**ACCORD COLLECTIF DU 30 MARS 2022**

**Négociation annuelle obligatoire**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La **Société Transdev Urbain Seine Eure (TDU SE)**, sise Rue de Léry, ZA des Quatre Acres - 27400 INCARVILLE, dont le numéro SIRET est 34437906000512 inscrite à l’URSSAF de l’Eure sous le numéro 2708892392160 ;

Société représentée par xxxxx, Directeur, en vertu des mandats dont il dispose.

**D’une part,**

**Les Organisations Syndicales**

F.O, représentée par xxxx, dûment habilité aux fins des présentes,

CFDT, représentée par xxxx, dûment habilité aux fins des présentes,

**D’autre part.**

**PREAMBULE**

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires pour l’exercice 2022 ont été engagées au sein de la société TRANSDEV URBAIN SEINE EURE entre la Direction et les Délégués Syndicaux ;

Les documents suivants ont été remis et commentés lors de la séance d’ouverture des négociations du 18 janvier 2022 :

* Le rapport de situation comparée en matière d’égalité salariale entre les hommes et les femmes au sein de l’établissement pour l’année 2021,
* Le rapport de situation des travailleurs en situation de handicap au sein de l’établissement pour l’année 2021,
* La note de l’Insee relative à l’inflation de Décembre 2021.

Au terme de plusieurs réunions de négociation, qui se sont tenues les 03/02/2022, 16/02/2022 et 24/03/2022, les parties se sont réunies ce jour afin de signer le présent accord qui traite des thématiques suivantes :

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
* L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et la qualité de vie au travail,
* La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

**Le présent accord se substitue à tous accords collectifs, usages, accords atypiques, pratiques ou engagements unilatéraux antérieurement appliqués au sein de l’établissement et portant sur le même objet que les points traités ci-après.**

Les accords collectifs concernés se trouvent donc révisés sur ces différents points de la manière suivante :

**Article 1 – Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

**Article 1.1 Rémunération**

**1. Augmentation du taux horaire**

A compter du 1er avril 2022, la valeur du point est portée de 8,83 à 9,07€ (soit +2,8%).

La valeur du repas décalé est portée de 6,63 à 6,82€ (soit +2,8%).

Concernant le personnel « Cadres », il est convenu entre les parties que la Direction maintienne la revalorisation individuelle.

**2. Subvention complémentaire du budget Œuvres Sociales**

Pour l’année 2022, il est convenu une augmentation de la subvention complémentaire du budget Œuvres Sociales de 1600 euros nets (soit +17,91%).

**3. Prime Dispo**

Augmentation de la Prime Dispo de 14,5 à 15€ (+3,4 %).

**4. Prime Trame 3**

Augmentation de la Prime Trame 3 à 70€ brut /mois (+3,44 %).

**5. Prime Trame 2**

Augmentation de la Prime Trame 2 de 14,5 € brut à 30 € bruts (+206%).

**6. Prime vacances**

Augmentation du 1er palier de la prime vacance de 750€ à 900€ bruts.

Les autres paliers, dégressifs en fonction du nombre de jour d’absence pendant la période de référence demeurent inchangés.

**7. Création d’une « indemnité forfaitaire de nettoyage »**

A noter que les tenues de travail restent la propriété de l’entreprise et ne doivent en aucun cas être portées en dehors de l’activité professionnelle et le port en est obligatoire.

La création de l’indemnité forfaitaire se substitue intégralement à compter de sa date d’application, à l’article 2.6 (modalités de prise en charge des frais d’entretien) de l’accord du 11 juillet 2018 portant sur la rémunération et les avantages sociaux.

Les parties ont expressément convenues que l’indemnisation de l’entretien des tenues de travail s’effectue sur la base d’une allocation forfaitaire qui est réputée couvrir en totalité les frais exposés par les salariés pour l’entretien de leurs tenues de travail, notamment lavage, repassage, séchage et ce, quel que soit le nombre de pièces portées par les salariés.

Cette indemnité étant destinée à indemniser les frais d’entretien des tenues de travail, qui par nature, ne sont pas portées pendant les périodes d’absence, donc les jours non travaillés, cette indemnité sera versée par journée de travail ou demi-journée de travail accomplie, quel que soit la durée contractuelle en temps de travail effectif des salariés concernés.

