**ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS,

La société « Keolis CIF » dont le siège social se situe 34 rue de Guivry – 77990 LE MESNIL AMELOT, SIRET : 562 091 132 000 59 – Convention Collective des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport – représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, agissant en qualité de Directeur ;

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux,

La Section Syndicale CFTC représentée par son Délégué Syndical

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La Section Syndicale CGT représentée par son Délégué Syndical

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La Section Syndicale CFE-CGC représentée par son Délégué Syndical

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

D’autre part,

**Préambule**

Conformément à l’article 2242-1 du code du travail, la négociation a été engagée le 7 février 2022 entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

La négociation annuelle obligatoire s’est inscrite dans le prolongement de la crise sanitaire et économique.

Les parties se sont rencontrées à 5 reprises, les 11, 18 et 24 février, 2 et 8 mars 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Les parties signataires ont été animées par la volonté de mener des négociations constructives tenant compte du contexte de mise en concurrence du réseau de bus en grande couronne.

En conséquence, et à l’issue de ces négociations, les parties signataires ont convenu des éléments suivants :

PARTIE I – REMUNERATIONS

**Article 1 – Gel des salaires**

La NAO s’inscrit d’une part dans une crise économique sans précédent impactant à la baisse la mobilité de nos clients, donc de nos recettes-voyageurs, et les ressources des collectivités finançant les transports publics et d’autre part dans un contexte d’appels d’offre imposant une grande vigilance sur la maîtrise de nos dépenses.

Pour ces raisons, le gel des salaires est appliqué à l’ensemble des catégories du personnel en 2022.

Conformément aux accords NAO, la grille d’ancienneté s’appliquera automatiquement aux salariés concernés, suivants leur ancienneté.

**Article 2 – Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat**

*Cette mesure est applicable à toutes catégories sauf les cadres et les contrats atypiques (professionnalisation, apprentissage, stage…) et les contrats de travail temporaire.*

A titre de gratification pour les salariés qui ont continué de travailler en tout ou partie en 2021 pendant la période de pandémie liée au COVID 19, l’entreprise verse une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat dite « prime Macron » exonérée de cotisations sociales et d’impôts sur le revenu.

Cette prime est versée selon le barème suivant hors absences liées au Covid 19 (maladie et activité partielle) et cas contact, salariés en mi-temps thérapeutique, congés de maternité et paternité :

* Salarié absent sur toute la période du 1er janvier au 31 décembre 2021 = pas de prime
* Salarié absent plus de 180 jours et moins de 365 jours sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2021 = prime 300 € net
* Salarié absent moins de 180 jours sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2021 = prime 600 € net

La prime sera versée sur le salaire du mois de mars 2022.

**Article 3 – Prime de non-accident et 4/30ème**

A titre exceptionnel, les absences Covid 19 et cas contact seront neutralisées dans le calcul de la PNA 2021/2022 et du 4/30ème qui seront versés en juin 2022.

**Article 4 – Prime de blanchissage exceptionnelle**

Selon les unités d’affectation et pour ceux qui la perçoivent, incluant le service maintenance, il est versé à titre exceptionnel pour 2022 une prime de blanchissage d’un montant net :

* Unités de Tremblay et ses annexes : 200€ net pour l’année 2022 uniquement. La prime est versée en une fois sur la paie de mars 2022.
* Unités de Dammartin, Goussainville et leurs annexes : 100€ net pour l’année 2022 uniquement. La prime est versée en une fois sur la paie de mars 2022.
* Unités du Mesnil Amelot : 133.33€ net pour l’année 2022 uniquement. La prime est versée en une fois sur la paie de mars 2022.

PARTIE II – CONDITIONS DE TRAVAIL

**Article 5 – Egalité salariale femmes/hommes**

Dans le cadre du respect du principe d’équité salariale entre les femmes et les hommes, la Direction comparera les salaires à poste et fonction équivalentes. En cas d’écart, le personnel féminin ou masculin concerné fera l’objet d’une augmentation complémentaire en vue de réduire ou supprimer ces écarts.

**Article 6 – Egalité professionnelle et diversité dans l’entreprise**

La Direction souhaite réaffirmer le principe de non-discrimination directe ou indirecte dans l’entreprise conformément à l’article L. 1132- du Code du Travail.

Dans le cadre des recrutements, la Direction s’engage à privilégier, à compétences égales, les candidatures des femmes qui demeurent minoritaires dans certaines fonctions de l’entreprise.

**Article 7 – Validité, publicité et dépôt de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature du présent accord pour une durée indéterminée.

Il fera l’objet d’un affichage dans les conditions légales.

Ce faisant, les parties signataires confirment que par le présent accord les négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2022 sont closes.

Le présent accord est déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes, en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE).

Fait au Mesnil AMELOT, le 08 mars 2022

En 6 exemplaires originaux dont un à chaque partie.

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Directeur

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Délégué Syndical CFTC