

# FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET SOUTENIR LES ENTREPRISES DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE DE -50 SALARIÉS DANS LEUR DEMARCHE



## D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LA MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES

D'après une enquête menée auprès de 72 entreprises du transport et de la logistique sur l'ensemble des 8 départements de la région Ile-de-France du 1er janvier au 31 décembre 2016

### Intervenants AFT (Délégation régionale Ile-de-France) :

Jean-Marc Paris	Délégué Régional	06 88 21 77 93	jean-marc.paris@aft-dev.com
Hièu N'Guyen H.	Délégué Régional Adjoint	06 84 50 13 66	hieu.nguyen@aft-dev.com
Nathalie Charvet	Coordinatrice emploi	06 27 16 37 71	nathalie.charvet@aft-dev.com
Emmanuelle Jacquemin	Assistante	01 49 78 21 10	emmanuelle.jacquemin@aft-dev.com

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

L'égalité professionnelle dans les transports, ou en sommes-nous en région Ile-de-France... ?

## MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Typologie des entreprises ciblées-Les processus d'approche et de rendez-vous

## RESTITUTION DES RENDEZ-VOUS ET DES ECHANGES EN ENTREPRISE

Les entreprises rencontrées suite aux prises de rendez-vous

La problématique des recrutements féminins dans les entreprises du transport et de la logistique

Méthode/Canal de diffusion des offres d'emploi

Attractivité du secteur/inconvénients

Conditions de travail / articulation des temps / pénibilité et absentéisme / turnover

Qualification/Poste de travail/Formation

## REMERCIEMENTS

3

4

5

5

7

7

9

10

10

12

13

14

2



## INTRODUCTION

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise est un dispositif issu du principe d'égalité des droits et des chances qui a été initié dans les années soixante-dix. Dès 1972, l'égalité salariale a été inscrite au sein du code du travail.

Depuis cette date fondatrice, plusieurs dispositifs législatifs se sont succédés et nous retrouvons une déclinaison plus contraignante pour les entreprises de plus de 50 salariés que pour les entreprises de - 50 salariés.

Ainsi tout employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il se traduit par le respect de plusieurs obligations dans les champs suivants :

- Non-discrimination à l'embauche
- Obligation de formation à parité des salariés masculins et féminins
- Evaluation des risques professionnels et des conditions de travail en fonction des différenciations liées au sexe
- Egalité au titre de la rémunération, et de la promotion professionnelle et des avancées carrière
- Egalité des qualifications et des classifications
- Respect des articulations entre vie professionnelle et vie personnelle
- Prévention et sanction au titre du harcèlement sexuel
- Obligation de tenue de rapports sur l'égalité professionnelle au sein du bilan social de l'entreprise.

Concernant les entreprises de -50 salariés, même si le dispositif mixité est allégé, celles-ci sont tenues de mettre en œuvre toute mesure permettant de respecter le principe de mixité au sein de ses effectifs. L'entreprise de moins de 50 salariés est tenue par une obligation de moyen et non de résultat lorsqu'elle met en œuvre cette mesure.

## L'égalité professionnelle dans les transports, ou en sommes-nous en région Ile-de-France... ?

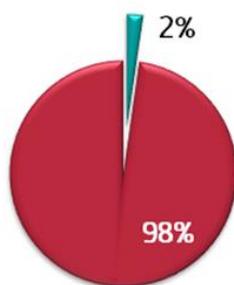
La situation est relativement contrastée et au **31 décembre 2015**, près de **25 858 femmes** étaient salariées de la branche transport et logistique d'après les chiffres de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique – **OPTL**. **La part des femmes** représente aujourd'hui **19,9 %** de l'effectif total, mais il existe certains postes où elles sont sous représentées; Ainsi sur les métiers de la conduite tous secteurs confondus ce chiffre avoisine les 8 %. On constate même sur la partie conduite routière en transport de marchandises, une baisse relative d'année en année. Ce chiffre varie de 2,5 % à 3 % et demeure le plus bas au sein des métiers de la branche transport et logistique.

