**Entre**

**La Société SAS TRANSPORTS CHALAVAN ET DUC,** dont le siège social est domicilié ZA du Meyrol – BP 108 – 26203 MONTELIMAR CEDEX (N° SIRET : 732 980 479 000 32, effectif : 471 salariés), comprenant deux établissements secondaires, l’un étant domicilié 48, Avenue  Gaston CABANNES – Lieu-Dit La Montagne – 33 270 FLOIRAC (N° SIRET : 732 980 479 000 65, effectif : 85 salariés), le second étant domicilié Parc de l’Océane – Rue du Zéphyr – 91140 VILLEJUST (N° SIRET : 732 980 479 000 73, effectif : 167 salariés), **représentée par**

**La Société SAS TRANSPORTS DUC FRERES NORD,** dont le siège social estdomicilié ZA du Meyrol – BP 108 – 26203 MONTELIMAR CEDEX *(N° SIRET : 389 110 867 000 14, pas d’effectif)***,** comprenant un établissement secondaire domicilié 288, Boulevard BEAUREPAIRE – 59 100 ROUBAIX *(N° SIRET : 389 110 867 000 22, effectif : 118 salariés),* **représentée par**

**Et,**

**L’Organisation Syndicale CFDT, représentée par**

**L’Organisation Syndicale FORCE OUVRIERE-UNCP, représentée par**

**L’Organisation Syndicale CGT, représentée par**

**L’Organisation Syndicale CFTC, représentée par**



**PREAMBULE**

En application des articles L. 2242-1 et L2242-17 du Code du travail, une négociation a été conduite avec les organisation syndicales portant sur :

* la qualité de vie au travail,
* les parcours professionnels et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise,
* l’amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette négociation s’est déroulée conformément aux dispositions de l’accord du 28 juin 2016 ayant fixé une méthode particulière de travail consistant en une préparation des négociations plénières réunissant l’ensemble des délégations syndicales par la réunion avec des Délégations Syndicales Restreintes (DSR) constituées pour chaque axe des négociations obligatoires (ressources – qualité de vie au travail - parcours professionnels).

Les DSR ont été destinataires de l’ensemble des documents utiles à leur mission. Elles ont été réunies les 14 et 15 septembre 2021, ainsi que les 19 et 20 octobre 2021. Celles-ci ont fait connaître leurs demandes dans le cours et au terme des réunions en délégations restreintes. L’ensemble de ces demandes a fait l’objet d’une évocation et d’une analyse contradictoire.

Les synthèses de leurs travaux ont été établies et transmises aux délégations plénières réunies le 17 novembre 2021. Au terme de cette dernière réunion de négociation, un relevé de conclusions a été présenté et soumis à la signature de l’ensemble des organisations syndicales afin de servir de base à la rédaction du présent accord.

Au regard du contexte économique actuel, les organisations syndicales ont souhaité privilégier pour 2022 la négociation sur le thème des ressources, la Direction ayant entendu leurs revendications.

Les parties ont ainsi convenu et arrêté, par le présent accord, notamment et principalement de :

* pérenniser l’existence de la prime de bienvenue,
* augmenter le taux horaire de toutes les catégories socio-professionnelles présentes,
* acter la possibilité d’intégrer les nouveaux collaborateurs sédentaires au sein de cette UES dans les conditions actuelles de l’UES Autres Métiers,
* rouvrir la négociation au titre de l’année 2022 au plus tard au 31 juillet 2022 sur la base de la situation intermédiaire du bilan comptable au 31 mars 2022 sur les points énoncés dans le présent accord ci-dessous (point 3)



**DISPOSITIONS AYANT FAIT L’OBJET D’UN ACCORD ET CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE**

1. **Ressources**

**1-1 Taux horaire**

Une augmentation collective de 3 % des taux horaires effectifs sera appliquée au 1er janvier 2022 selon les grilles annexées au présent accord.

