**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**2022**

**Protocole d’accord**

A l’issue de la Négociation Collective Annuelle prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

**ENTRE**

L’établissement TDU Grasse situé 23, route de la Marigarde – 06130 GRASSE, représentée par XX, en sa qualité de Directeur,

**D’une part,**

**ET**

Le Syndicat CGT représenté par XX, délégué syndical,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule :**

Au cours des réunions du 10, 14, 21 et 27 janvier 2022 les sujets suivants ont été abordés :

- Salaires et effectifs ;

- Durée et organisation du temps de travail ;

- Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- Prévoyance et mutuelle ;

Il est rappelé qu'en application des dispositions combinées des articles L.2242-8, 2° (L2008-1249 du ter décembre 2008, article 4, entrée en vigueur le 1er juin 2009), L.2242-9-1 (Loi 2008-789 du 20 août 2008) et L.2242-10 du code du travail, l'employeur a engagé loyalement et sérieusement les négociations, en communiquant les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause et a répondu aux propositions de l'organisation syndicale intéressée.

1. **Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de TDU Grasse à l’exception du personnel cadre.

1. **Objet de l’accord**

***Egalité de rémunération :***

Les parties signataires constatent que les articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, portant sur l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, s’appliquent au sein de la société sans aucune discrimination.

***Revalorisation de la valeur du point***

Au 1er janvier 2022, l’augmentation de la valeur du point sera de 1.285%. Le point passera de 10,12€ à 10.25€.

La mesure sera appliquée sur la 1ère paie suivant la signature du présent accord avec effet rétroactif depuis janvier 2022.

La mesure s’applique à l’ensemble du personnel, en dehors des dispositions prévues par les articles suivants du présent accord

***Valorisation des coefficients***

En date du 27 janvier 2022, les parties signataires se sont accordées pour dénoncer conjointement l’accord du 27 mai 2020 mettant en place la prime RPAE.

Des négociations se sont engagées et les parties ont convenues de substituer la prime RPAE par la valorisation des coefficients à compter du 1er janvier 2022 dans les conditions précisées ci-dessous.

Ainsi, cette prime RPAE ne sera plus due à compter du 1er janvier 2022.

**3.1 Pour les conducteurs receveurs :**

Actuellement leur coefficient est de 200, il sera majoré en fonction de l’ancienneté acquise au sein de Groupe TRANSDEV de chaque salarié comme suit :

* 0 à 1 an d’ancienneté : pas de majoration => coefficient 200
* 1 à 5 ans d’ancienneté + 7 points => coefficient 207
* 5 à 10 ans d’ancienneté + 14 points => coefficient 214
* 10 à 15 ans d’ancienneté + 20 points => coefficient 220
* 15 à 20 ans d’ancienneté + 25 points => coefficient 225
* Au-delà de 20 ans d’ancienneté + 10 points=> coefficient 228

**3.2 Pour le personnel du service Lavage :**

Pour le personnel laveur, dont le coefficient est de 175, en fonction de l’ancienneté acquise sein de Groupe TRANSDEV de de chaque salarié la majoration sera effectuée comme suit :

* De 0 à 1 an d’ancienneté : pas de majoration => coefficient 175
* De 1 à 5 ans d’ancienneté : + 11 points => coefficient 186
* De 5 à 10 ans d’ancienneté : + 15 points => coefficient 190
* De 10 à 15 ans d’ancienneté : + 17 points => coefficient 192
* Au-delà de 15 ans d’ancienneté + 22 points=> coefficient 197

Pour les autres personnels du service lavage, en fonction de l’ancienneté acquise au sein de Groupe TRANSDEV de chaque salarié la majoration sera effectuée comme suit :

* De 0 à 10 ans d’ancienneté : pas de majoration
* Au-delà de 10 ans d’ancienneté : + 20 points

**3.3 Pour les personnels du service atelier et administratif :**

Leur coefficient sera majoré en fonction de l’ancienneté acquise au sein de Groupe TRANSDEV de chaque salarié comme suit :

* 0 à 10 ans d’ancienneté : pas de majoration
* 10 à 15 ans d’ancienneté : + 5 points
* 15 à 20 ans d’ancienneté : + 9 points
* Au-delà de 20 ans d’ancienneté : + 12 points

Pour Messieurs Jérôme ACARD et Patrice GRAIGNAT, dont la rémunération n’est pas fonction du point mais au forfait, il est prévu une augmentation individuelle de 1% au 1er Janvier 2022 ; en plus de l’augmentation collective de la valeur du point, dont les 1,285% est appliqué à leur salaire de base.

**3.4 Modalité de mise en œuvre de la mesure :**

Pour l’ensemble des personnels, les mesures prendront effet au 1er janvier 2022, avec régularisation des primes perçues, dont il est prévu la suppression ou la diminution, et versement des points supplémentaires affectés au versement du salaire de base.