Au niveau du transport sanitaire, la mixité est une notion moins difficile à mettre en œuvre: ceci tient à la structuration même du métier et bien souvent à une qualification requises (DEA, Auxiliaire Ambulancier) ne faisant pas appel uniquement aux formations liées à la conduite d'un véhicule.

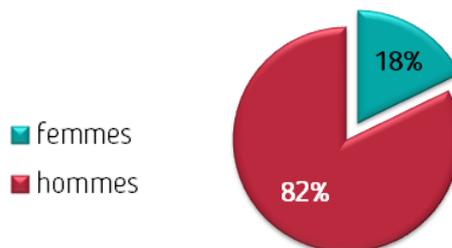
A l'inverse des transports routiers de marchandises, les transports de voyageurs voient leurs recrutements féminins augmenter au cours des deux dernières années.

Au niveau régional, un Plan Sectoriel Mixité Transport a été signé le 3 mars 2014 dans le cadre d'une convention de partenariat régionale pour l'accès aux femmes aux métiers du transport de marchandises et du déménagement. Celui-ci a été co - signé entre les Fédérations professionnelles concernées, la Délégation aux droits des femmes de la région Ile-de-France, Pôle emploi, l'OPCA Transport et Services et l'AFT-IFTIM.

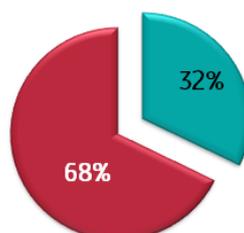
secteur Marchandises



secteur Voyageurs



secteur Sanitaire



# MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

## Typologie des entreprises ciblées Les processus d'approche et de rendez-vous

Les prises de rendez-vous se sont basées sur un échantillon de 72 entreprises réparties géographiquement sur les 8 départements de la région Ile-de-France. Les interviews se sont déroulées tout au long de l'année 2016 et ont visé des entreprises du champ de la convention nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport

5

### Codes NAF de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Transport routier de marchandises (TRM)		
	<b>49.41A</b>	Transports routiers de fret interurbains
	<b>49.41B</b>	Transports routiers de fret de proximité
	<b>53.20Z</b>	Autres activités de poste et de courrier
	<b>80.10Z</b>	Activités de sécurité privée
Transport routier de voyageurs (TRV)		
	<b>49.39A</b>	Transports routiers réguliers de voyageurs
	<b>49.39B</b>	Autres transports routiers de voyageurs
Déménagement (DEM)		
	<b>49.42Z</b>	Déménagement
Location (LOC)		
	<b>49.41C</b>	Location de camions avec chauffeur
	<b>77.12Z</b>	Location et location-bail de camions
Auxiliaires de transport (AUX)		
	<b>52.29A</b>	Messagerie, fret express
	<b>52.29B</b>	Affrètement et organisation des transports
Prestataires logistiques (PRL)		
	<b>52.10B</b>	Entreposage et stockage non frigorifique
Transport sanitaire (TRS)		
	<b>86.90A</b>	Ambulances

Afin d'obtenir les 72 rendez-vous, la Délégation Régionale de l'AFT a passé entre 180 à 250 appels sur les 8 départements que compte la région. La prise de rendez-vous a visé essentiellement les chefs d'entreprises, les exploitants et les Responsables des Ressources Humaines. Ceux-ci ont été nos interlocuteurs principaux et nous ont accueillis généralement de façon positive lorsque nous leur avons exposé l'objet de notre appel.