Cette indemnité représentative des frais d’entreprise intitulé « indemnité forfaitaire Nettoyage » s’élève à un montant net forfaitaire de 0.50 Euro par journée ou demi-journée de travail accomplie, soit une moyenne de 10 Euros net pour un mois de travail.

Compte tenu de son objet, l’indemnité ne sera pas versée dès lors que :

* Le (la) salariée n’est plus astreint au port d’une tenue ou de vêtements de travail selon les précisons exposées ci-avant, et ce pour quelque motif que ce soit,
* Le (la) salariée n’expose plus de frais de façon définitive au titre de l’entretien de sa tenue ou de ses vêtements de travail, pour quel que motif que ce soit.

Tout manquement au port de la tenue constaté par un responsable fera l’objet d’un retrait de l’indemnité le/les jours de constat d’écart.

Cette disposition ne concerne pas le personnel de l’atelier qui dispose d’un service de nettoyage spécifique aux salissures liées aux travaux exécutés.

**8. 13ème mois**

Pour rappel, voici les conditions d’obtention du 13ème mois :

**Période de référence**

La période de référence du 13ème mois est de décembre N-1 à novembre N.

**Assiette de référence**

Le 13ème mois est calculé sur la base des éléments de rémunération suivants :

- Salaire de base (incluant l’ancienneté)

**Détermination du montant**

Le montant du 13ème mois est pro raté en fonction des absences du salarié sur la période de référence susmentionnée. Les seules absences ne venant pas impacter le 13ème mois sont les suivantes :

* Accident de Travail
* Accident de Trajet
* Maladie professionnelle
* Maternité
* Paternité

Le montant du 13ème mois du au salarié sera égal à l’assiette en vigueur au moment du versement du 13ème mois, après application du prorata d’absence.

**Prorata Entrée / Sortie**

En cas d’entrée en cours d’année du salarié, dès lors que les conditions d’attribution sont remplies, un 13ème mois prorata temporis sera calculé conformément aux modalités du présent accord.

En cas de sortie du salarié, un prorata de 13ème mois lui sera versé avec son dernier bulletin de paie, selon les modalités et conditions prévues au présent article.

**Acompte et mois de paiement**

Un acompte de 50% du 13e mois en brut sera versé au salarié sur le mois de juin.

Cet acompte sera calculé sur le montant des droits 13ème mois acquis au titre du mois précédent.

**Mois de paiement**

Le 13ème mois est versé sur le mois de novembre.

Cependant, et parce que cette proposition dépend des consignes du groupe ayant un impact sur les effets de trésorerie, ce mode d’acompte pourrait être remis en cause de manière unilatérale à tout moment ou au moment des NAO.

**Article 1.2 – La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Au terme de la négociation, les parties n’ont pas souhaité apporter de modifications à la durée et l’organisation du travail en place dans l’entreprise.

**Article 1.3 – Intéressement, Participation, Epargne Salariale**

Pour l’entreprise Transdev Urbain Seine Eure : Un accord d’intéressement a été conclu le 30 juin 2021. Cet accord vaut pour les années 2021 – 2022 – 2023.

Concernant, les dispositifs d’épargne salariale Groupe, les avenants n°9 relatifs au Plan épargne salariale Groupe (PEG) et au Plan d’épargne retraite collectif Groupe (PERECO) ont été signés par les organisations syndicales CFDT, FO, l’UNSA et CFE-CGC le 18 décembre 2020.

Comme le prévoit l’article L.3322-1 du code du travail, « La Participation est obligatoire dans les entreprises d’au moins 50 salariés ». A ce titre, pour l’entreprise Transdev Urbain un accord de Participation a été signé.

**Article 1.4 – Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les****différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

Les parties n’ont pas noté d’inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes suite à l’examen des documents transmis.

**Article 2 – Egalité professionnelle et Qualité de vie au travail**

**Article 2.1 - Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

Pour les collaborateurs sédentaires, la Direction veille, sauf gestion de situation exceptionnelle, à ne pas organiser de réunion en dehors de la plage 8h-18h.

Dans le contexte épidémique actuel, il a été recouru au télétravail. Celui-ci a été bien géré par la Direction et les collaborateurs eux-mêmes, sans abus ni dérive. Les salariés sont satisfaits de cette souplesse et confiance dans l’organisation de leur travail.

**Article 2.2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties n’ont pas noté d’inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes à la suite de l’examen des documents transmis.

