EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Accord annuel portant sur la politique salariale 2022

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du Travail, les parties se sont réunies le 28 décembre, les 13 et 25 janvier 2021.

À la suite du temps imparti et nécessaire à la négociation, les parties conviennent des points suivants objet du présent accord :

ENTRE

- l’organisation syndicale C.F.T.C. représentée par,

- l’organisation syndicale C.F.D.T. représentée par,

ET

- la SAS TRANSDEV BFC NORD, représentée par, en qualité de directeur et assistée par en qualité de Responsable des Ressources Humaines.

# CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Sauf indication contraire dans les articles qui suivent, le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société Transdev BFC Nord dont le contrat est en cours au jour de la signature du présent accord.

# EVOLUTION DES TAUX HORAIRES

Préambule :

Les augmentations générales prévues ci-après s’adressent uniquement à la catégorie ouvrier conduite et atelier.

2.1 PERSONNEL OUVRIER DE CONDUITE RELEVANT DE LA CCN DES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

Consciente de l’inflation sur l’année 2021 (+1,64%), l’entreprise propose une augmentation des salaires de + 2,5% au 1er janvier 2022.

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

A titre d’exemple, le taux horaire du personnel de conduite évolue de la manière suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Taux horaire au 31/12/2021 | Taux horaire au 01/01/2022 |
| 115V | 10,2745 € | 10.5313 |
| 137V | 10,5537 € | 10.8175 |
| 140V | 10,8224 € | 11.0929 |

* 1. DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL OUVRIER DE MAINTENANCE

Pour l’ensemble du personnel ouvrier de maintenance, il est convenu d’une enveloppe globale d’augmentation générale de + 2,5% au 1er janvier 2022 par rapport au taux horaire de décembre 2021.

# MUTUELLE

Afin d’absorber une part de l’augmentation de la mutuelle en 2022, il est convenu, à compter du 1er janvier 2022 de faire évoluer la part patronale de 30,37 € à 33,25 € sur la cotisation base isolée salarié (soit + 9,50% d’augmentation sur la prise en charge patronale).

Pour information, les nouveaux tarifs sont de :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Majoration |  | TAUX GLOBAUX | | PART PATRONALE | | PART SALARIALE | |
| TAUX PROPOSES |  | EN % DU PMSS | EN € | EN % DU PMSS | EN € | EN % DU PMSS | EN € |
| BASE | ISOLE | 1,144% | 39,23 € | 0,970% | 33,25 € | 0,174% | 5,98 € |
| FAMILLE | 2,518% | 86,33 € | 0,970% | 33,25 € | 1,548% | 53,08 € |
| OPTION (y compris base) | ISOLE | 1,854% | 63,54 € | 0,970% | 33,25 € | 0,884% | 30,29 € |
| FAMILLE | 3,893% | 133,44 € | 0,970% | 33,25 € | 2,923% | 100,19 € |

# MODULATION

Convaincu que l’implication du personnel de conduite doit être valorisée, le paiement partiel des heures de modulation se fera à la fin de chaque semestre selon les règles suivantes : pour les heures stockées au-delà de 15 heures dans le semestre.

Les heures en deçà de 15 heures, chaque semestre, alimentent le compteur annuel de modulation soldé en novembre de chaque année.

Un versement intermédiaire sera réalisé sur la paie du mois d’avril pour le semestre courant du 1er septembre au 28 février.

Le solde des heures de modulation non payées au semestre est recalculé et maintenu dans le compteur du cycle de modulation annuelle pour un versement sur le bulletin du mois de novembre de l'année en cours après contrôle du calcul annuel de modulation.

# ETUDE LISSAGE REMUNERATION CPS SUR 12 MOIS

Afin d’étudier la possibilité de mettre en place le lissage de la rémunération des Conducteurs Période Scolaire sur 12 mois au lieu de 10 mois actuellement, les partenaires sociaux ont convenu qu’un sondage auprès du personnel de conduite sera effectué à l’initiative des représentants du personnel Transdev BFC Nord. Les résultats de ce sondage seront étudiés dans le cadre de réunions de travail organisées par la Direction.

Conjointement, afin de ne pas retarder la mise en application du présent accord de NAO, il est décidé de retirer ce point des NAO et de l’inscrire à l’agenda social 2022.

# TICKET MOBILITE

Le ticket mobilité, mise en place par la région Bourgogne Franche Comté, consiste en une aide mensuelle destinée à soutenir financièrement les salariés et apprentis (structures publiques et privées) dépendants de la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail.

Ce dispositif répond à deux objectifs principaux :

* Apporter une réponse transitoire à certains besoins de déplacements en zone blanche de mobilité (c’est-à-dire non couverte par du transport en commun), donc essentiellement en secteur très peu dense ;
* Apporter un soutien au pouvoir d’achat des habitants pour les déplacements domicile-travail qu’ils doivent accomplir en véhicule personnel en l’absence de transport collectif.

Il se conçoit comme le pendant à la prise en charge des abonnements de transports en commun (auquel il n’est pas cumulable).

Sur adhésion de la société Transdev BFC Nord au dispositif, la Région contribue à hauteur de :

* 20 €, applicable 11 mois sur 12, pour un salarié (soit un soutien financier mensuel total de 40 € minimum pour le bénéficiaire),
* 10 €, applicable 11 mois sur 12, pour un apprenti (soit un soutien financier mensuel total de 20 € minimum pour le bénéficiaire).

Les critères requis :

* Résider en Bourgogne-Franche-Comté ;
* Être salarié en CDI ou en CDD de minimum 1 mois ;
* Percevoir un salaire brut (y compris primes éventuelles) égal ou inférieur à 2 fois le SMIC (2 450 € net environ) ;
* Effectuer un déplacement domicile-travail de 30 km minimum aller ;
* Le déplacement domicile-travail ne doit pas pouvoir être effectué en transport collectif ou doit, si c’est le cas, être égal ou supérieur à une durée de 1 heure (pour un trajet) ;
* La situation des horaires variables ou modifiés en cours d’année est laissée à l’appréciation de l’employeur pour le maintien ou sortie du dispositif ;
* Cas des apprentis : ils sont rendus éligibles à hauteur de 50 % du montant du ticket mobilité.

# 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 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.

# DROIT A LA DECONNEXION

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.

# EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L’ENTREPRISE

Les parties réaffirment avec force que Transdev BFC NORD 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.

# INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties réaffirment le principe de non-discrimination à l’accès à l’emploi des personnes handicapées. Soucieuse de remplir son obligation, Transdev BFC NORD 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.

# ENTREE EN VIGUEUR, DUREE 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.

# MESURES DE PUBLICITE, DEPOT

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

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 Auxerre, le 21/03/2022, en 7 exemplaires originaux

**Pour l’Entreprise**(*Signature et cachet de l’Entreprise*) **:**

Le Directeur,

|  |  |
| --- | --- |
| **Les organisations syndicales signataires** représentée(s) par | *Signature(s)* |
| Pour le syndicat C.F.T.C. |  |
| Pour le syndicat C.F.D.T. |  |