ACCORD

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022

**Entre**

La Direction **Transdev BFC SUD**

Représentée paragissant en qualité de **Directeur**

**Ci-après dénommée "l'Entreprise"**

**D’une part,**

**Et**

Les **Organisations Syndicales représentatives** au sein de la société Transdev BFC SUD, représentées pour chacune d’entre elles par les Délégués Syndicaux suivants :

Le **Syndicat CGT**, Représenté par , Délégué Syndical

Le **Syndicat FO**, Représenté par , Délégué Syndical

**D’autre part**.

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajouté dans l’entreprise prévue aux articles L. 2242-1 et L. 2242-5 du Code du travail, la Direction a rencontré les Délégations Syndicales Représentatives de l’entreprise au cours de 3 réunions de négociation qui se sont déroulées les :

* 24 novembre 2021
* 1er décembre 2021
* 15 décembre 2021

Depuis plusieurs années, les taux horaires en vigueur dans l’entreprise correspondent aux minimas conventionnels.

Suite au temps imparti et nécessaire à la négociation, les parties conviennent des points suivants, objet du présent accord.

**Article 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société Transdev BFC SUD dont le contrat est en cours au jour de la signature, sous réserve des conditions décrites ci-dessous.

**Article 2 : Augmentation des salaires au titre de 2022**

Consciente de l’inflation sur l’année 2021, l’entreprise propose une augmentation des salaires de **+2.4%** au **1er janvier 2022** pour l’ensemble du personnel ouvrier (roulant et sédentaire) et employé (hors salariés bénéficiaires d’augmentation individuelle)

Cette augmentation est applicable au salaire de base (taux horaire) et ne s’applique pas aux primes en vigueur dans l’entreprise.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | **Taux horaire au 01/04/2021** | **Taux horaire au 01/01/2022** |
| 137 V | 10,553 € | 10,806 € |
| 140 V | 10,822 € | 11,081 € |
| 145 V | 11,046 € | 11,311 € |
| 150 V | 11,314 € | 11,585 € |

**Article 3 : Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant**

La valeur faciale des Tickets Restaurants est revalorisée pour les salariés attributaires de 0.25 € à compter du 1er février 2022.

Sa valeur est donc portée à 9.25 € (augmentation de 2.78%).

La part patronale de l’entreprise est de 60%, la part salariale est donc de 40%.

**Article 4 : Primes en cas de changement de service**

Dans l'hypothèse d'un changement de service effectué en dehors du délai de prévenance de 72 heures, les parties conviennent du maintien du TTE et des primes prévues sur le service initial. Cette mesure qui vise à ne pas pénaliser le conducteur faisant l'objet d'un changement de service ne pourra pas s'appliquer aux primes non soumises à charges. En effet, ces dernières ne peuvent pas être versées si les conditions légales permettant l'exonération de charges ne sont pas remplies.

**Article 5 : Egalité professionnelle dans l’entreprise**

Les parties réaffirment avec force que Transdev BFC SUD assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de traitement, de condition de travail d’emploi, et de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu’entre les temps complets et les temps partiels.

Il est notamment rappelé que les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les différentes catégories de personnel.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, notamment les modes d’évaluation des emplois sont communs aux salariés des deux sexes, et quel que soit leur statut dans l’entreprise.

Par ailleurs, les parties sont conscientes de l’importance d’être toujours très attentives à l’égalité entre tous concernant les conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle.

**Article 6 : Droit à la déconnexion**

Les parties, après en avoir discuté, partagent pleinement l'importance du droit à la déconnexion consacré par la loi n°2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail).

Elles en font un principe fort dans l'entreprise et réaffirment la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que l’équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés.

Les parties s'accordent sur le fait que seront limités les mails entre 21h00 et 7h00 du matin en semaine, les WE et jours fériés.

Par ailleurs, en dehors des heures classiques de bureau, les urgences devront faire l'objet d'un appel téléphonique ou d'un SMS, de façon à ce que les collaborateurs ne soient pas tentés d'interroger leur messagerie électronique pendant leurs heures de repos.

**Article 7 : Insertion des travailleurs handicapés**

Les parties réaffirment le principe de non-discrimination à l’accès à l’emploi des personnes handicapées. Soucieuse de remplir son obligation, Transdev BFC Sud mettra toutes les mesures en place de façon à favoriser l’embauche de personnes handicapées.

Les parties présentes à la négociation rappellent aussi l’importance de ce sujet et appellent les salariés reconnus handicapés ou bénéficiant d’une rente invalidité à se faire connaître auprès de leur Direction.

**Article 8 : Poursuite de l’agenda social pluri-annuel**

La période que nous vivons actuellement a mis en exergue la nécessité de repenser nos modes de fonctionnement, nos organisations de travail.

Plus globalement, nous devons repenser notre vision de l’Entreprise en prenant soin, encore plus que ce que nous faisons aujourd’hui, d’intégrer toutes les parties prenantes à nos projets d’Entreprise, en proposant des solutions encore plus respectueuses de l’Environnement, des territoires et des populations et ce dans le cadre de la philosophie du Groupe, à savoir : Care – Share – Dare (soit Prendre soin, Partager, Oser).

Pour ce faire, notre démarche RSE (responsabilité sociétale de l’Entreprise) pluriannuelle va s’appuyer sur la mesure d’un indice de positivité, à l’échelle régionale des 8 filiales de Transdev, chaque année qui reposera sur 5 dimensions présentées succinctement ci-après mais qui fera l’objet prochainement d’une présentation détaillée à nos Délégués Syndicaux et plus globalement aux membres du CSE.

* Dimension 1 : Conditions de travail positives
* Dimension 2 : Promotion d’un partage positif de la valeur produite pour assurer aux générations futures une croissance inclusive
* Dimension 3 : Réduction de l’impact direct et indirect des activités pour une empreinte environnementale positive sur la santé et le bien-être des générations futures
* Dimension 4 : Développement des connaissances et des compétences individuelles et collectives pour assurer aux générations futures un progrès positif
* Dimension 5 : Définition et partage d’une vision stratégique positive de long terme impliquant l’ensemble des parties prenantes de l’Entreprise dont les générations futures

**Article 9 : Durée, prise d’effet des mesures**

Les présentes mesures sont à durée déterminée et sont établies pour une durée d’un an, jusqu’à la prochaine négociation annuelle, renouvelées par tacite reconduction.

**Article 10 : Publicité et dépôt**

Le présent accord sera affiché sur l’ensemble des sites de l’entreprise.

Un exemplaire signé sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, à la diligence et sous la responsabilité de la direction, à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat greffe du conseil des prud’hommes compétent.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 04 janvier 2022 en 5 exemplaires originaux.

**Pour l’Entreprise :**

(*Signature et cachet de l’Entreprise*)

Le Directeur,

Monsieur

|  |  |
| --- | --- |
| **Les organisations syndicales signataires** représentée(s) par | *Signature(s)* |
| Pour le syndicat CGT |  |
| Pour le syndicat FO |  |