**PROCES VERBAL**

**ACCORD D’ENTREPRISE SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre La Société **TRANSDEV VALENCE MOBILITE**, représentée par M. en sa qualité de Directeur dûment mandaté,

D’une part,

Et,

Les **organisations syndicales** représentatives de **TRANSDEV VALENCE MOBILITE** représentées par :

Mme en sa qualité de déléguée syndicale CGT,

M. en sa qualité de délégué syndical CFDT,

D’autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Rappel du déroulement des négociations** :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L 2242-1 et suivants du code du travail, des réunions ont eu lieu les 20 janvier, 11 février et 4, 8 et 23 mars 2022. Elles ont permis aux partenaires sociaux, délégués syndicaux comme Direction, de s’exprimer et d’échanger sur leurs positions respectives.

Les sujets suivants ont été abordés au cours des négociations :

\* les salaires

\* la durée effective et l’organisation du temps de travail

\* l’égalité professionnelle hommes/femmes,

\* l’évolution de l’emploi dans l’entreprise,

\* l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées,

\* L’articulation vie professionnelle et vie personnelle

\* les conditions de travail

**Préambule** :

La Direction rappelle que :

* l’impact du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) pour l’année 2022 équivaut à une augmentation au fil de l’eau de la masse salariale de l’entreprise de + 0,9 %
* l’intéressement et la participation 2021 versés en 2022 équivalent à une évolution de la masse salariale de 1,6%.

D’autre part, suite à une forte dégradation du compte d’exploitation 2021 de la Mutuelle (D/R de 133%) et à la mise en application de l’accord de 2005, après 2 réunions de travail, les élus ont retenu la solution d’une totale prise en charge de la hausse de cotisation par l’employeur plutôt que par les salariés via une imputation sur le salaire mensuel, prise en charge qui viendra impacter à hauteur de -0,4% le budget des NAO 2022.

Il est convenu que :

**Article 1 : champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société TRANSDEV VALENCE MOBILITE.

**Article 2 : Salaires**

Evolution de la valeur du point en 2022 :

+**3% brut au 1er janvier 2022 au titre du présent accord, soit +2,6% net** après prise en compte de l’impact Mutuelle (voir préambule).

**La valeur du point passe donc de 9,58 €uros brut à 9,83 €uros brut au 1er Janvier 2022.**

Evolution de la valeur du point en 2023 :

+**2% brut au 1er janvier 2023 au titre du présent accord.** Le net sera fonction du résultat de l’application de l’accord de 2005 concernant la mutuelle.

Si les salariés n’ont pas à supporter de quote-part de hausse de la cotisation Mutuelle, la valeur du point sera de 10,03 €uros brut au 1er janvier 2023.

Afin de maximiser la valeur du point pour 2022 et 2023, aucune des primes listées à ce jour dans le « tableau des salaires et des primes » et liées au point 100 ne seront indexées sur ce dernier, à l’exception du 13ème mois.

**Article 3 : Création d’une prime Technicité pour les salariés de l’atelier**

A compter de juillet 2022, une prime Technicité de 100 € brut par mois est mise en place pour les salariés techniciens faisant partie de l’atelier suite à l’évolution des compétences nécessaires pour assurer la maintenance et le dépannage des véhicules fonctionnant aux nouvelles énergies propres. Il faut être détenteur des habilitations GNV et Electricité pour pouvoir y prétendre.

La prime est versée chaque mois et sera pénalisée en cas d’absentéisme suivant le même régime que les tickets restaurants.

**Article 4 : Création d’une prime Ponctualité**

Afin de gratifier les conducteur-rices qui présentent la meilleure ponctualité, une prime Ponctualité mensuelle est créée à partir du mois d’avril 2022 (payée en mai 2022).

Les 5 premiers dans la catégorie « A l’heure » (-5 minutes de retard / 1 minute d’avance) percevront le mois suivant une prime de 50 € brut.

