**ACCORD D’ENTREPRISE**

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a rencontré la Délégation Syndicale de l’Entreprise au cours de 4 réunions de négociation qui se sont déroulées le 04 janvier, le 18 janvier, le 03 février et le 11 février 2022, en présence de Mesdames x et x – respectivement Déléguée Syndicale CFDT et CFTC.

Pour mémoire, l’année 2021 a été une année de nouveau marquée par la crise sanitaire du Covid-19, avec un nouveau confinement au printemps et des conséquences importantes sur les résultats commerciaux du réseau (perte de fréquentation et de recettes). L’année a aussi été marquée par le lancement de nouveaux outils comme MobiMe pour l’exploitation et le coffre-fort électronique pour la partie RH.

L’année 2022 sera marquée par l’intégration de 9 nouveaux circuits scolaires à la rentrée de septembre dans le périmètre de la DSP et par les projets de reconquête commerciale post crise sanitaire.

Par ailleurs, l’inflation 2021 s’élève à 1,64 % selon les critères de l’INSEE.

Les thèmes suivants ont fait l’objet de négociation : les salaires effectifs et les modalités d’attribution du prime tuteur et mutuelle.

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

Entre

**La Direction Transdev Sénonais**, Rue Saint-Jean des Vignes, ZI des Vauguillettes – 89 100 SENS

Représentée par sa Directrice, x

Et

**Le Syndicat CFDT**, Représenté par x, Déléguée Syndicale

**Le Syndicat CFTC**, Représenté par x, Déléguée Syndicale

**Article 1 – Evolution de la valeur de point**

Il a été convenu d’augmenter la valeur du point à 9,3456 €, soit une hausse de 2.35%, à partir du 1er janvier 2022 pour compenser une éventuelle baisse du pouvoir d’achat engendrée par l’inflation.

En conséquence, à titre indicatif, les taux horaires bruts seront donc les suivants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | **Taux horaire au 01/01/2021** | **Taux horaire au 01/01/2022** |
| 200 | 12,0406 € | 12,3236 € |
| 212 | 12,7631 € | 13,0630 € |
| 220 | 13,2447 € | 13,5559 € |

Cette augmentation est applicable au salaire de base (taux horaire) pour les salariés dont la rémunération est calculée à partir de la valeur de point.

Elle ne s’applique pas aux primes en vigueur dans l’entreprise.

**Article 2 – Modalité d’attribution de la prime tuteur**

Il a été convenu d’inscrire à l’agenda social de retravailler les modalités d’attribution de la prime tuteur, ainsi que l’ensemble du suivi réalisé lors de l’intégration de nouveaux collaborateurs. Ce sujet fera donc l’objet de réunions spécifiques au cours du 1er semestre 2022.

**Article 3 – Accompagnement de la part employeur dans l’augmentation des tarifs de la mutuelle**

Les tarifs de la mutuelle ont augmenté de 2,85 % au 1er janvier 2022. Afin d’accompagner cette augmentation, il a été convenu que la part employeur serait augmentée de manière proportionnelle à l’augmentation des tarifs (part employeur à 50% sur la base isolée).

Aussi, les cotisations servant au financement du contrat d’assurance « remboursement de Frais de Santé », réparties entre l’employeur et le salarié, s’élèveront pour 2022 à un montant correspondant à :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Type de mutuelle** | **%PSS Part Salariale** | **%PSS Part Patronale** | **Montant Part Sal** | **Montant Part Pat** | **TOTAL** |
| Isolé | 0,965 | 0,966 | 33,08 | 33,11 | 66,19 |
| Ayant DT F | 1,786 |  | 61,22 |  | 127,41 |
| Option 1I | 0,438 |  | 15,01 |  | 81,2 |
| Option 1F | 1,092 |  | 37,43 |  | 164,84 |

Pour information, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est fixé, pour l’année 2022, à 3 428 € (similaire à 2021).

**Article 4 - Agenda social**

La période que nous vivons actuellement a mis en exergue la nécessité de repenser nos modes de fonctionnement, nos organisations du 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, à l’échelle régionale des 8 filiales de Transdev, d’un indice de positivité, chaque année, qui reposera sur 5 dimensions détaillés ci-après :

* 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 5 – 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 que les collaborateurs ne soient pas tentés d'interroger leur messagerie électronique pendant leurs heures de repos.

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

Les parties réaffirment avec force que Transdev Sénonais 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 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 Sénonais 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 - Entrée en vigueur, durée de l’accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt décrites ci-après auront été accomplies.

Les présentes mesures sont à durée déterminée et sont établies pour une durée d’un an, jusqu’à la prochaine négociation annuelle relative à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

**Article 9 - Mesures de publicité, dépôt**

Le présent accord sera affiché sur le cadre d’affichage prévu à cet effet.

Un exemplaire signé sera remis à chaque signataire.

A l’expiration du délai d’opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D. 2231-4 et suivant 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 dans les 15 jours suivant sa signature.

Tout nouvel avenant devra être déposé dans les mêmes formes et dans les délais légaux.

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt :

- En deux exemplaires à la DIRRECTE, dont 1 sur support électronique

- En 1 exemplaire au secrétariat greffe du Conseil des Prud’hommes.

Fait à SENS, le 1er mars 2022 en 5 exemplaires originaux

***Pour le Syndicat CFTC Pour le Syndicat CFDT***

*La Déléguée Syndicale La Déléguée Syndicale*

***Pour Transdev Sénonais***

*La Directrice*