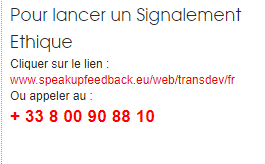
**Article 2.3 - Lutte contre la discrimination**

Les membres de la Direction et du Service RH s’investissent dans des actions régulières permettant d’illustrer la Responsabilité Sociétale de l’Entreprise (RSE).

TRANSDEV URBAIN SEINE EURE s’implique et adhère à des dispositifs d’insertion comme « 100 chances 100 emplois », CREPI Normandie, PIMMS, avec la volonté d’aider à l’insertion des jeunes et moins jeunes qui peuvent être victimes de discrimination.

Les parties signataires réaffirment leur engagement sur cette thématique et conviennent de reconduire ce type d’actions.

Par ailleurs, le Groupe Transdev veille au respect de l’éthique dans toutes les entreprises du groupe et permet à tout salarié de signaler de mauvaises pratiques dont la discrimination par téléphone ou par e-mail : [ethics@transdev.com](mailto:ethics@transdev.com)



Parallèlement, les parties signataires rappellent leur attachement à la diversité et à la lutte contre toute forme de discrimination au sein de l’entreprise.

Dans ce cadre, il est convenu ce qui suit en termes d’actions.

Il est réaffirmé l’attachement de la Direction à ce que ne soient appliqués que des critères objectifs de recrutement, évaluant les compétences des candidats.

Par ailleurs, dans le cadre de la diversification des profils recrutés, l’entreprise s’efforcera de continuer à recourir, comme c’est déjà le cas actuellement, au dispositif de Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POEIndividuel ou POECollectif) qui permet de favoriser l’accès à l’emploi de tout type de profil.

**Article 2.4 - Emploi des travailleurs handicapés**

L’employeur a remis à l’ouverture des négociations un rapport de situation des travailleurs en situation de handicap au sein de chaque établissement pour l’année 2021.

Comme le prévoit l’article L.5212-2 du Code du travail, tout employeur d'au moins 20 salariés ou agents doit s’attacher à employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

A ce titre, pour l’année 2021, l’entreprise Transdev Urbain Seine Eure a respecté son obligation en employant 5 salariés en situation de handicap.

A cet égard, il est rappelé que la déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié.

Pour les salariés qui le souhaitent, l’entreprise pourra les accompagner dans leur démarche de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Article 2.5 - Prévoyance – Frais de Santé**

Ce sujet a été discuté sans que les parties n’aient exprimé de revendications supplémentaires.

**Article 2.6 - Droit d’expression directe et collective du salarié**

Pour la catégorie socioprofessionnelle “ Employés, agents de maitrise, cadres “, chaque chef de service organise des réunions de service permettant ainsi aux collaborateurs de pouvoir s’exprimer.

**Article 2.7 Droit à la déconnexion**

Les technologies de l’Information et de la Communication (TIC) font partie intégrante de l’environnement de travail de l’entreprise : elles facilitent notamment les échanges et l’accès à l’information, et sont donc nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise.

Ces TIC doivent néanmoins être utilisées à bon escient, dans le respect :

* de la vie personnelle et familiale du salarié,
* et des temps de repos obligatoire.

A cet égard, il est rappelé que tout salarié a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, pendant ses temps de repos, des moyens de communication technologiques.

Dans ce cadre et afin de prévenir les risques liés à des utilisations intrusives potentielles des TIC ou à une sur-sollicitation, les parties signataires insistent sur la nécessité pour les collaborateurs à adopter une utilisation mesurée et raisonnable des TIC, tels que les courriels, les SMS, Skype, …, que ce soit en dehors des horaires de travail habituels que pendant les horaires de travail.

A cette fin, les parties se sont mises d’accord pour que les actions suivantes soient mises en place :

