérieur ou encore la faire aux questions, connectez-vous sur www.trans-landes.fr, rubrique « Transport scolaire ».



TROUVER SON
ARRÊT DE BUS

Chère Madame, Cher Monsieur,

Vous trouverez ci-joint la carte de transport scolaire de votre enfant, pour l'année scolaire à venir 2025-2026. Celle-ci lui permettra de prendre le car à destination de son établissement scolaire, comme vous l'avez souhaité. Mont de Marsan Agglo est fortement engagée en faveur des mobilités du quotidien et agit pour cela sur tous les leviers : pratique du vélo, covoiturage, transport collectif en milieu urbain (réseau TMA), transport scolaire... Soyez assuré(e) qu'avec notre partenaire Trans-Landes, nous mettrons tout en œuvre pour vous offrir le meilleur service.

L'Agglomération a fait le choix, aux côtés du Département des Landes, de maintenir la gratuité du réseau de transport scolaire. C'est un engagement fort de nos collectivités, notamment en faveur des communes rurales et des familles qui y vivent.

Demeurant à votre écoute et vous souhaitant par avance une excellente rentrée scolaire, je vous prie de croire, Chère Madame, Cher Monsieur, à l'assurance de mon fidèle dévouement.

Charles DAYOT
Président de Mont de Marsan Agglo
Maire de Mont de Marsan

VOTRE TITRE DE TRANSPORT VALABLE POUR L'ANNÉE 2025-2026

L'utilisation du présent titre de transport implique l'acceptation du règlement (voir au dos).
En cas de perte, vol ou détérioration de la carte, contactez Trans-Landes au 05 58 56 87 51 ou sur transport.scolaire@montdemarsan-agglo.fr. Le duplicata sera facturé 10€.



ÉLÈVE

Nom :

Prénom :

Date de naissance : / /

Adresse :

Code postal : Commune :

Type de résidence ☐ simple résidence ☐ double résidence ☐ famille d'accueil ☐ centre d'accueil



PHOTO
D'IDENTITÉ
À JOINDRE

SCOLARITÉ DE L'ÉLÈVE

Régime scolaire ☐ demi-pensionnaire ☐ externe ☐ interne

Établissement scolaire :

En cas d'établissement scolaire hors secteur : préciser le motif et joindre un justificatif

Commune de l'établissement :

Classe (ex : CP, CE2, Terminale, ULIS, 1^{ère}, etc.) :

Spécialités : Langue vivante 1 : ☐ Langue vivante 2 :

Autres options :

POINT(S) DE MONTÉE SOUHAITÉ(S)

Commune + point de montée :

En cas de garde alternée, second point de montée :

PAIEMENT DU TRANSPORT SCOLAIRE

Les élèves ayant droit au transport scolaire bénéficient de la gratuité, conformément à une volonté politique conjointe de l'Agglomération et du Conseil départemental des Landes. La tarification ayant droit est établie sur la base du quotient familial QF, moyenne mensuelle du revenu fiscal de référence, divisé par le nombre de parts fiscales.

Merci de joindre impérativement un avis d'imposition à cette demande d'inscription.

Pour être ayant droit et donc bénéficier de la gratuité, l'élève doit remplir des conditions :

- habiter dans l'une des 16 communes rurales de Mont de Marsan Agglo (hors Mont de Marsan et Saint-Pierre-du-Mont) et être scolarisé dans les collèges et lycées de l'agglomération, à au moins 3 km de l'établissement scolaire
- résider dans une commune en RPI (Geloux, Saint-Martin-d'Oney, Saint-Avit, Lucbardez, Pouydesseaux, Bostens, Gaillères, Bougue, Laglorieuse, Mazerolles) hors RPI Bretagne/Bascons/Artassenx
- être domicilié à Saint-Martin-d'Oney et emprunter la ligne SNCF 45.





Promotion sur les réseaux sociaux

- **27 juin 2025** : communication sur inscriptions scolaires et la gratuité des dossiers jusqu'au 20 juillet
- **5 septembre 2025** : information sur les perturbations de circulation suite au mouvement social
- **2 juin 2025** : lancement des inscriptions scolaires pour la rentrée 2025/2026





BILAN D'EXPLOITATION ET ACTIVITÉS

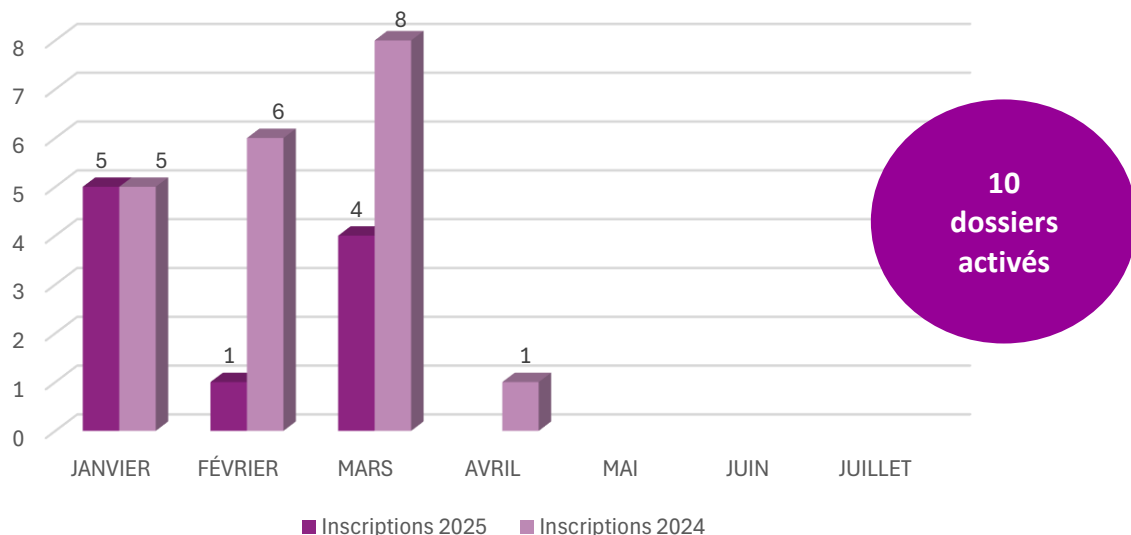
Le Contrat d'Obligation de Service Public (COSP) est le document de référence permettant à Mont de Marsan Agglomération, de définir et d'identifier les activités qui sont confiées à la SPL Trans-Landes.

Transport scolaire

Bilan chiffré du transport scolaire – 1^{er} janvier au 4 juillet 2025

Dossiers traités du 1^{er} janvier 2025 au 4 juillet 2025

Evolution des inscriptions entre 2024 et 2025



Nombre d'inscriptions par établissement

Le nombre d'inscrits concerne uniquement les dossiers activés.

ETABLISSEMENT	INSCRITS
Collège Jean Rostand	1
Collège Lubet Barbon	3
Collège Victor Duruy	2
Lycée Charles Despiau	1
Lycée des métiers Robert Wlérick	1
Lycée Victor Duruy	1
TOTAL	9
ETABLISSEMENT	INSCRITS
RPI Bougue - Laglorieuse - Mazerolles	1
TOTAL	1



Nombre d'inscriptions par ligne

La somme des inscriptions est supérieure au nombre de dossiers activés : un élève peut être affecté sur plusieurs lignes.

Ligne réseau scolaire	Inscrits
M10 LUCBARDEZ - MONT DE MARSAN	
M11 CAMPET - MONT DE MARSAN	
M13 SAINT PERDON - MONT DE MARSAN	
M16 BRETAGNE DE MARSAN - MONT DE MARSAN	
M23 GAILLERES - MONT DE MARSAN	1
M26 CAMPAGNE - MONT DE MARSAN	1
M51 NAVETTE GARE SNCF - LYCEE DESPIAU	1
M88 NAVETTE DURUY	3
S12 CAMPAGNE - SAINT PIERRE DU MONT	3
S20 BENQUET - SAINT PIERRE DU MONT	1
S27 BENQUET - SAINT PIERRE DU MONT	
S51 MONT DE MARSAN - SAINT PIERRE DU MONT	
S52 MONT DE MARSAN - SAINT PIERRE DU MONT	
SNCF SAINT MARTIN D ONEY > MONT DE MARSAN	
TOTAL	10

Ligne RPI	Inscrits
BOSTENS - GAILLERES - POUYDESSEAUX	
BOUGUE - LAGLORIEUSE	1
CAMPET - GELOUX - ST MARTIN D ONEY	
LUCBARDEZ - ST AVIT	
TOTAL	1

Ligne réseau scolaire région Nouvelle Aquitaine	Inscrits
442 MONT DE MARSAN - AGEN	2
M05 BORDERES - MONT DE MARSAN	1
M09 LABRIT - MONT DE MARSAN	
M14 LABOUHEYRE - MONT DE MARSAN	
M22 MONT DE MARSAN NAVETTE GAUCHER DESPIAU	
M24 MONT DE MARSAN NAVETTE	
M25 MONT DE MARSAN NAVETTE	
M30 PISSOS - MONT DE MARSAN	
TOTAL	4



Nombre d'élèves affrétés

	1/2 AFFRETE	AFFRETE	TOTAL
<i>Collège Lubet Barbon</i>		1	1
BRETAGNE DE MARSAN		1	1
<i>Collège Victor Duruy</i>		2	2
BOUGUE		2	2
TOTAL	0	3	3

Les élèves dits « affrétés » sont ceux résidant dans l'agglomération dont le réseau de transport scolaire ne permet pas d'assurer tout ou partie du trajet entre leur domicile et leur établissement. Un transport spécifique est alors mis en place par la Région, sous forme de car scolaire affrété.