Les nouveaux coefficients seront indiqués sur le 1er bulletin de salaire qui suivra la signature du présent accord.

**3.5 Suivi de la mesure :**

Les parties s’entendent à suivre l’évolution de grille de coefficient de la Convention Collective des Transports Routiers Urbains de Voyageurs. Ainsi, dans le cas où la Convention Collective susmentionnée et uniquement lorsque l’évolution des coefficients serait plus favorable dans la CCNTU les parties se remettraient à la table des négociations..

***Création d’une prime d’astreinte soir pour le personnel Exploitation***

Les parties conviennent de la création d’une prime « astreinte soir exploitation ».

La valeur unitaire de la prime sera de 3€ brut.

La prime sera versée pour chaque jour d’astreinte entre 19h00 et 21h30 d’un personnel d’exploitation.

La mise en place de cette prime d’astreinte vient remplacer l’indemnisation actuelle en temps de l’astreinte soir via le compteur REAST de la prépaie.

***Création d’une prime prise service 5h pour l’atelier***

Pour les mécaniciens du service atelier qui débutent leur service à 5h du matin, une prime de 3€ par jour affecté à ce service sera versée, nommée « prime PS 5h ».

La mesure prend effet au 1er janvier 2022 avec une mise en œuvre dans le mois qui suivra la signature du présent accord avec effet rétroactif.

***Modification de la prime vacance***

Le palier maximal de la prime vacance sera fonction de la valeur du point.

Il sera établi à 226 points.

La mesure prend effet à compter du versement juin 2022.

A titre d’exemple, pour l’année 2022, le palier maximal de la prime vacance sera donc de :

10.25€ x 226 points = 2316.50€

Il sera réévalué à chaque changement de la valeur du point.

**6.1 Valorisation et modalités**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| À partir de 2022 | Nombre d’arrêts dans l’année | | | |
| Nbre de jours total d’arrêt | 0 | 1 | 2 | 3 et plus |
| 0 JOUR | 226 points | - | - | - |
| 1 A 4 JOURS | - | 1 836 € | 1 683 € | 1 530 € |
| 5 A 8 JOURS | - | 1 683 € | 1 530 € | 1 122 € |
| 9 A 13 JOURS | - | 1 530 € | 1 122 € | 1 122 € |
| + de 13 JOURS | - | 1 022€ | 1 022 € | 1 022 € |

**6.2 Absence maladie de courte durée :**

Il est rappelé que le système des jokers est le suivant :

En cas d’absence maladie de courte durée (1 à 4 jours), et uniquement sur présentation d’un certificat médical, chaque salarié a la possibilité de couvrir son absence uniquement par un ou plusieurs repos hebdomadaires (dans la limite de 4 RH par an).

Les jokers sont des repos hebdomadaires échangés avec un jour « travaillé » sur le planning et inversement quand il s’agira au salarié de « rendre » le repos hebdomadaire par un jour travaillé, sans déclenchement d’heures supplémentaires, en fonction des besoins du service Exploitation et l’accord préalable du salarié.

Si, 6 mois après l’utilisation d’un « joker », la Direction n’a pas demandé au salarié de rendre le repos hebdomadaire, alors elle ne pourra plus le solliciter. En cas de refus de la part du salarié, le délai de sollicitation est reporté pour une nouvelle durée de 6 mois. Après 2 refus consécutifs de la part du salarié, le joker sera reconsidéré en maladie.

Le salarié bénéficiant d’un joker ne doit pas envoyer à la sécurité sociale son arrêt maladie.

**6.3 Définitions des absences pour l’attribution du 13ème mois et de la Prime de Vacances**

Sont considérées comme absences :

* absences maladie
* les congés sans solde et assimilés
* les congés formation pris en charge par Transition Pro
* les absences non autorisées

Ne sont pas considérées comme des absences :

* les jours de grève,
* les mises à pied, toutefois, en cas de récidive dans l’année (2e MAP), celles-ci seront prises en compte dans le calcul des absences,
* les absences pour AT
* les congés de maternité ou paternité
* les absences liées à une agression dans le cadre du travail
* les absences pour accident de trajet

NOTA : les jours d’hospitalisation ne sont pas décomptés pour l’attribution de la Prime de vacances y compris l’hospitalisation à domicile et soins ambulatoires post-opération ainsi que les Arrêts Longue Durée (ALD) sur présentation des documents de prise en charge à 100% de la sécurité Sociale.

Toutes les autres mesures salariales en vigueur au sein de TDU Grasse restent inchangées.

1. **Publicité de l’accord**

Conformément aux articles D2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé dans les 15 jours suivants sa signature :

* Dépôt dématérialisé à la DIRECCTE sur [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) en version pdf signée et en version publiable anonymisée (.docx) conformément à la loi du 8 aout 2016
* En un exemplaire original auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Grasse

Fait à Grasse, le 8 Février 2022

En 3 exemplaires originaux

Pour TDU Grasse