Deux conditions sont à respecter :

* Présenter un taux de ponctualité « à l’heure » d’au minimum 95%
* Enregistrer sur le mois considéré au moins 600 impulsions (ramené à 300 les 2 mois d’été) afin de présenter suffisamment de mesures pour être représentatif

Le classement complet sera affiché chaque mois en salle de prise de service.

Le rappel des modalités de mesures de la ponctualité est en Annexe 1 du présent accord. Les périodes de vacances scolaires seront prises en compte pour permettre d’attribuer les primes tous les mois.

**Article 5 :** **Revalorisation du contingent annuel des heures supplémentaires**

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser des heures supplémentaires au-delà du plafond conventionnel (accord de branche du 22 décembre 1998), il est convenu de porter le contingent annuel des heures supplémentaires de 115 heures à 180 heures par salarié dès 2022.

**Article 6 : Ajout d’un palier supplémentaire au Déroulement de Carrière**

Un palier supplémentaire à 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise est créé avec +3 points. Les bénéficiaires restent inchangés.

Une phase d’observation de 12 mois sera mise en œuvre du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 et les personnes éligibles verront l’application du 3ème palier à compter de la paie de juillet 2023.

**Article 7 :** **Adaptation des critères du Déroulement de Carrière**

Les éléments ci-après viennent compléter l’accord de Déroulement de carrière du 29 décembre 2015 qui prévoit 2 paliers à 10 (+5 points) et 15 ans (+ 3 points).

Les critères et modalités de déclenchement des paliers définis dans l’accord de 2015 restent de mise dans le respect des modalités déjà définies.

L’évolution de carrière traduisant l’expression d’un professionnalisme exemplaire, il convient d’intégrer dès à présent de nouveaux critères dont l’évaluation sera réalisée sur les 12 derniers mois complets qui précèdent la date d’ancienneté requise pour valider le palier à 10, 15 ou 20 ans :

* Absentéisme :
* ne pas avoir eu plus de 35 jours d'arrêt maladie soit 7 semaines (28 pour un 4 jours ) sur les 12 derniers mois ; si tel est le cas la période d’évaluation est rallongée du même nombre de jours travaillés que le nombre de jours d’arrêt maladie afin de compenser les jours non travaillés
* ne pas avoir plus de 4 arrêts maladie sur les 12 derniers mois ; si tel est le cas, il y a report de la totalité de l’évaluation sur l’année suivante
* ne pas avoir été en arrêt pour hospitalisation (un arrêt maladie précédant ou succédant sans interruption une hospitalisation sera pris en compte comme un arrêt hospitalisation) ou en accident du travail plus de 4 mois sur les 12 derniers mois ; si tel est le cas, il y a report de la totalité de l’évaluation sur l’année suivante
* Ne pas avoir une ponctualité mensuelle présentant une avance moyenne (plus d’une minute) au-delà de 12% plus de 2 mois (consécutifs ou pas) ni avoir un mois au-delà de 20%, sur les 12 derniers mois. Si tel est le cas, il y a report de la totalité de l’évaluation sur l’année suivante.
* Ne pas présenter un solde de caisse mensuel (personnel de conduite) supérieur à 100 € plus de 2 mois sur les 12 derniers mois. Si tel est le cas, il y a report de la totalité de l’évaluation sur l’année suivante.
* Ne pas avoir eu de sanction disciplinaire sur les 12 (avertissement) ou 24 derniers mois (autres sanctions). Si tel est le cas, il y a report de la totalité de l’évaluation sur l’année suivante.

D’autre part, le délai d'évolution entre 2 paliers ne pourra être inférieur à 5 ans.

Enfin, les techniciens Libélo dont le contrat de travail initial prévoit un coefficient à 207 sont également bénéficiaires du déroulement de carrière et sont soumis aux mêmes critères que la catégorie 3.3 Opérateurs techniques.