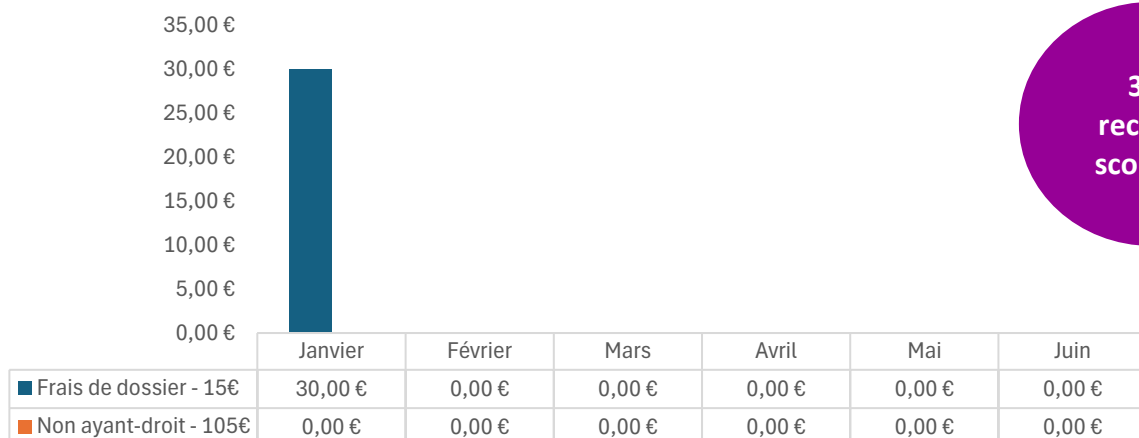
Nombre d'élèves en affrètement

Établissement scolaire	DEMI-PENSIONNAIRE	INTERNE	TOTAL
Collège Lubet Barbon	2		2
TOTAL	2	0	2

Les élèves en situation d'affrètement sont ceux pour lesquels le réseau de transport scolaire régional ne permet pas d'assurer tout ou partie du trajet entre leur domicile et leur établissement. Ils sont alors intégrés au réseau de transport scolaire de l'agglomération par la Région.

Recettes scolaires

1^{er} janvier au 30 juin 2025



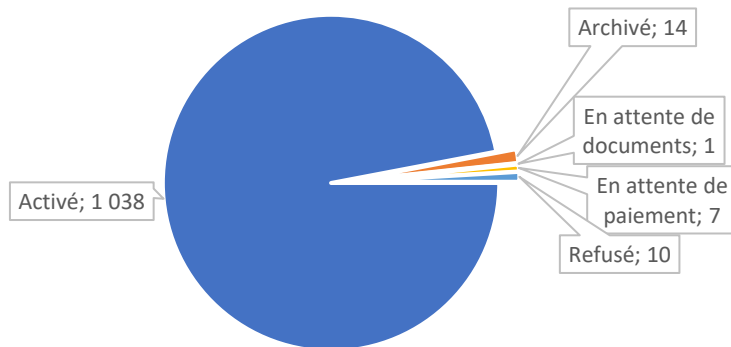
**30€
recettes
scolaires**

Pour mémoire, les élèves considérés comme Non-Ayants-Droit (NAD) au regard du règlement intérieur sont ceux qui fréquentent un collège hors secteur sans dérogation, ainsi que les apprentis et les étudiants post-bac. L'accès au transport leur est possible, sous réserve de places disponibles, moyennant une participation financière de 195 €

Bilan chiffré du transport scolaire – 1^{er} juin au 31 décembre 2025

Dossiers traités du 1^{er} juin 2025 au 31 décembre 2025

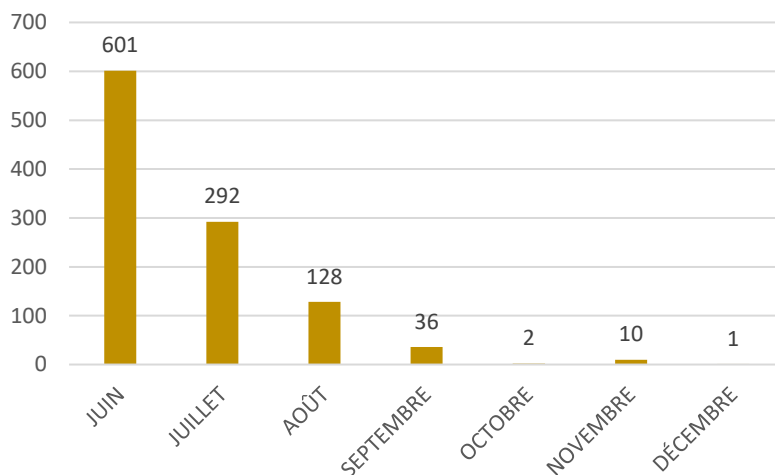
ETAT DES INSCRIPTIONS AU 31/12/2025



✓ Du 1^{er} juin au 20 juillet, 865 dossiers ont été reçus, soit 88% des dossiers.

✓ 646 sont des réinscriptions, 219 des nouveaux élèves.

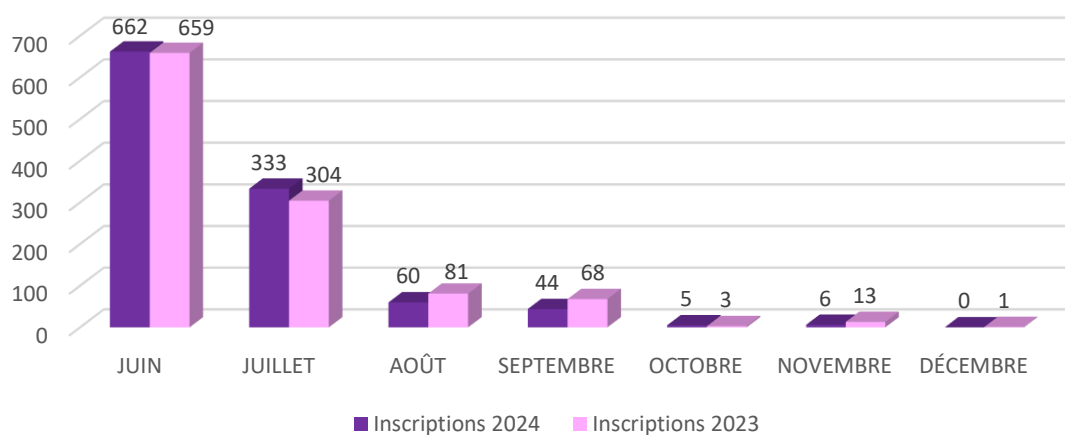
NOMBRE DE DOSSIERS RECUS



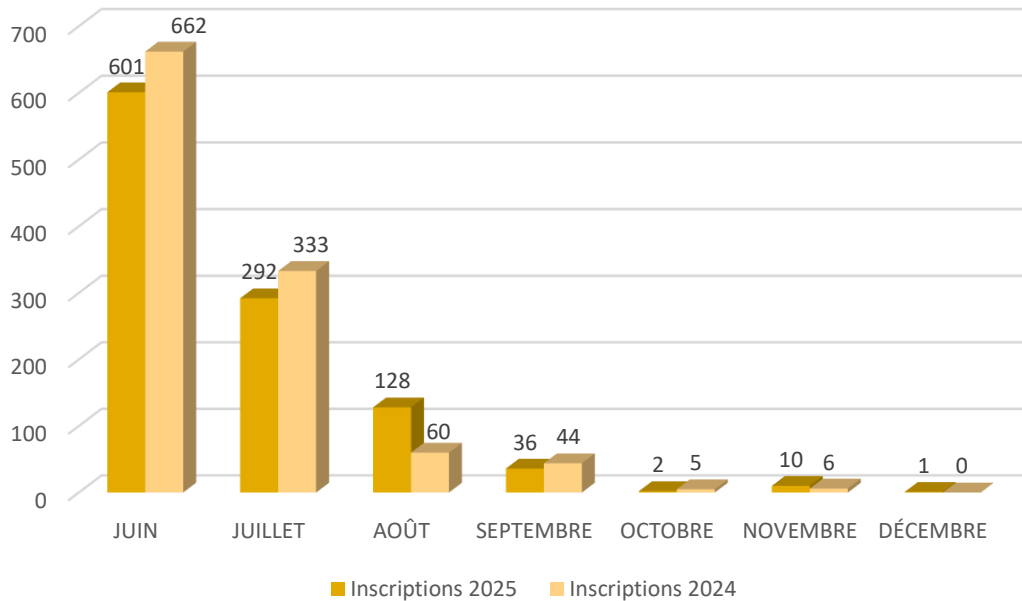
- Entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2025, **1 070** dossiers d'inscriptions ont été saisis dans School-Iti dont **337** nouvelles inscriptions. Soit **31,50%** des inscriptions totales.
- Sur les **1 070** dossiers, **10** ont été refusés et **1 038** activés.