## Répartition des effectifs salariés par activité au 31/12/2015

	Total	%
<b>Transport routier de marchandises (TRM)</b>		
49.41A	18 716	
49.41B	28 237	
53.20Z	2 138	
80.10Z	4 303	
<b>Total</b>	<b>53 394</b>	<b>41,1 %</b>
<b>Transport routier de voyageurs (TRV)</b>		
49.39A	17 348	
49.39B	7 715	
<b>Total</b>	<b>25 063</b>	<b>19,3 %</b>
<b>Déménagement (DEM)</b>		
49.42Z	3 663	3 %
<b>Location (LOC)</b>		
49.41C	3 740	
77.12Z	1 159	
<b>Total</b>	<b>4 899</b>	<b>3,8 %</b>
<b>Auxiliaires de transport (AUX)</b>		
52.29A	9 228	
52.29B	18 069	
<b>Total</b>	<b>27 297</b>	<b>21 %</b>
<b>Prestataires logistiques (PRL)</b>		
52.10B	9 024	7 %
<b>Transport sanitaire (TRS)</b>		
86.90A	6 675	5 %
<b>Ensemble des activités</b>		
<b>Total</b>	<b>130 016</b>	<b>100 %</b>

## Établissements avec salariés au 31/12/2015

	2014	2015
<b>TRM</b>	4 605	4 717
<b>TRV</b>	938	1 123
<b>DEM</b>	391	395
<b>LOC</b>	228	217
<b>AUX</b>	939	956
<b>PRL</b>	247	262
<b>TRS</b>	743	753
<b>Total</b>	<b>8 092</b>	<b>8 422</b>

En amont de cette prise de rendez-vous un publipostage ainsi qu'une campagne de communication avait été lancés afin de d'informer nos dirigeants d'entreprises d'une prochaine approche et contact de la délégation pour leur exposer la méthodologie de sensibilisation.

Afin d'alimenter nos rendez-vous un questionnaire avait été élaboré par nos soins en ciblant des thèmes au sein desquels la mixité était abordée :

- > Thème 1 : Votre entreprise : historique, défis et projets
- > Thème 2 : Gestion des effectifs
- > Thème 3 : Gestion des Ressources Humaines

# RESTITUTION DES RENDEZ-VOUS ET DES ECHANGES EN ENTREPRISE

## Les entreprises rencontrées suite aux prises de rendez-vous

Les **72 entreprises** identifiées et rencontrées font partie intégrante de la branche Transport et Logistique. **Elles ne dépassent pas les 50 salariés** comme cela est demandé dans le cadre du cahier des charges. La moyenne des effectifs de ces entreprises se situe entre **15 et 45 salariés**.

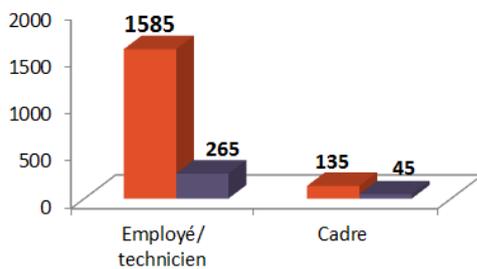
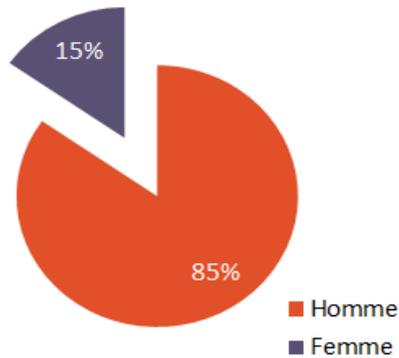
**Elles emploient 1720 hommes et 310 femmes.**

Peu d'entreprises de moins de 10 salariés ont été approchées. Ceci tient au fait que dans les entreprises de -10 salariés la notion de mixité n'est pas encore tout à fait une priorité et qu'il a été difficile de mobiliser les entreprises dans le cadre d'un rendez-vous sur ce thème précis.

D'un point de vue économique toutes ces entreprises effectuent des transports locaux ou régionaux et très peu ont une activité nationale ou internationale. Même si le contexte économique reste tendu nous n'avons pas rencontré d'entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. Nous avons rencontré plus d'entreprises du Transport routier de marchandises.

