***Négociations Annuelles Obligatoires***

***PROTOCOLE D’ACCORD 2022***

***Sur les rémunérations, la durée et l’organisation du travail***

***Établissement de NEMOURS***

**ENTRE :**

La Société TRANSDEV IDF – Établissement de Nemours, située 12 avenue JF Kennedy, 77140 NEMOURS, n° SIRET 38360709000040, dont le siège social est situé Immeuble Crystal – 3, allée de Grenelle CS 20098 - 92442 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX, représentée par, agissant en qualité de Directeur d’Établissement, dûment habilité à cet effet,

**ET :**

Les Délégués Syndicaux :

, Délégué Syndical CFE-CGC,

, Délégué Syndical CGT,

Délégué Syndical UST,

, Délégué Syndical FO,

Délégué Syndical CFTC.

**PREAMBULE :**

Des négociations sur les rémunérations du personnel non-cadre ont été organisées au niveau de l’entreprise Transdev Ile de France avec les délégués syndicaux centraux.

Au sein de l’Etablissement Transdev Ile de France – Nemours, une première réunion s’est tenue le 11 février 2022 2021. Les réunions suivantes ont été programmées à l’issue des discussions au niveau central et de la signature d’un relevé de conclusions par les Délégués syndicaux centraux le 21 février 2022.

Ce relevé de conclusions vise à fixer le cadre des négociations locales au sein des établissements Transdev Ile de France.

La Direction de l’Etablissement de Nemours et les Délégués syndicaux se sont rencontrés à nouveau les 11 mars et le 8 avril 2022 et ont conclu le présent accord.

**CECI EXPOSE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**1/ Champ d’application**

Le présent accord s’applique à tout le personnel de l’Etablissement Transdev Ile de France- Etablissement de Nemours titulaire d’un contrat de travail, hormis le personnel de statut cadre.

**2/ Salaire de base**

Le taux horaire du salaire de base du personnel visé à l’article 1 ci-dessus est augmenté de 2,5% rétroactivement au 1er janvier 2022. De plus, le nouveau taux horaire sera augmenté le 1er juillet 2022 de 0,2%.

**3/ Prise en charge de l’augmentation de la part Salarié de la cotisation mutuelle des salariés non-Cadres**

La Direction prend à sa charge l’augmentation de la part salariée (et de la part employeur) de la cotisation mutuelle pour la période allant du 1er janvier au 30 juin 2022.

Ainsi, les salariés ne supporteront pas l’augmentation de la cotisation mutuelle au cours de cette période. Cette augmentation ne sera effective pour eux qu’à compter du 1er juillet 2022.

4/ **Prime qualité de service**

Les conditions et modalités de versement de la prime Qualité de service telles que prévues dans l’article 2 de l’accord NAO 2015 sont revues afin de limiter l’impact d’un manquement sur les critères d’attribution.

1. Prime qualité de service mensuelle

La prime Qualité de service de 40 € est scindée en deux parties de même valeur, l’une intitulée « Professionnalisme », l’autre « Etat de service ». Ainsi les conducteurs sont susceptibles de percevoir 24 primes mensuelles de 20 €.

Les critères d’attribution seront répartis comme suit :

1 - Professionnalisme : 20 €/mois

Ø  Aucun accident responsable interne et externe

Ø  Aucune absence (Hors AT, maternité, paternité, CP, RC, RCR, hospitalisation), avec une tolérance d’un arrêt maladie par an

Ø  Aucun retard : PS/PSP ( un retard de moins de 5 min est toléré par mois)

2 - Etat de service : 20 €/mois :

Ø  1 Plein fait par jour et/ou mentionné sur la feuille de route (mini ¾ en fin de service),

Ø  1 lavage extérieur par jour et/ou mentionnée sur la feuille de route (car propre)

Ø  Respect du port de la tenue

Exemple :

Au cours d’un mois, si un conducteur a eu un accident responsable mais a respecté tous les autres critères d’attribution, il percevra une prime qualité mensuelle Etat de service de 20 € ; la prime « Professionnalisme » ne lui sera attribuée.

1. Prime qualité de service annuelle

Du fait de cette modification dans le versement de la prime de qualité de service mensuelle, les conditions de versement de la prime de qualité de service annuelle doivent être revue.