Evolutions des inscriptions entre 2023 et 2024



Evolutions des inscriptions entre 2024 et 2025



Une baisse des inscriptions apparait entre 2024 et 2025 passant de 1 110 inscriptions en 2024 à 1 070 inscriptions en 2025, soit une baisse de 3,60%



Nombre d'inscriptions par établissement

Etablissement scolaire	Inscrits
Collège Cel le Gaucher	3
Collège Jean Cassaigne	25
Collège Jean Rostand	107
Collège Lubet Barbon	154
Collège Victor Duruy	74
Lycée Charles Despiau	131
Lycée des métiers Robert Wlérick	25
Lycée LEA Nicolas Brémontier (EREA)	5
Lycée professionnel Frédéric Estève	13
Lycée professionnel privé Jean Cassaigne	75
Lycée Victor Duruy	135
CFA Métiers de l'Artisanat des Landes	2
IUT DES PAYS DE L'ADOUR	2
TOTAL	751

Etablissement scolaire	Inscrits
RPI Bostens - Gailleres - Pouydesseaux	65
RPI Bougue - Laglorieuse - Mazerolles	98
RPI Geloux - Saint Martin d'Oney - Campet	75
RPI Lucbardez - Saint Avit	49
TOTAL	287

AYANT DROIT	NAD
3	
25	
106	1
151	3
73	1
128	3
25	
5	
13	
75	
133	2
	2
1	1
737	10

AYANT DROIT	NAD
65	
98	
75	
49	
287	0

**1 038dossiers
d'inscriptions activés**



Nombre d'inscriptions par ligne

Ligne réseau scolaire	Inscrits
M10 LUCBARDEZ - MONT DE MARSAN	56
M11 CAMPET - MONT DE MARSAN	68
M13 SAINT PERDON - MONT DE MARSAN	67
M16 BRETAGNE DE MARSAN - MONT DE MARSAN	74
M23 GAILLERES - MONT DE MARSAN	79
M26 CAMPAGNE - MONT DE MARSAN	162
M51 NAVETTE GARE SNCF - LYCEE DESPIAU	124
M88 NAVETTE DURUY	91
S12 CAMPAGNE - SAINT PIERRE DU MONT	83
S20 BENQUET - SAINT PIERRE DU MONT	64
S27 BENQUET - SAINT PIERRE DU MONT	72
S51 MONT DE MARSAN - SAINT PIERRE DU MONT	94
S52 MONT DE MARSAN - SAINT PIERRE DU MONT	93
SNCF SAINT MARTIN D ONEY > MONT DE MARSAN	97
TOTAL	1 224

Ligne RPI	Inscrits
BOSTENS - GAILLERES - POUYDESSEAUX	65
BOUGUE - LAGLORIEUSE	98
CAMPET - GELOUX - ST MARTIN D ONEY	75
LUCBARDEZ - ST AVIT	49
TOTAL	287

Ligne réseau scolaire région Nouvelle Aquitaine	Inscrits
442 MONT DE MARSAN - AGEN	29
M05 BORDERES - MONT DE MARSAN	21
M09 LABRIT - MONT DE MARSAN	4
M14 LABOUHEYRE - MONT DE MARSAN	
M22 MONT DE MARSAN NAVETTE GAUCHER DESPIAU	3
M24 MONT DE MARSAN NAVETTE	7
M25 MONT DE MARSAN NAVETTE	8
M30 PISSOS - MONT DE MARSAN	7
TOTAL	799



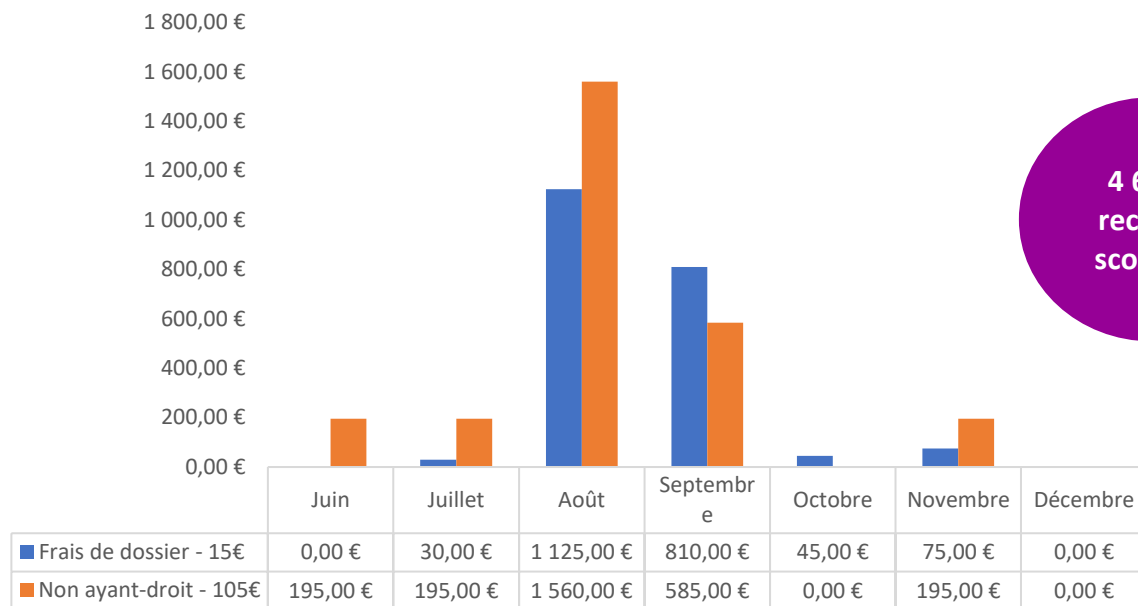
Nombre d'élèves affrétés

	1/2 AFFRETE	AFFRETE
<i>Collège Cel le Gaucher</i>		2
BOUGUE		1
MAZEROLLES		
<i>Collège Jean Cassaigne</i>		3
BOUGUE		1
UCHACQ ET PARENTIS		4
<i>Collège Victor Duruy</i>		4
BOUGUE		28
<i>Lycée Charles Despiau</i>		8
BOUGUE		12
BRETAGNE DE MARSAN		1
GELOUX		4
POUYDESSEAUX		1
ST AVIT		2
UCHACQ ET PARENTIS		1
<i>Lycée des métiers Robert Wlérick</i>		1
BOUGUE		2

	1/2 AFFRETE	AFFRETE
<i>Lycée professionnel Frédéric Estève</i>	7	6
BRETAGNE DE MARSAN	1	
CAMPAGNE	2	
LUCBARDEZ ET BARGUES		2
POUYDESSEAUX		4
ST MARTIN D ONEY	2	
ST PERDON	2	
<i>Lycée professionnel privé Jean Cassaigne</i>		6
BOUGUE		4
BRETAGNE DE MARSAN		2
<i>Lycée Victor Duruy</i>		10
BOUGUE		7
BRETAGNE DE MARSAN		2
UCHACQ ET PARENTIS		1
TOTAL	7	62



Recettes scolaires 2 juin au 31 décembre 2025

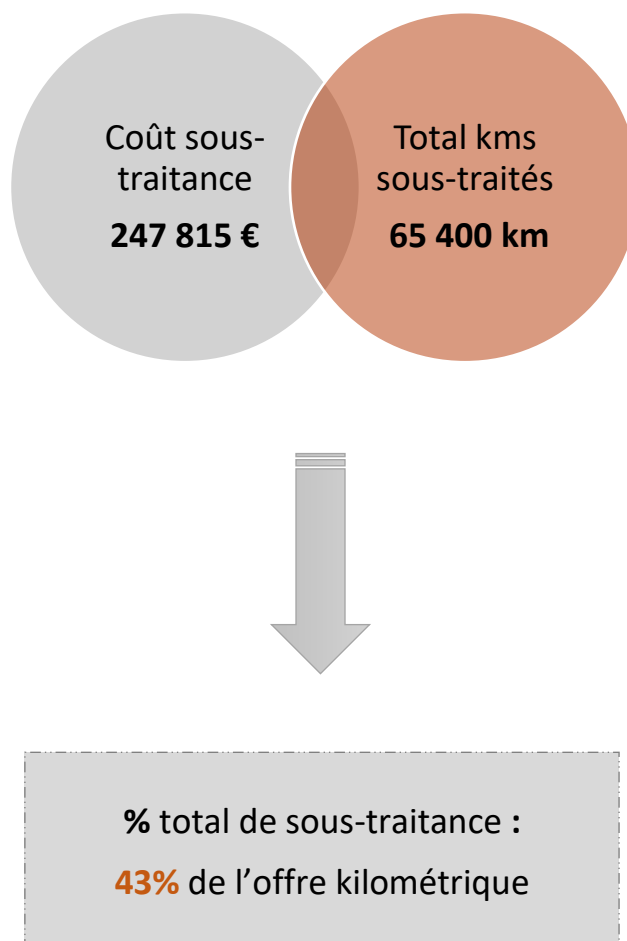


**4 620€
recettes
scolaires**

Sous-traitance

Dans le cadre d'une mise en concurrence pour l'exécution des services de transports scolaires et occasionnels sur le territoire de Mont de Marsan Agglomération, la SPL Trans-Landes a eu recours à la sous-traitance afin d'assurer la continuité et la qualité du service rendu.

Ainsi, les prestations correspondant au lot 706 ont été confiées au transporteur Darriot Bibes et celles des lots 707, 708 et 709 ont été confiées au transporteur Kéolis pour la période du 1^{er} septembre 2025 au 4 juillet 2026, conformément aux besoins d'exploitation du réseau.





PARC DE VÉHICULES

Les services scolaires de Mont de Marsan Agglomération sont assurés principalement avec des autocars modèle CROSSWAY POP et CROSSWAY LINE de 63 places. Selon les contraintes d'exploitation liées aux enchaînements de services et aux besoins de maintenance, la SPL Trans-Landes mutualise son parc avec ses autres actionnaires.

Pour pallier aux éventuelles pannes, des véhicules de réserve complètent ce parc.

