**PROTOCOLE D’ACCORD NAO 2023**

**R L A - REGIE LIGNE D’AZUR**

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2241-1 et suivants du code du travail.

**ENTRE**

L’Etablissement Public Industriel et Commercial Régie Ligne d’Azur, ci-après dénommée

«R L A», représentée par son Directeur Général,

**D’une part,**

**ET**

* Le syndicat C.G.T., représenté par son Délégué syndical,
* Le syndicat UNSA, représenté par son Délégué syndical,
* Le syndicat des Cadres de RLA, représenté par son Délégué syndical,

**D’autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

En application des dispositions combinées des dispositions de :

* l’ordonnance MACRON n°2017-1385,
* La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (égalité femmes/hommes)
* La loi d’orientation sur la mobilité,
* La loi sur la santé au travail renommée « qualité de vie et de conditions de travail »
* La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets, dit « Climat et résilience » permettant de répondre aux enjeux sur la transition écologique,

Les négociations annuelles obligatoires se sont déroulées dans le cadre de l’accord de méthode de RLA.

Celui-ci prévoit une négociation sur la rémunération, notamment les salaries effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Les parties reconnaissent que ce thème est traité annuellement.

La négociation obligatoire tous les quatre ans au moins sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est inclue dans les présentes discussions qui se préoccupent également du suivi des déroulements de carrière professionnels entre hommes et femmes. Les accords internes de déroulement de carrière s’appliquent sans distinction de genre. Un groupe de travail, issu des NAO de 2022, s’est penché sur la cartographie des métiers pour rééquilibrer les positionnements en lien avec la CCN 1424.

L’index l’égalité professionnelle entre hommes et femmes publié, de 93/100, témoigne de la vigilance concertée sur ce sujet traité annuellement.

RLA a engagé loyalement et sérieusement les négociations, en communiquant les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives.

Les documents habituels ont été remis aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de l’Etablissement RLA, au fur et à mesure de leur publication :

* Le bilan social 2022
* Le rapport sur la situation comparée des conditions d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise pour 2022
* Le rapport annuel sur l’emploi 2022
* Le rapport financier 2022 (fourni après le conseil d’administration de juin 2023).

Sont détaillées ci-après les mesures retenues et composant le présent accord :

**Article 1 : Revalorisation de la valeur du point**

La valeur du point 100 est revalorisée dans les conditions ci-après et selon le calendrier suivant d’application suivant :

Pour Mémoire la valeur du point au 1er juillet 2022 : 10, 49215 €

- + 3 % au 1er Juillet 2023 ce qui portera la valeur du point à 10,80691 €

- + 2 % au 1er Octobre 2023 ce qui portera la valeur du point à 11,01676 €

**Article 2 : Liste des primes indexées pour 2023**

Le montant de la valeur des primes sera réévalué dans les mêmes conditions que l’évolution du point pour les primes suivantes :

* Prime de non-accident
* Prime de conduite
* Prime conduite tramway
* Prime de Technicité
* Prime de Repas Décalé
* Prime de Casse-croûte
* Prime IECN
* Prime OPIII
* Prime de non-accrochage des chauffeurs de Mobil Azur

Nota bene : l’indexation ne s’appliquera sur le taux de prime haute de congé (actuellement à 50.47€) ainsi que sur la super prime (à 11.94€) qu’à partir de l’exercice 2024. En effet, certains salariés l’ont déjà perçue pour l’exercice 2023 aux taux actuels. La Direction souhaite que tous en bénéficient sous le même taux.

**Article 3 : Harmonisation des temps de conduite**

##### Actuellement, il y a un système en deux phases, avec un temps de conduite de 7H24 du lundi au vendredi et de 7 H00 les samedis et dimanches.

##### Dorénavant, une seule organisation s’appliquera :

##### Une moyenne journalière de conduite de 7H18 sur la semaine entière du lundi au dimanche.

##### Ce qui aura pour effet de réduire le nombre de services les samedis et dimanches. En parallèle, des AD seront mis en place sur les dimanches.

L’équité de la répartition des services AD du dimanche rentrera dans les règles de répartition équitable des services AD sur l’ensemble de l’année.

##### L’amplitude des AD du dimanche devra être inférieure à 9H00. Les conducteurs-receveurs travailleront un peu plus longtemps mais RLA aura besoin d’un nombre moindre de salariés.

##### Une prime équivalente à la prime AD « tour pénible » s’appliquera sur ces services.

##### Cette nouvelle mesure prendra effet au démarrage des services d’hiver 2023/2024.

**Article 4 : Médailles du travail**

##### La direction souhaite réactiver la cérémonie de remise des médailles du travail (Or et Vermeil) pour les médaillés des années 2022 & 2023.

##### Pour ce faire, la remise sera planifiée en début d’après-midi. Pour les agents travaillant ce jour-là, le temps de la cérémonie sera rémunéré, sans toutefois excéder un temps total de 10 heures, Pour la part excédant les heures planifiées, les agents seront rémunérés en heures supplémentaires.

##### Cette mesure annule et remplace l’ancien accord de 1991.

##### Les personnels invités acceptant l’invitation seront positionnés sur des horaires de matin pour qu’ils puissent y participer.

##### Des changements de positionnement pourront être nécessaires et les modifications seront impératives pour les salariés informés.

##### Les agents en repos à l’occasion de cette cérémonie sont les bienvenus, toutefois aucune compensation n’est prévue.

##### Article 5 : CSP : Cadres

##### Il est acté de créer un groupe de travail spécifique aux cadres notamment pour revoir l’accord de 2013.

##### Il est noté de fixer un calendrier de réunion mensuelle. La première réunion est d’ores et déjà fixée au 22 septembre 2023.

**Article 6: Accord intéressement**

##### Il est convenu de traiter hors NAO la question de l’accord d’intéressement.

##### Article 7 : Publicité

Une note de service déposée sur CAP RLA informera le personnel des mesures du présent accord après sa signature.

##### Article 8 : Formalités de dépôt

Conformément aux nouvelles dispositions législatives, le présent accord sera déposé auprès de la DDETS sur le site dédié à la déclaration des accords d’entreprise. Un exemplaire papier sera adressé au Greffe du Conseil des Prud’hommes.

Fait à Nice, le 19 juin 2023 En cinq exemplaires

Pour RLA Pour la C.G.T.

Pour l’UNSA Pour le Syndicat des Cadres