* Pendant le temps de travail :
* Tout usage intempestif des TIC doit être évité : les salariés sont ainsi invités à privilégier lorsque cela est possible, les échanges en présentiel et oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l’isolement.
* Les managers sont incités à organiser des réunions de travail durant lesquelles l’utilisation des outils numériques sera déconseillée afin d’éviter la sur-sollicitation (par exemple, réunion de service sans consultation de la messagerie et des SMS, …).
* Il est préconisé aux salariés de prévoir, dans leur journée de travail, des temps de non-utilisation de la messagerie électronique, lorsque les nécessités de l’activité ne l’exigent pas, notamment pour faciliter la concentration.
* Les salariés doivent s’interroger sur la pertinence des destinataires de leurs courriels et avoir recours utilement et avec modération aux fonctions « CC » et « CCI » pour éviter la surcharge informationnelle, ainsi que s’abstenir d’utiliser la fonction « répondre à tous » lorsque cela n’est pas nécessaire et sauf consigne particulière. De même, les collaborateurs sont encouragés à indiquer un objet précis dans leur courriel, permettant aux destinataires d’identifier immédiatement le contenu du courriel et son degré d’urgence éventuelle.
* En dehors du temps de travail :
* Chaque salarié bénéficie d’un droit à la déconnexion en dehors de ses horaires de travail, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l’ensemble des périodes de suspension de son contrat de travail afin de garantir le respect de ces temps de repos, de sorte :
  + qu’un salarié est en droit de ne pas utiliser ces outils pendant ses périodes de repos,
  + et qu’un collaborateur n’a pas l’obligation de répondre aux courriels, SMS ou appels téléphoniques qui leur sont adressés durant ces périodes, sauf urgence et/ou sauf nécessité impérieuse.
* Afin de garantir un repos effectif pendant les temps de suspension du contrat de travail, les collaborateurs sont incités à utiliser la fonction « répondre automatiquement » en laissant un message indiquant au destinataire qu’il est absent et jusqu’à quelle date et l’invitant à se rapprocher d’un autre interlocuteur (ou avec un transfert automatique vers un autre interlocuteur le cas échéant).
* De même, les salariés sont invités à ne pas répondre aux courriels, SMS ou appels téléphoniques qu’ils recevraient d’un collègue de travail dont le contrat de travail est suspendu, sauf nécessité impérieuse.
* En cas d’utilisation exceptionnelle et non contrainte de la messagerie électronique en dehors des jours et horaires habituels de travail, le salarié est invité à utiliser la fonction d’envoi différé et/ou à ajouter la mention suivante à sa signature : *« Cet email ne requiert pas de réponse immédiate »*.

**Article 2.8 Mobilité**

La Direction met à disposition du personnel des vélos à assistance électrique.

Conformément aux dispositions de la convention collective, les salariés bénéficient d’une carte libre circulation sur le réseau.

**Article 2.9 Prévention de la pénibilité**

La thématique a été abordée par les parties. La Direction rappelle que nous ne sommes soumis à aucune obligation de négocier un accord collectif ou d'établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

En effet, nous employons moins de 25 % de salariés déclarés exposés au titre du compte professionnel de prévention et avons une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour les trois dernières années, inférieure à un seuil de 0.25 de l’effectif.

**Article 3 – La gestion des emplois et des parcours professionnels**

Par souci de lisibilité, il a été convenu entre les parties signataires d’adopter ultérieurement un accord collectif distinct portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, pour laquelle des négociations seront ouvertes durant l’année 2022.

**Article 4 – Date d’entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord prendra effet à la date du 1er avril 2022 sans effet rétroactif.

**Article 5 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 6 – Révision**

Conformément aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents de cet accord ;

- A l'issue de cette période, un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord, même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

La validité d’un avenant de révision s’apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du livre II du code du travail.

L’avenant portant révision de tout ou partie d’un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l’article L.2231-6, à l’ensemble des employeurs et des salariés liés par l’accord.

**Article 7 – Dénonciation**

Chaque partie peut mettre fin au présent accord par lettre dûment motivée et adressée avec accusé de réception.

Cette dénonciation ne deviendra effective qu'après un délai de trois mois et dans les conditions prévues par le Code du travail.

Une négociation s'engagera alors avec les partenaires sociaux.

**Article 8 – Suivi de l’accord**

L’application du présent accord fera l’objet d’un suivi chaque année lors des négociations obligatoires.

**Article 9 – Publicité**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et déposé, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du Travail, par le représentant légal de l’entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud’hommes compétent.

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Le présent accord sera également transmis pour information par l’employeur à la commission paritaire de branche de négociation et d’interprétation du transport urbain de voyageurs.

Enfin, mention de cet accord figurera sur le panneau d'affichage.

Fait à Incarville, le 30 mars 2022 (en 5 exemplaires)

**Pour l’Entreprise :**  (*signature et cachet de l’Entreprise*)

Représentée par xxxxx,

En sa qualité de Directeur

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour les organisations syndicales signataires** représentées par | *Signatures* |
| xxxx  Pour FO |  |
| xxxx  Pour CFDT |  |