N° parc SPL	Modèle de véhicule	Motorisation	1ère mise en circulation	Age à fin 2025	Nb places	Kilométrage au 31/12/2025
2505	CROSSWAY POP 13 - [HC-780-FW] - BV auto	IVECO EURO 6	04/03/2025	10 mois	63	17 843
2507	CROSSWAY POP 13 - [HC-861-FW] - BV auto	IVECO EURO 6	04/03/2025	10 mois	63	15 991
1705	CROSSWAY POP 13 - [EM-337-LG] - BV auto	IVECO EURO 6	13/06/2017	8 ans et 7 mois	63	303 821
1704	CROSSWAY POP 13 - [EM-984-LF] - BV auto	IVECO EURO 6	13/06/2017	8 ans et 7 mois	63	166 352
1712	EVADYS - [ES-947-AC] - BV robotisée	IVECO EURO 6	18/01/2018	7 ans et 12 mois	59	370 085
1916	CROSSWAY POP 13 - [FK-490-BH] - BV auto	IVECO EURO 6	12/09/2019	6 ans et 4 mois	63	152 242
1012	RECREO III - [AY-627-PS] - BV auto	IVECO EURO 5	24/08/2010	15 ans et 5 mois	59	442 303
1607	CROSSWAY POP 13 - [EC-253-SQ] - BV auto	IVECO EURO 6	02/06/2016	9 ans et 7 mois	63	324 795

Parc véhicules Mont de Marsan Agglomération

8 véhicules gazole

151 170 kms réalisés

Consommation moyenne L/100 km = 31,57

Age moyen du parc : **7 ans et 3 mois**

2 pannes en ligne

9 accrochages

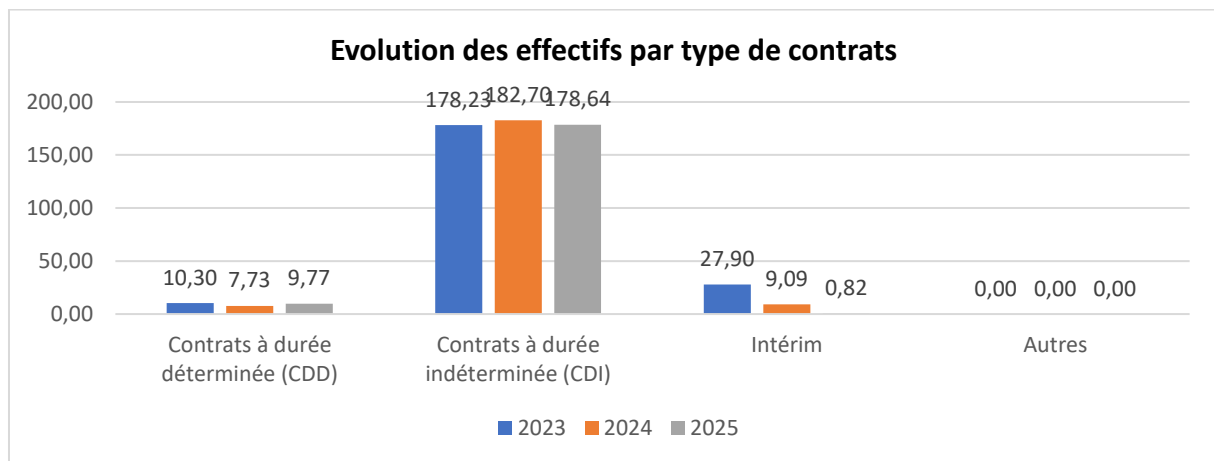
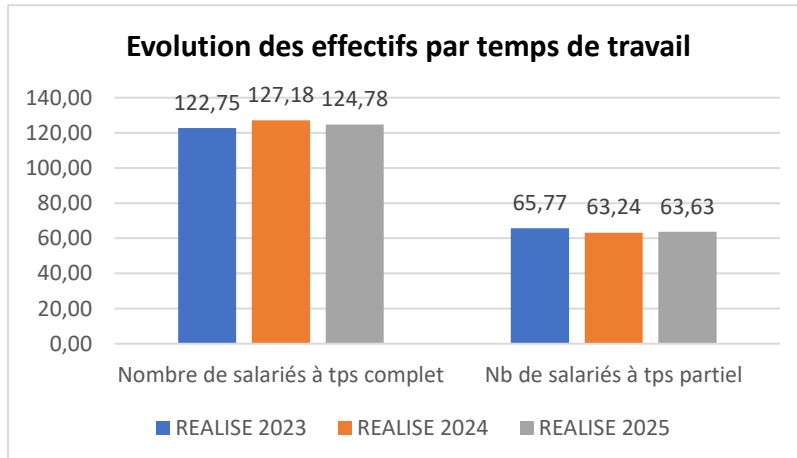


BILAN SOCIAL

Effectifs²

Évolution des effectifs

En 2025, la SPL Trans-Landes compte 188 salariés, un effectif en baisse de 1%.



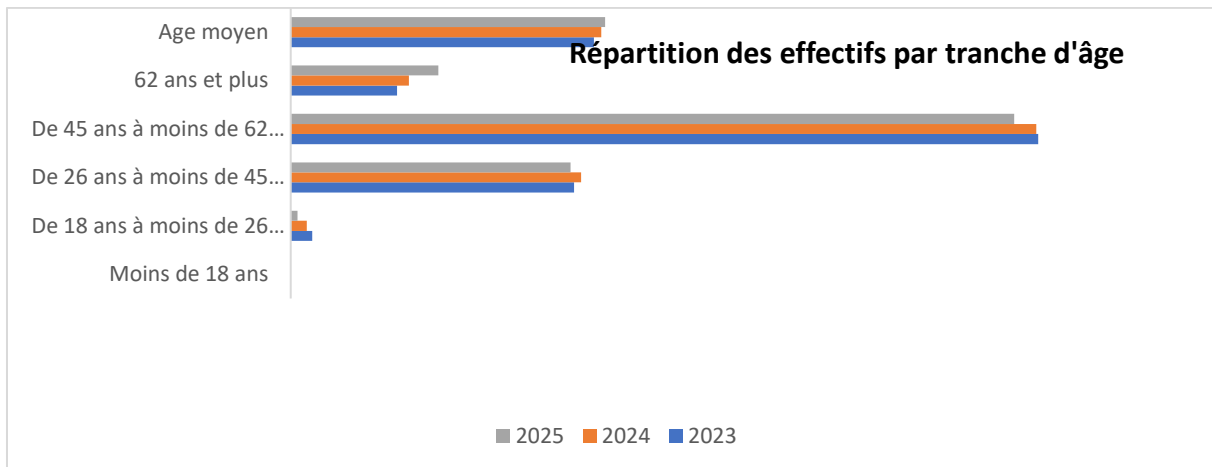
34% des salariés ont un contrat à temps partiel.

² L'analyse effectuée sur les effectifs et le personnel porte sur l'ensemble du personnel de la SPL Trans-Landes sans prise en compte des contrats auxquels le personnel est réellement affecté. En effet, les effectifs rattachés à l'exécution des contrats des réseaux de la SPL Trans-Landes étant faibles mais également partagés grâce à la mutualisation des services, une analyse spécifique par contrat ne serait pas pertinente.

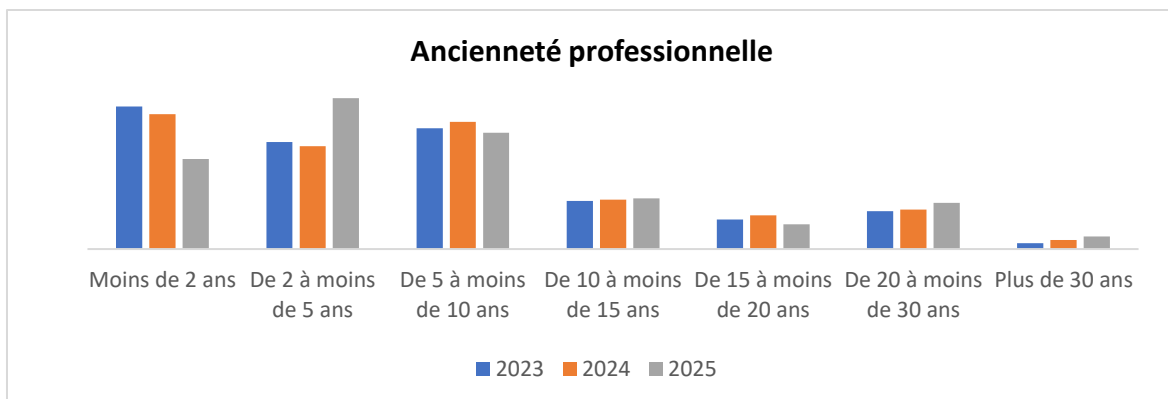
Les fonctions supports sont des postes mutualisés entre la SPL Trans-Landes et la Régie régionale des Transports Landais. Les salariés disposent de contrats à temps partiel pour chacune des entités.



En 2025, la moyenne d'âge de l'entreprise est de 51,17 contre 50,53 en 2024 (50 ans dans la profession) et 62% des effectifs se situent dans la tranche d'âge de 45 à 62 ans.



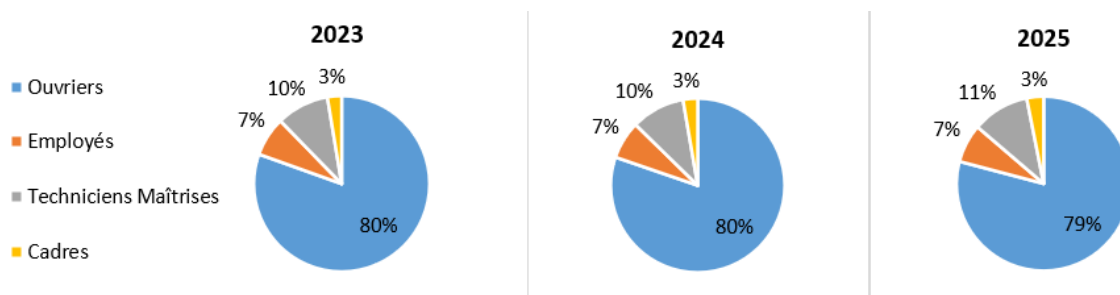
L'ancienneté moyenne au sein de la SPL Trans-Landes est de 7,6 ans (8,3 ans dans la profession).



Évolution des emplois par catégories professionnelles

Le personnel ouvrier représente 80 % des effectifs de l'entreprise.

Répartition des effectifs par catégories professionnelles ETP





Situation en matière d'égalité professionnelle

Les femmes représentent près de 34 % des effectifs.