La prime Qualité de service annuelle de 110 € sera versée aux conducteurs qui auront perçu au cours de l’année écoulée au moins 23 primes mensuelles de qualité de service de 20 €.

La prime Qualité de service annuelle de 55 € sera versée aux conducteurs qui auront perçu au cours de l’année écoulée entre 17 et 22 primes mensuelles de qualité de service de 20 €.

Si un conducteur a perçu moins de 17 primes, aucune prime qualité de service annuelle ne lui sera versée.

Ces nouvelles modalités sont applicables rétroactivement au 1er janvier 2022. Des régularisations sur les primes de qualité de service déjà versées seront faites en paie en fonction de la date de signature du présent accord.

**5/ Modernisation sociale**

Dans le cadre de la loi de modernisation sociale, les points suivants ont été évoqués à l’occasion des différentes réunions :

1. *L’épargne salariale et l’intéressement.*

L’établissement de NEMOURS est concerné par un accord d’intéressement et un accord de participation Groupe.

1. *Le régime de prévoyance.*

L’établissement de Nemours adhère à la CPMS pour le personnel Ouvrier, Employé et Agent de Maitrise et à Gras Savoye pour le personnel Haute Maitrise et Cadre.

1. *L’égalité hommes / femmes.*

Lors des réunions de négociation, l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été abordé ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ce thème n’a appelé aucune observation de la part des Délégués Syndicaux.

Lors de la première réunion, la Direction a ainsi insisté une nouvelle fois sur le fait qu’aucune discrimination n’est pratiquée à l’égard des femmes ; elle a souligné que près de 23%, en augmentation de près 2 points par rapport à 2020, des emplois dans l’entreprise étaient exercés au 31 décembre 2021 par les femmes et que ce pourcentage est quasiment identique parmi les conducteurs

La Direction indique que l’application de la grille de salaires de l’entreprise assure la stricte égalité entre les femmes et les hommes exerçant le même emploi et qu’elle reste vigilante lors d’éventuelles augmentations individuelles, à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, lors de l’élaboration de la politique salariale.

Par ailleurs, la société entend favoriser, à compétence égale, l’embauche des femmes au poste de conducteurs.

Enfin, conformément à la loi, il est rappelé que la Direction de Transdev Ile de France a déterminé, au titre de l’année 2021, l’index Egalité Hommes/Femmes de l’entreprise (tous établissements confondus) qui prend en compte 4 indicateurs :

* Ecart de rémunération : La société a obtenu un bon score : 39/40,
* Ecart d’augmentation de salaire : La société a obtenu le nombre de points maximal : 20/20,
* Ecart des promotions : La société a obtenu le nombre maximal : 15/15,
* Augmentation des salariées revenant de congé maternité : 0/15,
* Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : elles sont au nombre de 4. L’entreprise a obtenu 10 points sur 10.

En conséquence, Transdev Ile de France a déclaré un score de 84 sur 100 auprès de l’Administration, et ce score a été publié sur le site internet de Transdev.

1. *L’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.*

La société a atteint son obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

La société s’engage à favoriser, le recrutement d’un candidat handicapé avec :

* A compétence semblable, le recrutement d’un candidat handicapé ;
* La sensibilisation de nos prestataires (agence d’intérim, nettoyage) ;
* L’établissement d’un recensement des salariés touchés par un handicap.

1. Mobilités des salariés - Loi d’orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019

Les partenaires sociaux n’ont pas souhaité échanger sur ce sujet. La Direction a rappelé que tous les salariés visés à l’article 1 du présent accord bénéficient d’une indemnité transport de 8,30 € nets.

**6/ Dépôt de l’accord**

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire.

Le présent accord est déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail appelée « TéléAccords ». Un exemplaire sera également transmis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de FONTAINEBLEAU.

Une version anonymisée de ce présent accord est publiée sur une base de données Nationale conformément à l’article L 2231-5-1 du Code du Travail. Les parties conviennent que l’accord sera publié en ligne dans son intégralité.

*Fait à NEMOURS le 08 avril 2022*

*En 8 exemplaires.*

Pièces jointes : grilles horaires.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *CFTC* | *CGT* | *La Direction* |
| *CFE-CGC* | *FO* | *UST* |