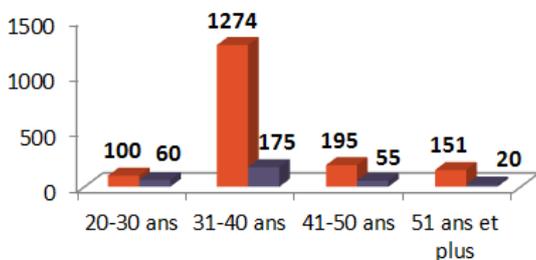
À l'analyse des questionnaires que nous avons élaborés et des retours que nous ont faits les entreprises lorsque nous les avons interviewées nous avons **retenu les points forts** qui méritaient un éclaircissement ou qui nous permettaient de **mieux analyser le traitement de la mixité en entreprise**. Concernant les points pour lesquels il n'y avait pas de pratique bien identifiée nous ne nous sommes pas attardés dans le rendu des éléments

**72 entreprises rencontrées employant 1720 hommes et 310 femmes.**



**LE STATUT SOCIAL**

- >Métiers disposant d'un statut cadre :  
1/4 des femmes
- >Métiers de l'exploitation, de la conduite ou de la manutention :  
Environ 1/5 des femmes

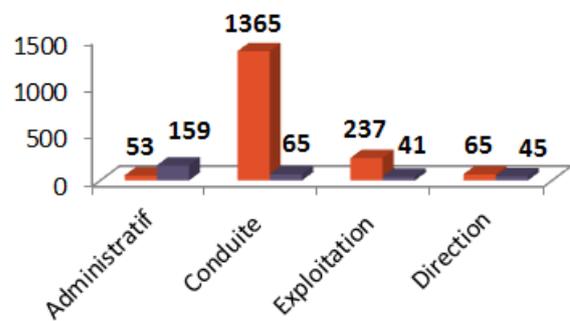


**L'ÂGE**

- >La moitié des femmes en activité se situe dans la tranche d'âge 30-40 ans
- >Les femmes de 20 à 30 ans représentent près de 38 % des effectifs de cette tranche d'âge.

**LA RÉPARTITION PAR MÉTIER**

- >Surreprésentation des femmes dans les métiers administratifs ou de support
- >Sous-représentation sur les métiers de la conduite
- >Environ 15 % sur les métiers de l'exploitation



## La problématique des recrutements féminins dans les entreprises du transport et de la logistique

Dans la plupart des cas, le recrutement est assuré par le Gérant pour les postes administratifs et/ou le Responsable d'exploitation pour les postes liés à la conduite de véhicules. Les principaux critères de recrutement concernant les compétences professionnelles portent sur l'expérience et le savoir-faire plutôt que sur la formation initiale (on ne parle pas des formations obligatoires bien sûr). Quant aux compétences personnelles, le savoir-être et la ponctualité sont souvent des critères retenus. La relation avec la clientèle est mise en avant pour expliquer ces choix.

Sur les postes de conduite, lorsqu'une femme exerce bien son métier, on s'aperçoit qu'il n'est pas aussi complexe que cela, contrairement aux idées reçues, et qu'il peut tout à fait convenir à une femme. Toutefois, en Messagerie il existe un problème récurrent lié au port de charges, un facteur à l'évidence.

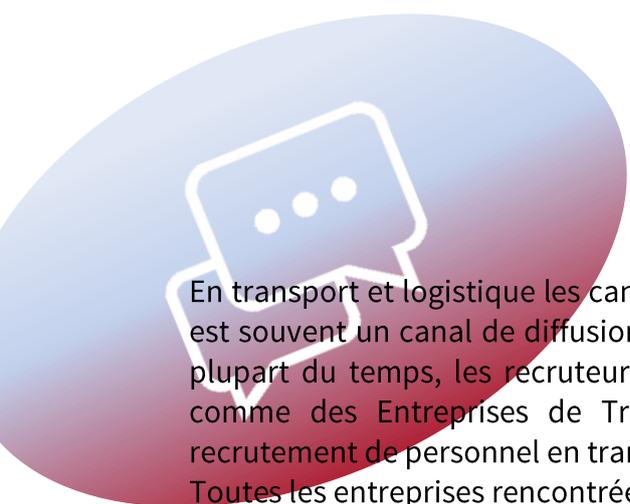
Étonnamment, le critère « sexe » est rarement évoqué, alors que les hommes sont tout de même plus nombreux sur les postes de conduite. Beaucoup d'entreprises nous ont fait savoir que le recrutement n'était pas sexué et la compétence était avant tout le critère recherché.