OUVRIERS	REALISE		REALISE		REALISE	
	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	124	43	119	42	126	36
Nombres d'embauches dans l'année	45	10	33	10	39	6
Nombre de sorties dans l'année	36	5	38	11	32	12
Nb salariés à temps complet	80	37	82	36	87	31
Nb heures supplémentaires effectuées	1 969	524	1 709	409	1 798	606
Salaire moyen annuel (temps complet)	27 818	23 566	27 103	23 923	29 617	24 307
Nb salariés à temps partiel	44	6	37	6	39	5
Nb heures complémentaires effectuées	1 570	483	1 560	488	975	223
Salaire moyen annuel (temps partiel)	19 871	14 875	19 815	18 005	21 133	23 043

T.A.M.	REALISE		REALISE		REALISE	
	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	23	13	23	15	23	15
Nombres d'embauches	4	1	0	1	2	2
Nombre de sorties	1	1	0	0	2	2
Nb salariés à temps complet	0	1	0	1	1	1
Nb heures supplémentaires effectuées						
Salaire moyen annuel (temps complet)						
Nb salariés à temps partiel	23	12	23	14	22	14
Nb heures complémentaires effectuées	994	246	1 081	265	1 062	196
Salaire moyen annuel (temps partiel)	20 588	18 124	21 743	17 334	22 188	16 964



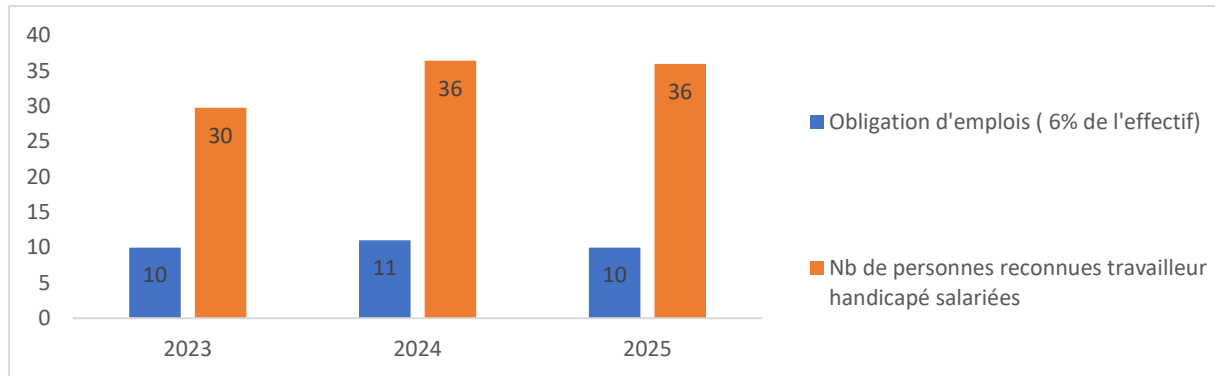
EMPLOYES	REALISE		REALISE		REALISE	
	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	4	20	4	18	5	15
Nombres d'embauches	1	15	0	11	5	10
Nombre de sorties	1	11	0	12	4	13
Nb salariés à temps complet	3	0	3	0	3	0
Nb heures supplémentaires effectuées						
Salaire moyen annuel (temps complet)						
Nb salariés à temps partiel	1	20	1	18	2	15
Nb heures complémentaires effectuées		179		182		279
Salaire moyen annuel (temps partiel)		13 832		14 239		15 799

CADRES	REALISE		REALISE		REALISE	
	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés	6	3	6	4	6	5
Nombres d'embauches	0	0	0	1	0	1
Nombre de sorties	0	0	0	0	0	0
Nb salariés à temps complet	1	0	1	0	1	0
Nb heures supplémentaires effectuées						
Salaire moyen annuel (temps complet)						
Nb salariés à temps partiel	5	3	5	4	5	5
Nb heures complémentaires effectuées	148	146	281	94	145	157
Salaire moyen annuel (temps partiel)	33 715	33 295	35 767	29 006	35 978	32 600



Évolution des emplois des personnes handicapées

Depuis de nombreuses années, la SPL Trans-Landes remplit ses obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap et dépasse le chiffre de 6% des effectifs.



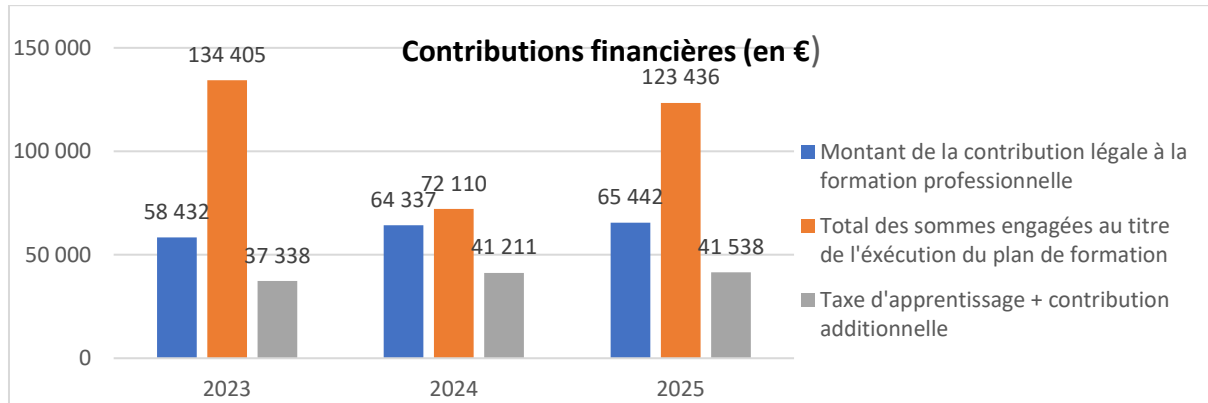
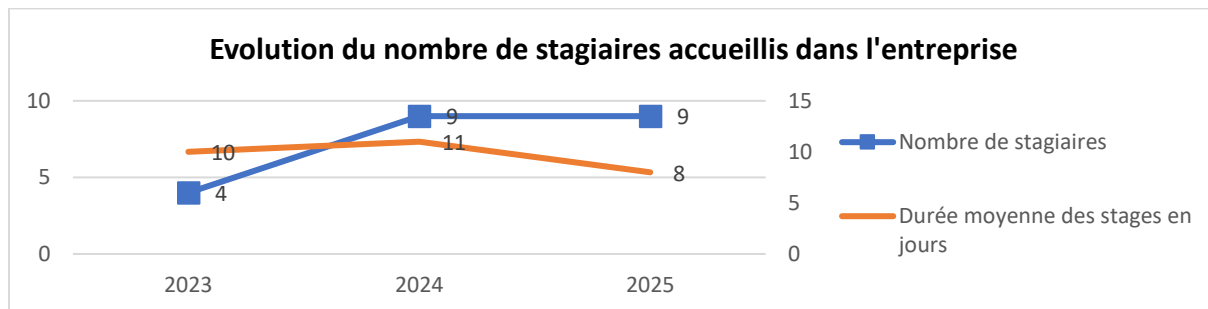
Chiffres clés en 2025

188 salariés
61 embauches
65 sorties



Formation professionnelle

Chaque année, le plan de formation est travaillé en étroite collaboration avec les besoins des services et des équipes.



Formations suivies par les conducteurs de la SPL Trans-Landes en 2025

Intitulé de la formation	Nombre de participants
FCO - TRANSPORT DE VOYAGEURS	16
GESTES DE PREMIER SECOURS	24
INTEGRATION CONDUCTEUR	30
RECYCLAGE SST	20



Formations suivies par les services supports et administratifs de la SPL Trans-Landes en 2025

Intitulé de la formation	Nombre de participants
ACQUERIR DES BASES EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	3
ACQUERIR LES NOTIONS DE BASE SUR LES PRODUITS CHIMIQUES	1
ACTION ENQUETE INTERNE	2
ACTION ENQUETE INTERNE	1
AT-ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	2
CLUB QSE : VEILLE REGLEMENTAIRE & BONNE PRATIQUES	2
CLUB RSE : RENFORCER SA DEMARCHE	3
CO-ANIMATION FCO VOYAGEURS	1
COMPTA PUBLIQUE ET BUDGET M43	2
CYCLE ACTUALITE SOCIALE	2
DIMOMAIN	11
DYNAMISER LA COMMUNICATION INTERNE	1
GERER SON TEMPS	16
GESTION DE CONFLITS	8
GESTION FINANCIERE COMPTABILITE MX2 - ORDONNATEUR ET PAYEUR	4
INITIER ET PILOTER SON PROJET DE PREVENTION DES RPS	8
INITIER ET PILOTER SON PROJET DE PREVENTION DES RPS	16
LE RGPD DANS LES CONTRATS PUBLICS DE TRANSPORT	1
LE RGPD DANS LES CONTRATS PUBLICS DE TRANSPORT	1
LES FONDAMENTAUX DES MARCHES PUBLICS - NIVEAU 1	6
METIER DAGENT COMPTABLE	2
ORGANISATION ET FINANCEMENT DES MOBILITES ASPECTS FINANCIERS DES TRANSPORTS PUBLICS ET DES MOBILITES ACTIVES	1
POWERPOINT	3
PRISE EN MAIN MICROSOFT COPILOT	1
PRRPS - Personne ressource : mettre en place une démarche de prévention des RPS	1
QLIK SENSE DESIGNER	3
RECYCLAGE MONITEUR FCO	2
RECYCLAGE SST	7
RECYCLAGE SST	13
SAGE PAIE & RH (module formation)	3
TALEND (Intégrateur de données)	3
WORD DEBUTANT / INITIE	1



Absentéisme

Malgré une baisse du nombre d'arrêts de travail de 8.2%, la hausse marquée du nombre de jours d'absence pour accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) constatée en 2025 s'inscrit dans un contexte national de vigilance accrue autour de la sinistralité au travail, en particulier sur les risques psychosociaux.