**Article 8 : Mise en place d’une réunion Mutuelle**

Dès que les comptes techniques de l’année en cours seront connus (réalisé du 1er semestre et prévision du second) et mis à disposition de TRANSDEV VALENCE MOBILITE (habituellement en octobre ou novembre), une réunion de partage sera mise en œuvre en présence des DS et d’un élu de leur choix de leur syndicat. Cette réunion se substituera à la présentation en réunion CSE.

**Article 9 : Etude relative à la mise en œuvre d’une surcomplémentaire santé optionnelle**

TRANSDEV VALENCE MOBILITE proposera dès que possible la mise en œuvre d’une surcomplémentaire santé optionnelle. Dans la mesure où le Groupe Transdev mène la même démarche, et que TRANSDEV VALENCE MOBILITE est intégré dans le dispositif Groupe, les salariés de l’entreprise pourront en bénéficier aux conditions proposées par le dispositif du Groupe Transdev.

**Article 10 : Egalité Homme/Femme**

Selon les dispositions de l’article L 2242-8 du code du travail, il a été précisé qu’il n’existe, dans la société TRANSDEV VALENCE MOBILITE, aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 11 : Clause de sauvegarde**

Il est convenu d’un ajustement de la valeur du point au 1er Janvier 2022 dans le cas où l’inflation en moyenne annuelle (de janvier à décembre 2022) serait supérieure à 3,1%.

Il est convenu d’un ajustement de la valeur du point au 1er Janvier 2023 dans le cas où l’inflation en moyenne annuelle (de janvier à décembre 2023) serait supérieure à 2,2%.

**Article 12 : Publicité de l’accord**

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE 26 ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes conformément aux articles L 2232-24 et D 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Valence, le 29 mars 2022.

M.

Directeur de Transdev Valence Mobilité

Mme

Déléguée syndicale CGT

M.

Délégué syndical CFDT

**ANNEXE 1 : Modalités de mesure de la ponctualité**

Les données de ponctualité sont extraites du Système d’Aide à l’Exploitation.

**Sont prises en compte les courses commerciales des lignes C1- C2 – C4 – C5 – 6 – 7 – 8 - 9 – 10 – 13 – 14 - 20. Les autres lignes et les express ne sont pas intégrés dans la statistique.**

**Seules les données de semaine sont utilisées, du Lundi au vendredi, y compris les petites vacances scolaires et l’été. Chaque passage à l’arrêt est enregistré dans le système et fera partie de la statistique.**

Données éliminées du traitement :

-Tous les terminus.

-Les zones ayant une probabilité forte d’avoir plusieurs bus au même moment comme les pôles d’échanges (exemple : Pôle Bus, Montplaisir, Briffaut…)

- Les Services voitures qui sont recalés manuellement sur les plaquettes pour des contraintes d’exploitation ponctuelles. (Exemple : partir 3 minutes après le bip du SAE).

- Les avances supérieures de 10 minutes et les retards supérieurs de 25 minutes (pour pallier les erreurs informatiques de remontée d’information).

- Suppression des déviations, des travaux, des manifestations, des accidents sur la voirie, de tous les problèmes d’exploitation qui perturbent l’ensemble de la ligne et pas un seul service voiture seulement.

- Suppression complète des journées neiges ou exceptionnelles (Exemple : Rallye Monte-Carlo).

Mise en parallèle avec l’affectation FDS pour savoir qui faisait tel service agent. Les changements de services étant enregistrés dans FDS.

Dès qu’il y a un doute ou une incohérence, les données ne sont pas prises en compte dans la statistique.

Le système SAE est un système informatique ou le volume de données traité fait disparaitre le problème ponctuel rencontré. Exemple si on enregistre un passage en avance à un arrêt alors que l’on était à l’heure juste avant, cela ne fera pas varier la statistique sur l’ensemble du mois. On peut se rendre compte que certains arrivent tous les mois à ne pas être en avance.