

**PROTOCOLE D’ACCORD**

**DES NEGOCIATIONS ANNUELLES 2022**

**AU SEIN DE L’ENTREPRISE TRANSDEV NORMANDIE MANCHE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société**

La société TRANSDEV NORMANDIE MANCHE, S.A.S. au capital de 546704 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Coutances sous le numéro 401.551.882.00012, dont le siège social est situé Valognes.

Société représentée par Mme , Directrice, en vertu des mandats dont elle dispose.

**D’une part,**

**L’organisation syndicale**

CGT, représentée par M. , 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 Normandie Manche entre la Direction et le Délégué Syndical le 02 février 2022.

Les documents suivants ont été remis et commentés lors de la 2ème séance du 22 février 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’entreprise pour l’année 2021,
* La note de l’Insee relative à l’inflation de Décembre 2021.

**Transdev Normandie Manche**

Siège Social : Espace d’Activité d’Armanville – 4, Route du Bois – 50700 VALOGNES

Tél. : 02 33 40 15 57 – Fax : 02 33 40 01 70

S.A.S. au capital de 546 704 euros – SIRET : 401 551 882 00012 - RCS Coutances – Code APE : 4939A

N° TVA : FR 48 401 551 882 00012 – Immatriculation au registre des opérateurs de voyages : IM050110005

**www.transdev.com**

Au terme de plusieurs réunions de négociation, qui se sont tenues les 22 février 2022 et 02 mars 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.

Le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, usages, accords atypiques, pratiques ou engagements unilatéraux antérieurement appliqués au sein de l’entreprise 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 – NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**Article 1.1 – Rémunération**

1. Augmentation du taux horaire

La prime de sinistralité est supprimée à compter du 01/01/22 en vue d’être réintégrée en moyenne dans le taux horaire des collaborateurs conducteurs.

A compter du 1er/01/22, le taux horaire brut de la grille de salaire applicable aux conducteurs / conductrices et les primes différentielles sont augmentés de 3% (grille de salaire annexée au présent accord).

2. 13ème mois

Pour rappel, depuis l’année précédente voici les conditions d’obtention du 13ème mois :

* Condition d’ancienneté d’un an au 31 décembre
* Calcul au prorata temporis de présence dans l’entreprise
* Période de référence : année civile, du 1er janvier au 31 décembre
* Base de calcul : salaire de base et ancienneté du mois de versement

Les seules absences ne venant pas impacter le 13ème mois sont les suivantes :

* Accident du travail
* Accident de trajet
* Maladie professionnelle
* Maternité
* Paternité

Concernant le versement d’un acompte sur 13ème mois, il est rappelé que ce dernier est versé sur la paie de la fin du mois de novembre.

Le solde est calculé et versé sur la paie de la fin du mois de décembre de la même année.

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.

3. Prime d’astreinte

A compter du 1er/01/22, la prime d’astreinte est portée à 150 Euros brut.

4. Prime de dimanche et jours fériés

A compter du 1er/01/22, la prime de dimanche et jours fériés est portée à 52 Euros brut.

5. Grille de salaires

A compter du 1er/01/22, une ancienneté à 30 ans est ajouté avec une revalorisation du salaire à 14%.

Compte tenu de l’activité de l’entreprise, le coefficient 115V est ajouté à la grille de salaires.

6. Indemnité spéciale

La Direction s’engage à appliquer le versement de Repas Unique (RU) en lieu et place d’une Indemnité Spéciale (IS) comme le prévoit normalement la Convention Collective dont dépend l’entreprise.

**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 à l’organisation du travail en place dans l’entreprise.

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

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, 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 ».

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

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 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE 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.

Par ailleurs, pour les salariés occupant un poste de conducteur, il n’est pas apparu nécessaire aux parties signataires de négocier des mesures supplémentaires.

Sur ce point, il est rappelé que les contrats CPS, ne travaillent pas à temps plein ce qui leur permet de laisser plus de temps pour gérer leur vie personnelle. D’autre part, l’activité ne génère pas de façon significative des heures de travail au-delà de l’horaire contractuel, ce qui permet de rester dans des temps de travail proche du temps contractuel.

**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.

Pour l’entreprise Transdev Normandie Manche, l’index, sur l’année civile 2020, présente un score de 100/100, ce qui démontre une forme d’exemplarité dans l’efficacité des actions permettant de réduire les inégalités homme-femme.

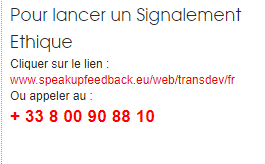
**Article 2.3 – Lutte contre la discrimination**

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).

Selon la localisation des établissements, l’entreprise s’implique et adhère à des dispositifs d’insertion comme « 100 chances 100 emplois », CREPI Normandie, NQT ou FACE 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 Normandie Manche a respecté son obligation en employant 31 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**

Les parties se sont mises d’accord sur les mesures suivantes :

Pour les CPS, il est organisé chaque année, une réunion de rentrée qui est l’occasion pour chaque collaborateur d’exprimer ses questions et son point de vue.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, membres du CSE, des commissions ou Représentants Syndicaux ont la possibilité de faire remonter les besoins portant sur ce sujet quand ils l’estiment nécessaire.

Une enquête appelée “Tell-us” (“Dites-nous”) a été organisée par le Groupe durant le mois de juin 2021 permettant d’interroger tous les salariés Transdev. Les résultats de cette enquête ont été communiqués aux Partenaires Sociaux et aux Salariés.

**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**

Les parties se sont mises d’accord sur les mesures suivantes :

A titre expérimental pour une durée déterminée d’un an, il est offert aux salariés de l’entreprise de brancher leur véhicule électrique personnel sur le réseau électrique de l’entreprise (bornes prévues à cet effet) dans les conditions suivantes :

* Dans la limite des bornes de rechargement disponibles à Valognes
* Avec priorité aux véhicules de l’entreprise à leur retour en charge
* Sans que cela ne puisse dégrader la capacité énergétique de l’entreprise

Un bilan final sur le nombre d’utilisateurs, évolution de la consommation et estimation du coût sera fait lors des NAO 2023.

Nous n’avons pas de calendrier précis à date mais chaque renouvellement de véhicule de service pose la question de notre capacité à lui substituer un véhicule électrique dans ce cadre, si nous étions amenés à en mettre une en place à Granville, celle-ci entrera dans le cadre de cette expérimentation.

**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’ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD**

Le présent accord prendra effet à la date du 02/03/22 avec effet rétroactif au 1er/01/22.

**Article 5 – DUREE DE l’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

**Article 6 – REVISION**

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 – DENONCIATION**

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 – PUBLICITE**

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 des transports routiers.

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

Fait à Valognes

Le 02 Mars 2022

En 4 exemplaires originaux

|  |  |
| --- | --- |
| **POUR L’ENTREPRISE** | Signature et cachet de l’entreprise |
| Représentée par Mme  En sa qualité de Directrice |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **POUR L’ORGANISATION SYNDICALE** | Signatures |
| Pour le Syndicat C.G.T.  M.  Délégué Syndical |  |