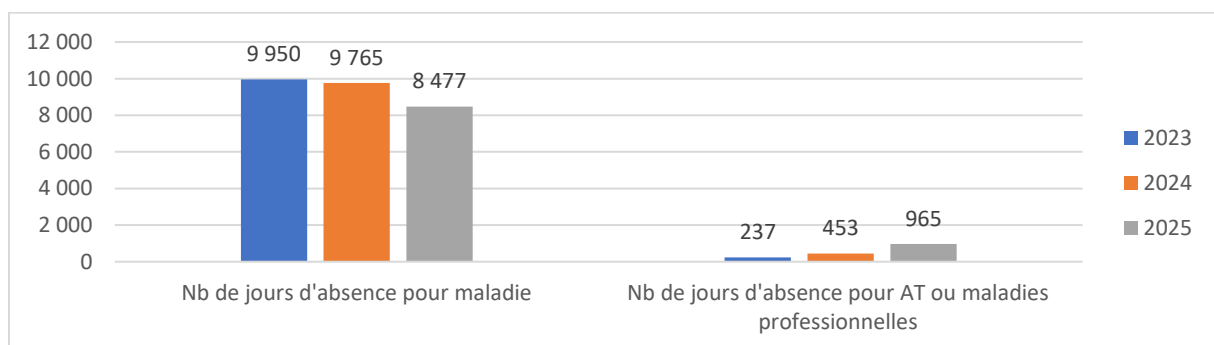
À ce titre, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2025 prévoit le reversement de 1,6 milliard d'euros de la branche Maladie vers la branche Accidents du Travail / Maladies Professionnelles, afin de compenser le coût des AT/MP non déclarés ou insuffisamment reconnus. Cette mesure traduit la volonté des pouvoirs publics de mieux intégrer dans la branche AT/MP des situations auparavant prises en charge au titre de la maladie ordinaire.

Il convient de rappeler que les accidents du travail et maladies professionnelles sont financés exclusivement par les cotisations des entreprises, ce qui renforce l'enjeu économique et organisationnel de leur reconnaissance.

Cette progression observée en 2025 s'explique également par l'évolution de la nature des arrêts de travail, notamment à travers les mentions explicites de « burn-out » ou de troubles apparentés, portées sur certains certificats médicaux.

Par ailleurs, différentes études nationales soulignent une augmentation globale de la consommation de médicaments liés à l'anxiété et à la dépression, y compris chez les jeunes, parfois avant même leur entrée dans le monde du travail, ce qui reflète un phénomène sociétal plus large.

Dans ce contexte, l'entreprise se trouve davantage confrontée à des situations nécessitant la reconnaissance en AT/MP d'arrêts pour motifs psychologiques, ce qui contribue mécaniquement à la hausse des absences enregistrées sur ce périmètre en 2025.

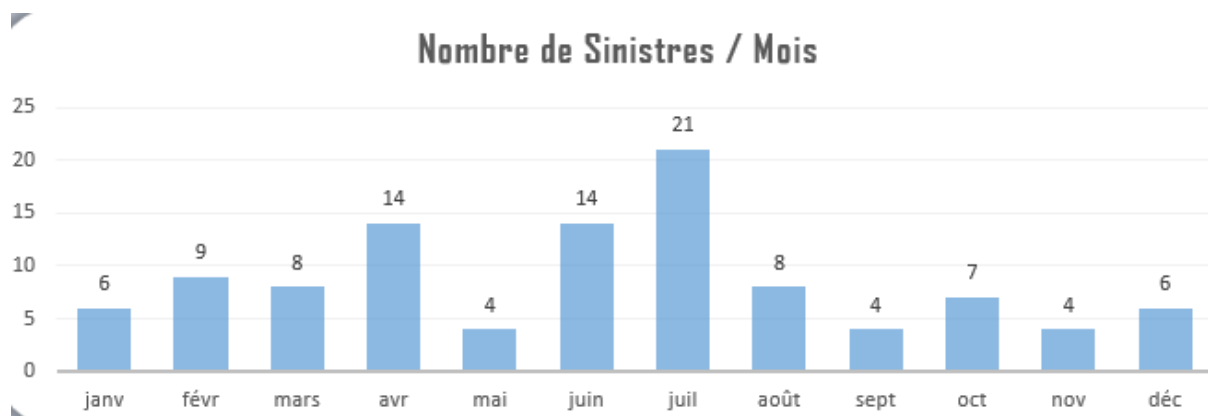




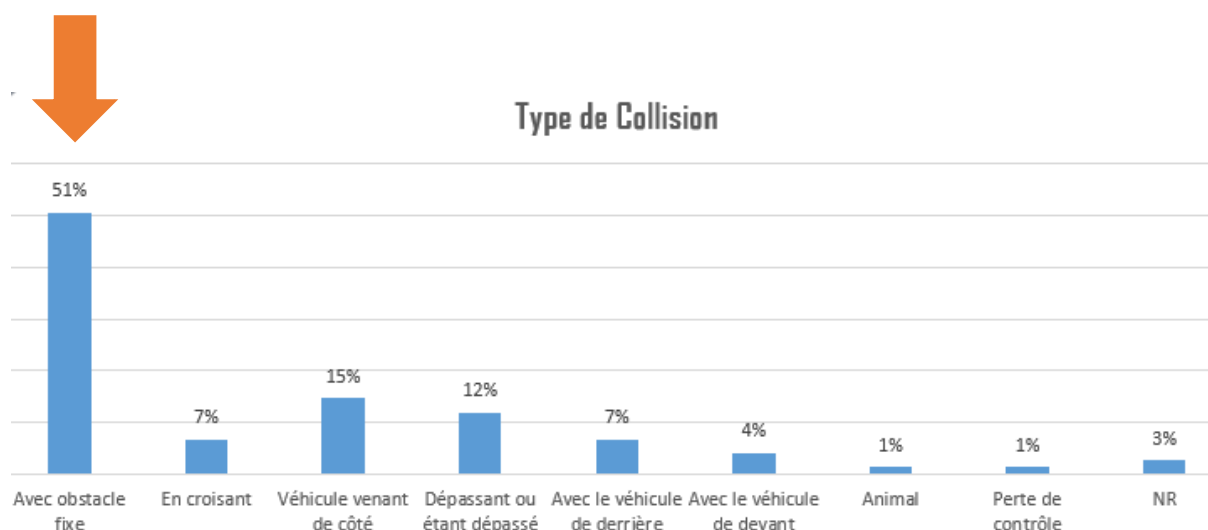
Accidentologie

Baisse de -22,2% VS 2024

Analyse de la sinistralité et des types de collision



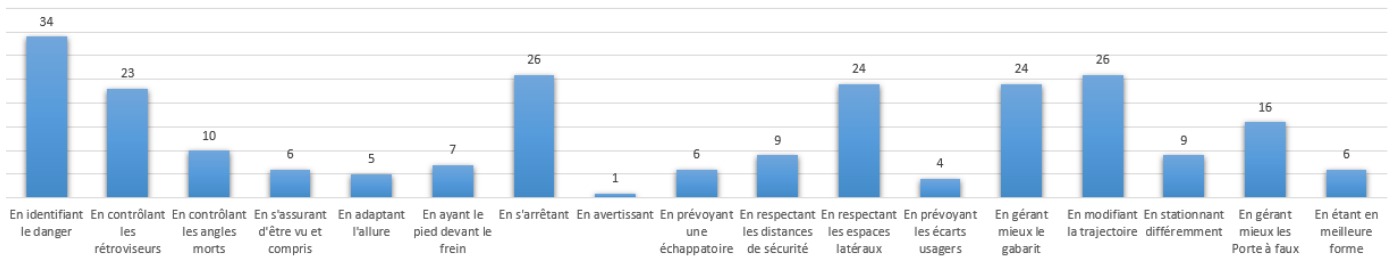
79% des sinistres sont responsables en 2025



51% des sinistres recensés ne mettent pas en cause de tiers. Ils impliquent fréquemment des collisions avec des obstacles fixes tels que des poteaux, panneaux de signalisation, barrières, talus, blocs de béton, pierres de grande taille ou murets. Ces heurts surviennent principalement lors de girations, de manœuvres diverses ou de marches arrière.

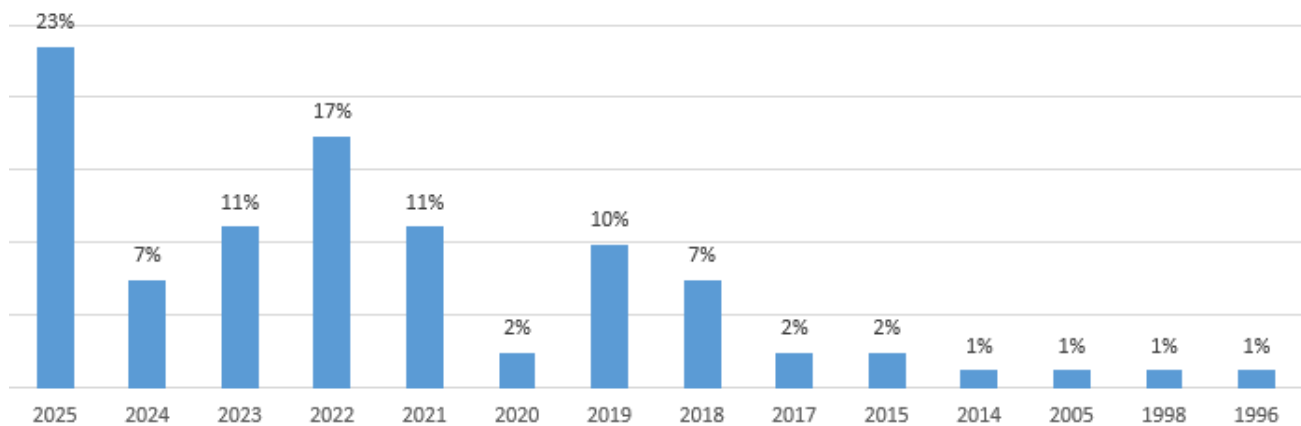


Il était possible d'éviter l'accident en appliquant les principes de conduite préventive suivants



Sur 105 sinistres analysés, 34 conducteurs ont reconnu qu'ils auraient pu identifier le danger, 26 ont estimé qu'ils auraient pu modifier leur trajectoire et 23 estiment ne pas avoir contrôlé suffisamment leurs rétroviseurs.