**1-2 Prime de bienvenue**

Les dispositions relatives à la prime de bienvenue créée par l’accord du 12 décembre 2017 et modifiées par les accords des 5 décembre 2018 et 31 décembre 2020 sont reconduites jusqu’au 30 septembre 2022.

1. **Dispositions diverses**

**2-1 Intégration de collaborateurs sédentaires au sein de l’UES Lignes régulières**

Il est prévu la possibilité de rattacher, à compter du 1er janvier 2022, le personnel sédentaire à l’entité juridique à laquelle il appartient.

Il est ainsi convenu la mise en place de jours de RTT pour le personnel administratif effectuant 40 heures de travail hebdomadaire et plus sur 5 jours. Le choix est laissé aux salariés sur la prise de RTT de 6, 9 ou 12 jours par an, étant précisé que la rémunération varie en fonction du nombre choisi.

A compter du 1er janvier 2022, le personnel sédentaire des sociétés non pourvues à ce jour bénéficiera de la possibilité d’acheter auprès de l’entreprise des titres-restaurant d’une valeur faciale de 6.00 € dont le financement en sera assuré à 60 % par l’entreprise et 40 % par le salarié. Les parties conviennent de se référer aux modalités d’usage en vigueur quant aux conditions d’attribution et d’utilisation.

Les prochaines DSR et négociations de l’UES Lignes Régulières pourront ainsi porter sur le personnel de conduite et/ou le personnel sédentaire.

1. **Clause de revoyure**

Il est convenu de rouvrir au plus tard le 31 juillet 2022, la négociation au titre de l’année 2022 afin d’apprécier les opportunités susceptibles d’être envisagées en termes d’avancées sociales complémentaires concernant les points suivants.

**3-1 Mobilité**

Pourra être discuté la possibilité de mettre en place l’une des solutions suivantes :

* L’installation d’une borne de rechargement électrique double sur le site de Villejust, dont le coût de rechargement des véhicules pourra être pris en charge par l’employeur.
* Une prise en charge plus importante que l’obligation légale actuelle en vigueur des frais d’un abonnement de transport en commun par l’employeur.

**3-2 Qualité de vie au travail**

Pourra être discuté la possibilité de mettre en place l’une des solutions suivantes :

* La revalorisation de la Prime de travail de six jours consécutifs se terminant le samedi, créée par l’accord du 12 décembre 2017.
* La création d’un repos compensateur supplémentaire au titre du travail de six jours consécutifs se terminant le samedi.

**3-3 Ressources**

Il sera examiné la possibilité de revaloriser les taux horaires à la lumière de la situation intermédiaire du bilan comptable au 31 mars 2022 en fonction des résultats du Groupe.

Pourra aussi être discuté la possibilité de mettre en place l’une des solutions suivantes :

* La prorogation avec ou sans modification, ou la suppression de la prime de bienvenue au-delà du 30 septembre 2022.
* La création d’un système de parrainage au recrutement, avec par exemple l’octroi d’une prime pour le parrain déjà salarié du Groupe.

**Dispositions finales – Durée – Publicité**

Les organisations syndicales ont émis l’avis suivant :

 Favorables à la signature de l’accord : CFDT, FO – UNCP et CFTC

 Organisation syndicale non représentée lors de cette négociation : CGT

Les dispositions du présent texte sont donc validées à l’unanimité des organisations syndicales présentes.

Sauf dispositions particulières visées dans les différents chapitres susvisés, le présent accord prend plein effet au 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée.

Le présent Accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente, auprès de la DREETS.

Considération faite du caractère confidentiel de certaines dispositions du présent accord, les parties déclarent ne pas souhaiter sa production dans les bases de données nationales.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.



Fait à Montélimar, le 9 décembre 2021.

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé, bon pour accord »)

**Pour la Direction**

**Pour la CFDT**

**Pour FO – UNCP**

**Pour la CGT**

**Pour la CFTC**