Force est de constater, qu'en TRM, et plus particulièrement en transport à la demande, l'accent est mis sur les aspects imprévus et inattendus, ou il convient de réagir aussitôt, sans prendre en compte la problématique de l'organisation de sa vie personnelle. En régional, il est souligné qu'il n'y a pas de découchées, mais que cette activité est stressante et peu susceptible d'être supportée par une conductrice. En longue distance, on ne soulignera jamais assez les fortes amplitudes horaires et les découchées qui conviennent moins aux conductrices. Certaines entreprises interviewées nous ont fait savoir que les conductrices sont moins résistantes et qu'elles n'ont pas suffisamment de force physique.

Le représentant du personnel lorsqu'il y en a un, vient éclairer la vision de la Direction de l'entreprise, qui dans nombre de situations, essaie d'intégrer ces composantes dans l'organisation de son entreprise. Il convient aussi de garder présent à l'esprit que la conductrice véhicule plus avantageusement l'image de l'entreprise, qu'elle apporte un meilleur service au client car elle est plus attentive aux remarques de ce dernier. Commercialement, elle passe mieux dans la mesure où elle est jugée plus diplomate et moins arrogante.

L'éloignement géographique fait aussi partie des critères avancés régulièrement comme frein à l'embauche de personnel féminin, soit parce que celles-ci ne disposent pas de véhicule propre à leur déplacement soit parce que le trajet habitation-lieu de travail trop éloigné ou inconfortable ne permet pas de mixer vie personnelle et vie professionnelle.

Même si toutes les entreprises que nous avons rencontrées ont toutes recruté des femmes, celles-ci se positionnent de façon inégale au sein des catégories professionnelles de l'entreprise. Ainsi plus de la moitié des postes occupés par des femmes se retrouvent sur des fonctions supports (RH, administration, Gérance) et peu de postes sont occupés sur des fonctions opérationnelles ou de conduite. En transport de voyageurs on note que la part de femmes dans les catégories « employé » avoisine les 30%.



## Méthode/Canal de diffusion des offres d'emploi

En transport et logistique les candidatures sont souvent spontanées et le bouche à oreille est souvent un canal de diffusion des offres d'emplois. On utilise rarement la Presse et la plupart du temps, les recruteurs se disent très insatisfaits des services de Pôle Emploi comme des Entreprises de Travail Temporaire. Une structure spécialisée dans le recrutement de personnel en transport et logistique serait un plus.

Toutes les entreprises rencontrées insistent sur le fait qu'elles reçoivent très peu ou pas du tout de candidatures féminines. Elles précisent également ne pas faire attention aux intitulés des postes quand une offre est rédigée (féminisation du poste : conducteur(trice) – Exploitant(e) etc....).

De nombreuses entreprises seraient prêtes à recruter des personnels féminins sur les postes de conduite mais le sourcing des C.V est un véritable problème et la pénurie de candidatures sont les deux facteurs qui entravent les recrutements de personnels féminins.

De nombreuses entreprises qui ont recruté des personnels féminins et qui ont été satisfaites des recrutements pérennisent les recrutements de femmes quelques soient les postes à pourvoir.

## Attractivité du secteur/inconvénients

### DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Les femmes préfèrent le Transport routier de voyageurs pour la relation client et parce qu'il n'y a pas de port de charges. En ce qui concerne la conduite de véhicules, il nous a été précisé que les femmes appréciaient le fait que les bus/cars étaient souvent équipés de boîtes automatiques et qu'ainsi la conduite était plus facile. Le tourisme est un peu « boudé » par les femmes car il y a des valises à porter. C'est également dans ce secteur, qui comprend plus de femmes, que les relations avec les équipes masculines semblent être plus difficiles. Il nous a été rapporté des problèmes de harcèlement sexuel à l'encontre des femmes.

## DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Très peu de candidates et parfois pas du tout sur les postes de conduite. Par contre, lorsqu'une femme se présente sur un poste de conductrice, elle en a mesuré tous les avantages et inconvénients et se montre souvent plus compétente que son homologue masculin. Toutes les personnes rencontrées s'accordent à dire qu'elles n'ont jamais eu de problème avec une femme sur un poste dit « masculin ». Quand il y a accident, il est souvent moins grave. Il n'y a pas plus d'absentéisme et elles ont le souci de maintenir leur environnement de travail agréable (les camions sont en général plus propres). L'inconvénient qui revient souvent concerne le port de charges. Il est surtout évoqué par le recruteur qui semble avoir du mal à confier ce type de tâches à une femme (en sachant que la plupart des personnes interviewées étaient des femmes). Certains ont bien précisé qu'une « femme au volant » leur posait problème, alors qu'il n'y avait pas de réticence particulière sur des postes d'exploitantes.

Quant au secteur du déménagement, le mot « déménagement » lui-même pose un problème en terme de recrutement. Certaines entreprises sont souvent amenées à ne pas utiliser ce terme dans leurs offres d'emploi, car elles ne reçoivent pas de candidatures (y compris masculines). Elles préfèrent faire apparaître « entreprise de services recherche... ». « Le déménagement est un secteur d'activité qui est peu considéré et pas intéressant pour les candidats ». De plus, il nous a été précisé, que l'environnement était « très macho et que les femmes étaient souvent écartées de certaines prises de décision ».

## DANS LE TRANSPORT SANITAIRE

Les femmes apprécient ce secteur avant tout pour les contacts/la relation avec les gens et la notion d'aide à la personne. Il n'y a pas de difficulté importante sur du Véhicule Sanitaire Léger. Par contre, en ambulance, il y a beaucoup plus de problèmes physiques car il faut porter les patients. Les femmes quittent ce secteur pour ces raisons. Elles se blessent souvent. On constate plus d'accidents de travail.

En général, les femmes n'ont pas d'attente particulière, de demande spécifique quand elles choisissent un secteur d'activité dit « masculin ». Elles en mesurent tous les avantages et inconvénients. L'orientation est bien souvent choisie et non subie.

Les entreprises sollicitées précisent tout de même que lorsqu'il y a des demandes concernant l'aménagement des horaires, il est difficile d'y répondre favorablement. En effet, il est souvent fait référence au travail d'équipe et aux caractéristiques du métier qui veut que l'on soit à l'écoute des clients et donc confronté à des imprévus ou urgences qui ne facilitent pas ce type d'aménagement. Cependant, ces demandes ne concernent pas exclusivement les femmes. Il est régulièrement précisé que les hommes les font également de plus en plus. La vie actuelle (famille recomposée avec garde d'enfant alternée....) fait que ces contraintes concernent également de plus en plus d'hommes.

## Conditions de travail / articulation des temps / pénibilité et absentéisme / turn-over

Sur ce sujet, les entreprises interviewées pensent être équitables et font dans la « limite du possible ». Comme il s'agit de structures de moins de cinquante salariés, il y a peu de choses mises en place pour améliorer le quotidien de ceux-ci. Globalement il est impossible d'agir sur les horaires et sur les temps de conduite et les entreprises en ont pleinement conscience.

La « pénibilité » n'est pas le mot qui est employé par les entreprises qui recrutent des personnels féminins. On parle plus de différence de corpulence ou de musculation qui peuvent poser des problèmes sur des postes où la manutention est importante. Les chefs d'entreprise ont bien une idée des obligations légales qui leur incombent mais ne les appliquent pas forcément. Ils sont davantage conscients de certains aspects de la législation, tels que le port de charges, pour les femmes avec pas plus de 20 kilos portés et 35 pour les hommes.