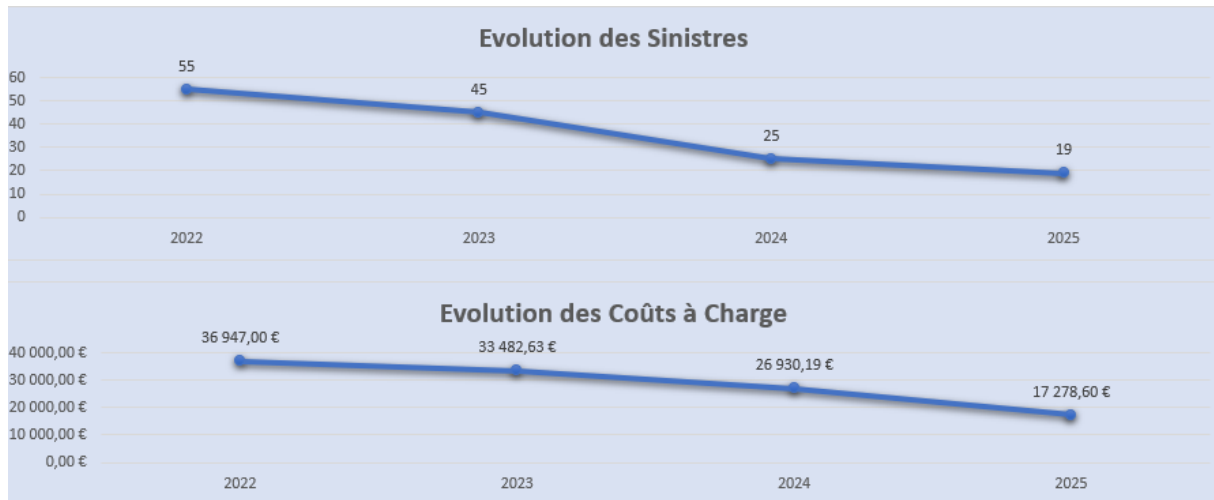
Taux de Sinistralité / Année d'Embauche



Sur 105 sinistres, presque ¼ impliquent des conducteurs embauchés au cours de l'année, débutants pour la plupart. 58% des sinistres impliquent des conducteurs embauchés au cours des quatre dernières années. Il est donc nécessaire de stabiliser nos effectifs en fidélisant notamment les bons éléments.

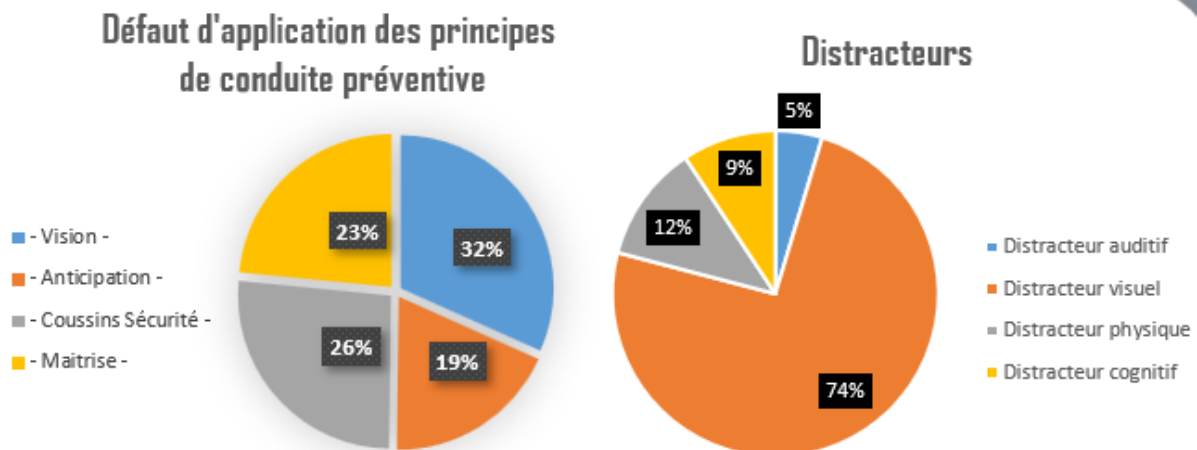


Focus sur la sinistralité des nouveaux arrivants sur la première année d'activité



Compte tenu du fait que la majorité des conducteurs recrutés en 2025 se trouve encore dans sa première année d'activité, les perspectives restent à ce stade difficile à établir. Néanmoins, 19 sinistres ont déjà été enregistrés, ce qui ne permet pas d'envisager une poursuite de la baisse de 44,4 % observée entre 2023 et 2024. Toutefois, le maintien d'un niveau de sinistralité inférieur à celui de 2023 constituerait un résultat satisfaisant.

Les facteurs de distraction

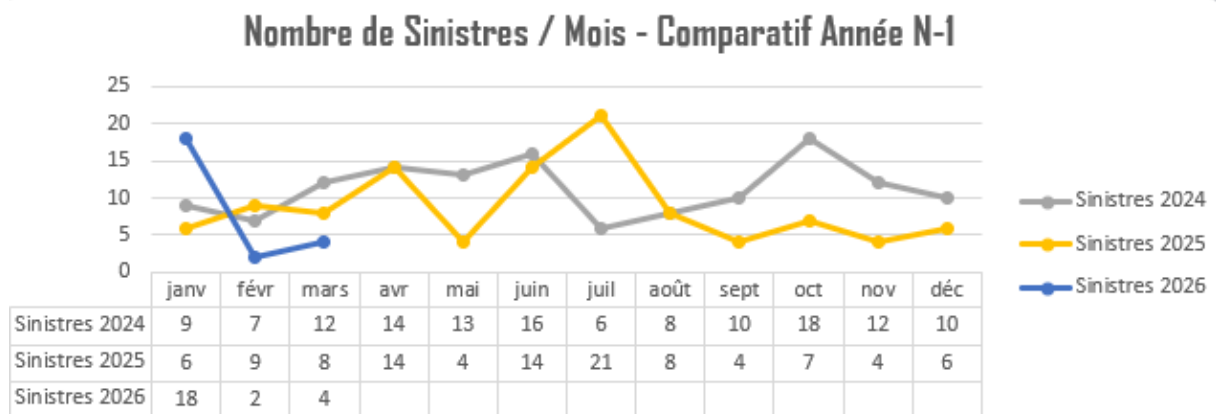


L'analyse des causes d'accident met en évidence le rôle des distractions, classées en quatre catégories :

- Auditive : perturbation liée à ce que le conducteur entend (ex. radio, bruit environnant)
- Visuelle : élément attirant et fixant l'attention du regard
- Physique : action réalisée par le conducteur (ex. modifier la radio, consulter un document)
- Cognitive : distraction due aux pensées

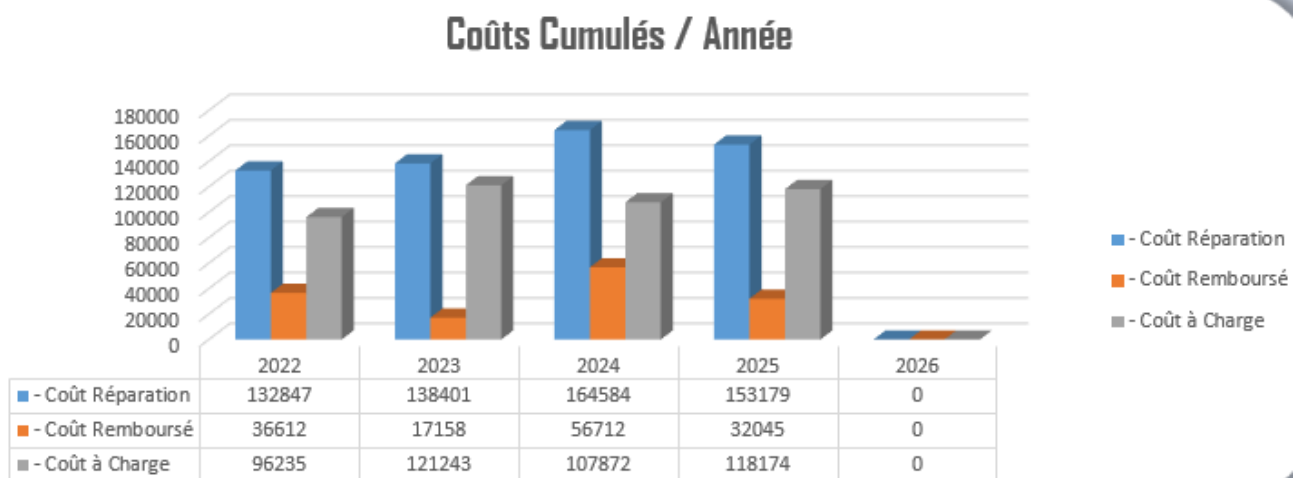
En 2025, 74 % des accidents recensés sont liés à une distraction visuelle. Ce constat s'inscrit dans un contexte marqué par un recrutement important de conducteurs débutants. Malgré les actions mises en œuvre lors de l'intégration et des formations, l'acquisition d'une expérience terrain demeure nécessaire afin de développer les compétences d'observation et d'anticipation spécifiques à la conduite de poids lourds.

Évolution de l'accidentologie



Une baisse globale de l'accidentologie de 22,2 % est constatée entre 2024 et 2025.

Coût des accidents



Si le nombre de sinistres diminue, les coûts à charge ont quand eux augmenté en 2025 (+9,5%), malgré une diminution des coûts de réparation. L'augmentation du prix des pièces et quelques sinistres assez sérieux en termes de travaux de carrosserie étant sans doute à la source de cette augmentation.



Actions en place et dans la continuité des années 2024 et 2025

- **Intégration des nouveaux arrivants** : chaque recrue bénéficie désormais d'un accompagnement de huit jours minimum avec un formateur.
- **Visites pédagogiques de conduite** : ces évaluations permettent d'analyser les pratiques de conduite en se basant sur des critères préventifs.
- **Ateliers sécurité mensuels** : des réunions en petits groupes sont organisées pour sensibiliser les conducteurs aux enjeux de l'accidentologie à travers l'analyse des chiffres et des coûts associés.
- **Révision de la procédure de recrutement** : une attention particulière est portée aux compétences des candidats via des tests de qualité.
- **Accompagnement post-accident** : Dans le cadre du suivi des conducteurs impliqués dans un accident, un entretien est réalisé avec le chef de secteur lors du remplissage de la fiche post-accident. Celui-ci interroge le conducteur sur la possibilité d'éviter l'accident en appliquant des principes de conduite préventive (identification des dangers, contrôle des rétroviseurs, etc.).
- **Refonte du module de formation "Plateau"** pour limiter les accrochages en giration avec des obstacles fixes :
 1. **Exercice en parc fermé** : réalisation d'un parcours balisé afin de sensibiliser à l'anticipation, à l'adaptation de l'allure et à l'utilisation des rétroviseurs.
 2. **Application en situation réelle** : mise en pratique de ces principes lors d'une conduite sur route.



Politique sociale

Depuis le début de l'année, trente et une réunions formelles ont été organisées avec les délégués syndicaux et les représentants du personnel.

Malgré ces nombreux échanges, certaines revendications sont restées sans issue en raison du refus des représentants du personnel d'accepter les propositions financières équilibrées de la Direction. En juillet 2025, les syndicats FO et UNSA ainsi que la Direction ont signé un Procès-Verbal de désaccord relatif aux négociations annuelles obligatoires.

Les parties aux négociations n'ont pas trouvé d'accord sur les points suivants :

SUJETS DE NEGOCIATION	REVENDEICATIONS FO	REVENDEICATIONS UNSA	POSITION DIRECTION
<u>Revalorisation des salaires</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5% pour le collège ouvriers, employés, techniciens ➤ 3% pour les agents de maitrise ➤ 1% pour les cadres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6,2% pour le collège ouvriers, employés, techniciens ➤ 2% pour les agents de maitrise ➤ 1% pour les cadres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ➤ Clause de revoyure au 1^{er} octobre 2025
<u>Les primes</u>	<p>Augmentation de la prime de nuitée et de la prime vacances.</p> <p>Création d'un quatorzième mois</p>	<p>Création d'une prime de présentéisme pour les conducteurs, une prime de pénibilité pour l'atelier, une prime de polyvalence conducteurs et une prime samedi travaillé de 15 euros (sauf pour les services occasionnels).</p>	<p>La Direction a proposé une augmentation de la prime vacances de 75 euros et la révision de la définition de la polyvalence.</p> <p>Refus pour le 14^{ème} mois, prime de présentéisme et de pénibilité</p>
<u>Prise en charge des repas</u>	<p>FO a proposé une prise en charge des frais de repas entre 11h15 et 12h45.</p>		<p>La Direction a refusé cette proposition au motif que cette modification génèrerait un coup supplémentaire non facturé aux Autorités Organisatrices.</p> <p>La Direction a accepté le passage des repas à 10 euros.</p>



<u>Dénonciation de l'accord sur les bonifications</u>	Cette demande a été d'un commun accord, entre les parties, exclue du processus de négociations. La Direction est à ce jour en attente des propositions des syndicats et ne souhaite pas dénoncer un accord collectif relatif à un avantage pour les salariés sans avoir réfléchi à la mise en œuvre d'un nouvel accord.		
<u>Congés pour évènements familiaux</u>	FO a demandé l'ajout d'un jour pour les congés exceptionnels.		La Direction a refusé cette demande au motif que cette mesure n'impactera pas un grand nombre de salariés par rapport au coût.

En raison du désaccord, la Direction a pris unilatéralement les mesures suivantes :

La Direction a pris la décision unilatérale d'augmenter les salaires de base de 2% pour l'ensemble des salariés avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 sans clause de revoyure. L'augmentation de l'indemnité repas du midi à 10 euros a été maintenue.

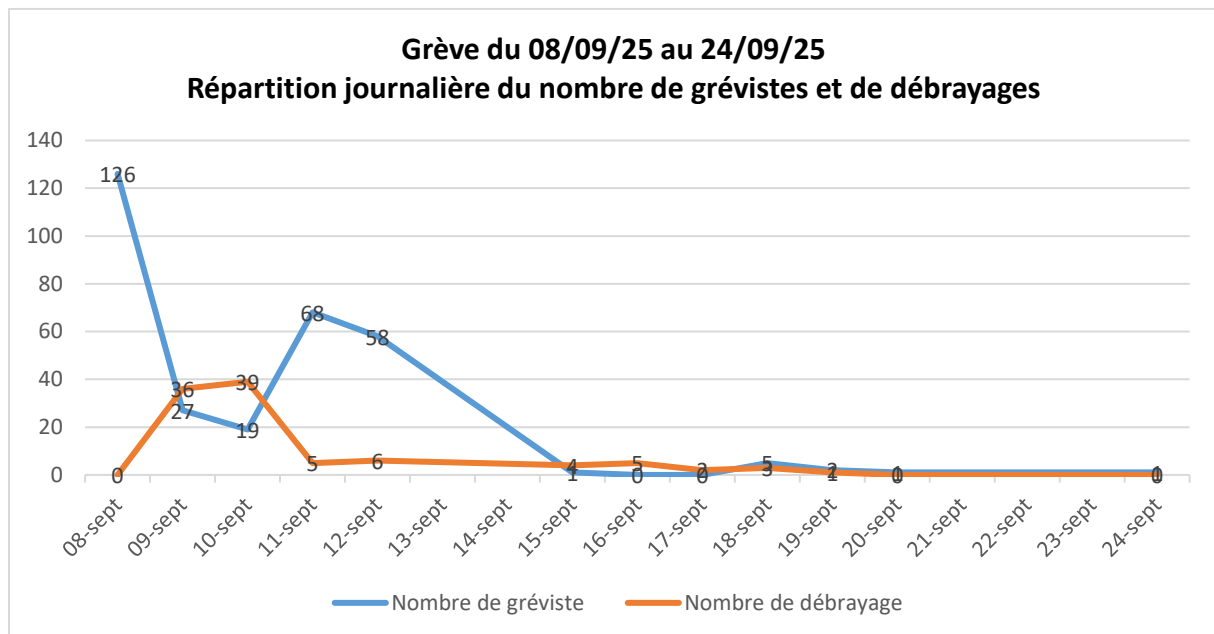
Elle a également décidé de ne pas appliquer l'augmentation de 75 euros de la prime vacances.

Au cours de l'année 2025, les délégués syndicaux ont déposé quatre alertes sociales sur les sujets suivants :

- Fin de la subrogation
- Distribution des plannings
- « Tensions croissantes et gestion sociale contestée »
- « Situation critique à Labenne »
- « Manque de respect des instances représentatives »
- « Ambiance de travail pesante »
- RPS
- Augmentation générale de salaire
- Prime de présentisme
- Reconnaissance de primes spécifiques
- Reconnaissance de la pénibilité
- Organisation plus équitable des roulements lors de la saison estivale



A la suite du désaccord sur les négociations annuelles obligatoires, un mouvement de grève s'est tenu du 8 septembre 2025 au 24 septembre 2025. Le blocage illicite du dépôt de St Vincent de Paul a empêché la réalisation de certains services, générant des perturbations sur les réseaux de la Région Nouvelle-Aquitaine, le Grand Dax et la Communauté de Communes MACS.



Le bilan global du mouvement dans les comptes de la SPL est de :

- Chiffre d'affaires : -116K€ (dont 62K€ pour le Grand Dax)
- Résultat net : -72K€.



ÉLÉMENTS FINANCIERS

	2025
Recettes encaissées	
Rémunération de l'Opérateur Interne	549 589
- dont contrat OSP	549 589
- dont publicité	0
Recettes reversées à l'AO	
Total	549 589
Coût de roulage	75 186
Coût de conduite	100 744
	216
Sous traitance	549,77
Charges fixes directes	101 634
Coût véhicules	70 254
Crédit Bail	0
Amortissements et travaux spécifiques	48 460
QP subvention d'investissement	0
Location	12 334
Assurance	9 460
Nettoyage	0
Coût billettique	3 244
Amortissements Billettique embarquée	0
Amortissements Agences de Vente et outils de contrôle	0
Amortissements Billettique commune	0
Maintenance	0
Achats de titres	3 244
Fournitures / gestion cartes Passerelles Modalis	0
Gestion des recettes	0
Gestion des inscriptions scolaires	15 496
Amortissements logiciel inscriptions	1 876
Maintenance logiciel inscriptions	2 042
Gestion des cartes scolaires	1 064
Personnel administratif gestion des inscriptions	10 514
Amortissements billettique scolaire	0
Communication	0



	2025
Autres charges fixes directes	0
Vêtements de travail	0
Frais de gardiennage Férias	0
Personnel Férias	0
Gestion du TAD	0
Divers	0
Personnel support terrain	12 640
Frais généraux	79 735
Bureau d'Etudes	7 573
Fonctions supports	47 032
Frais généraux indirects	24 276
Impôts et taxes (hors taxes sur salaires)	854
Résultat financier	-19 795
Résultat exceptionnel	0
Participation IS	-4 721
Résultat	-48 775
Total	549 589