Sur les postes de conduite pure cette problématique n'est plus évoquée puisque de nombreux véhicules sont équipés de boîtes de vitesse robotisées et le changement de pneumatique n'est plus une contrainte physique puisque celui-ci est fait par des entreprises de dépannage intégrées ou de sous-traitants. À titre d'information, le changement de pneumatique pour des raisons de crevaison en moyenne n'a lieu que tous les 1 M de kilomètres. Certains véhicules ne disposent plus de pneumatiques de rechange à bord.

En réalité il existe une réelle prise de conscience chez nos interlocuteurs lorsqu'il est question de santé au travail, en particulier en matière d'accidentalité où la conductrice est souvent moins impliquée que ses collègues masculins.

Il n'y a pas plus d'absentéisme chez les femmes que chez les hommes. Il a même souvent été précisé le contraire. Quant aux motifs, la maladie semble être très souvent la cause des arrêts de travail. Peu d'entreprises nous ont fait part d'arrêts de travail liés à la maternité ou ayant pour cause spécifique « les enfants ». Chez certains chefs d'entreprises on est plus tolérant lorsqu'une femme demande à s'absenter pour une raison liée aux enfants que lorsqu'un homme fait une demande similaire. Bien souvent on rétorque à un homme qu'il a une épouse et que celle-ci peut se substituer à lui.

Concernant le turn-over des femmes, il n'y pas de particularisme dans la profession. Il faut cependant reconnaître que lorsqu'une femme quitte l'entreprise, cela est souvent le résultat d'un regroupement familial (en cas de départ/mutation du conjoint sur une autre région).

## Qualification/poste de travail /formation

À un même poste, il semblerait que le salaire soit le même. Cependant, les femmes semblent plus diplômées et qualifiées que les hommes. En parallèle, la part des femmes accédant au statut cadre est plus importante que la part des hommes au sein d'une même entreprise.

Concernant la rémunération, nous n'avons pas noté d'écart particulier mais cette notion est difficilement abordable avec les entreprises et relève du déclaratif. En revanche lorsqu'un complément de salaire est lié à l'aspect qualitatif du travail (exemple : propreté du véhicule, entretien, etc ) bien souvent celui-ci est attribué à une femme plutôt qu'à un homme. Globalement les conductrices se comportent mieux que leurs collègues masculins et sont plus souples dans le cadre de la négociation salariale.

Au titre des postes de travail, peu d'entreprises nous ont fait savoir qu'elles avaient procédé à des adaptations de poste de travail afin de féminiser l'emploi. Une entreprise nous a toutefois précisé qu'elle avait modifié la tournée d'une conductrice en raison de la problématique de sécurité et de sûreté sur certaines tournées à risque. Il s'agit plus d'une adaptation à la situation de travail qu'une modification du poste de travail.

Sur certains postes de travail et particulièrement sur des postes de conduite, la notion de sécurité est prise en compte afin de minimiser les risques éventuels encourus. (Exemple : en Transport routier de voyageurs, certaines lignes et secteurs ne sont pas attribués aux personnels féminins).

Au titre du plan de formation, 90% des actions de formation réalisées par les entreprises de transport et de logistique relève de formations réglementaires et obligatoires. Il est difficile pour un poste occupé de ne pas en bénéficier (CACES, Permis, FIMO/FCO) que la personne concernée soit un homme ou une femme.

Ce document a été élaboré sous l'égide de la DIRECCTE et du Fonds Social Européen. L'équipe de la Délégation Régionale Ile-de-France de l'AFT reste à votre disposition pour toute information concernant cette enquête.

Nous adressons nos remerciements aux entreprises qui ont bien voulu nous recevoir et répondre à notre questionnaire.

**A & P - Roissy en France (95)**  
**A.R.E.S. - Trappes (78)**  
**Ambulance DAVRIL - Yerres (91)**  
**Ambulance MEDI SERVICES - Montgeron (91)**  
**Ambulance MULTI SERVICES - Combs La Ville (77)**  
**ASH TRANS - Orly (94)**  
**ASTERIA Ambulances - Jouy en Josas (91)**  
**Autocars Voyages touristiques - Verrières le Buisson (91)**  
**BACS KUTLER - Combs la Ville (77)**  
**Centre Ambulanciers de l'Ouest Parisien - Jouy en Josas (91)**  
**CORSICA Déménagements - Ivry (94)**  
**D.G.M.S. - Wissous (91)**  
**DEL CROIX Aquitaine - Aulnay sous-bois (93)**  
**Déménagement FOURQUIE - Ivry sur Seine (94)**  
**Déménagement GERVAIS - Savigny Sur Orge (91)**  
**Déménagements DURAND - Nanterre (92)**  
**DESSANDIER S.A.S - Clichy (92)**  
**DEVELOPPEMENT SERVICE - Saint Ouen l'Aumône (95)**  
**Docks de Wissous - Wissous (91)**  
**E.T.L.S LAPEYRE - Rungis (94)**  
**EASY FRET - Aulnay sous-bois (93)**  
**EURALOG - Verneuil sur Seine (78)**  
**EUROPE EXPRESS - Limeil Brevannes (94)**  
**FC LOGISTIQUE - Tremblay en France (93)**  
  
**Flash 2 transport - Plaisir (78)**  
**Francilienne de Services - Combs la Ville (77)**  
**Francilienne de Transports - Méréville (91)**  
**GAMA INTERNATIONAL - Aulnay sous-bois (93)**  
**GEMATHE LOGISTIQUE - Méréville (91)**  
**GL Logistique Viandes - Rungis (94)**  
**KUTLER - Boissise le Roi (77)**  
**Les Cars BLEUS - Milly La Forêt (91)**  
**Les Cars BLUES - Milly La Forêt (91)**  
**Les Cars MOREAU - Fontaines Fourches (77)**  
**MFCTR - Fourqueux (77)**  
**MODERN'CARS SAS - Vitry sur Seine (94)**  
  
**MONTAGRUES - Gennevilliers (92)**  
**MONTFORT ambulances - Méré (78)**  
**PAULITALIA - Avon (77)**  
**PLF International - Combs la Ville (91)**  
**RUPL SARL - Wissous (91)**  
**S.A.S. S.T.U. - Guibeville (91)**  
**SALTATRANS - Gonesse (95)**  
  
**Sarl ARGO - Champigny sur Marne (94)**  
**Sarl COMATRA - Villeneuve la Garenne (92)**  
  
**sas LAGACHE - Fleury Merogis (91)**  
**SERGE FONTAINE Déménagement - Le Plessis Pâté (91)**  
**Société BRUNEL - Yerres (91)**  
**STRAL - Gennevilliers (92)**  
**T.G.M.F - Château Landon (77)**  
**Transport BONTE et FILS - Auffargis (78)**  
**Transport DELCROIX - Aulnay-sous-bois (93)**  
**Transport LE JEUNE - La Ville du Bois (91)**  
  
**Transports ANDRIEUX S.A. - Ivry sur seine (94)**  
**Transports BOISET & C° - Gonesse (95)**  
**Transports BRADEL - Etampes (91)**  
**Transports CHAMPAGNAT - Taverny (95)**  
**Transports CHEVRIER - Méréville (91)**  
**Transports COTTIN - Villeneuve la Garenne (92)**  
**Transports DUPONT SAS - Videlles (91)**  
**Transports FLAM SERVICES EXPRESS - Chennevières Sur Marne (94)**  
**Transports ISOLIFE - Villebon sur Yvette (91)**  
**Transports PERRAULT - Méréville (91)**  
**Transports ROSARIO - Cormeilles en Parisis (95)**  
**Transports Sarl THL - Vitry sur Seine (94)**  
**Transports SCIABBARRASI FRERES - Morangis (91)**  
**Transports STD - Gonesse (95)**  
**Transports STRP - Gonesse (95)**  
**Transports SUBTIL - Limeil Brevannes (94)**  
**Transports TMC - Vitry sur Seine (94)**  
**Transports VAN HECKE - Aubergenville (78)**  
**URBAN CYCLE - Paris (75)**