PROCES VERBAL DE DESACCORD

Négociation annuelle obligatoire 2023

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 les 28 décembre 2022, 11 janvier, 10 février 2023, 28 février 2023 et le 13 mars 2023.

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 DU PROTOCOLE

Le présent protocole 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 protocole.

## DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

### Dernières propositions de la direction

Préambule :

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

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

L’avenant n° 116 du 10 novembre 2022 signé dans le cadre des négociations annuelles de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a revalorisé les rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2023, avenant étendu en date du 08 février 2023 aux rémunérations conventionnelles dans le transport routier de voyageurs.

Cette revalorisation bénéficie intégralement à l’ensemble du personnel de conduite de TBFC NORD avec une augmentation de 5% des taux horaires au 1er février 2023. Cette nouvelle revalorisation vient s’ajouter à celle de septembre 2022 qui, à l’initiative de l’entreprise, visait à augmenter de 3% l’ensemble des salaires de l’entreprise de l’entreprise (hormis pour la catégorie cadre ainsi que les agents de maîtrise forfaitisés) en anticipation des NAO 2023. Ainsi, depuis le mois de septembre 2022, les taux horaires auront augmenter de 8% dépassant le niveau de l’inflation arrêté à 5,1% (source Insee).

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 au premier février 2023, le taux horaire du personnel de conduite évolue de la manière suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Taux horaire au 01/09/2022 | Taux horaire au  01/02/2023 |
| 115V | 10.8472 | 11.3384 |
| 140V | 11.4256 | 12.0579 |

#### 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 + 5% au 1er février 2023 par rapport au taux horaire de décembre 2022.

#### SUPRESSION DE LA PRIME DE QUALITE DE SERVICE

Le présent article traite de la suppression de la prime qualité de service au profit du taux horaire. Cette décision a été prise dans le but de simplifier les processus de paie et de mieux récompenser les employés pour leur travail.

La prime qualité de service était auparavant versée aux employés en fonction de leur performance. Cependant, il était difficile pour l'entreprise de suivre et de mesurer objectivement la qualité du service rendu. De plus, la prime qualité de service était soumise à des variations importantes d'une période à l'autre, ce qui rendait la gestion de la paie plus complexe.

En intégrant la prime qualité de service dans le taux horaire, l'entreprise souhaite améliorer la rémunération par une amélioration du taux horaire, avec la fin du conditionnement des PQS et la simplification du processus de paie.

La suppression de la prime de qualité de service intervient à compter du 28 février 2023. Elle est remplacée par une augmentation du taux horaire de 1,72% à compter du 1er mars 2023.

A titre d’exemple et en cumul des effets des articles 1.1.1.1 et 1.1.1.3, le taux horaire du personnel de conduite évolue à compter du 1er mars 2023 de la manière suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Taux horaire au 28/02/2023 | Taux horaire au  01/03/2023 |
| 115V | 11.3384 | 11.5334 |
| 140V | 12.0579 | 12.2652 |

#### ENVELOPPE DE SUR INTERESSEMENT

Une enveloppe de supplément d’intéressement est versée à titre exceptionnel pour récompenser les salariés de la société Transdev BFC Nord pour leur professionnalisme et leur engagement. Elle ne se substitue en aucun cas à un quelconque élément de rémunération en vigueur au sein de l’entreprise.

Le montant global du supplément d’intéressement est de 20 400€ bruts et sera versé aux salariés de Transdev BFC Nord selon les dispositions définie dans l’article 6 de l’accord d’intéressement signé le 15 juin 2021 et toujours en vigueur dans l’entreprise.

#### MUTUELLE

Afin d’absorber une part de l’augmentation de la mutuelle en 2022, il est convenu, à compter du 1er janvier 2023 de faire évoluer la part patronale de 33,25 € à 34,60 € sur la cotisation base isolée salarié (soit + 4% d’augmentation sur la prise en charge patronale).

Pour information, les nouveaux tarifs sont de :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Régime de base** | | |
|  | Part Salarié | Part Employeur | Total |
| Salarié | 6,09 € | 34,60 € | 40,69 € |
| Famille | 54,85 € | 34,60 € | 89,45 € |
|  |  |  |  |
|  | **Régime Option** | | |
|  | Part Salarié | Part Employeur | Total |
| Salarié | 31,39 € | 34,60 € | 65,99 € |
| Famille | 103,97 € | 34,60 € | 138,57 € |

### Dernières propositions de l’organisation syndicale

#### Augmentation du taux horaire de 7% à compter du 1er février 2023.

#### Maintien de la Prime de Qualité de Service pour les temps complets et les temps partiels

# CONSTAT

Au cours des échanges qui se sont poursuivis, la direction a présenté ses dernières propositions.

L’organisation syndicale CFDT a maintenu ses demandes considérant les propositions de la direction comme insatisfaisantes.

A l’issue des discussions, les parties présentes n’ayant pas pu s’entendre sur les propositions formulées de part et d’autre, les négociations ont finalement abouti à un constat de désaccord. En conséquence, il est établi un procès-verbal de désaccord comme suit.

## MESURES UNILATERALES PRISE PAR LA DIRECTION POUR 2023

### Evolution des taux horaires

Préambule :

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

### Personnel ouvrier de conduite relevant de la CNN des transports routiers de voyageurs

L’avenant n° 116 du 10 novembre 2022 signé dans le cadre des négociations annuelles de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a revalorisé les rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2023, avenant étendu en date du 08 février 2023 aux rémunérations conventionnelles dans le transport routier de voyageurs.

Cette revalorisation bénéficie intégralement à l’ensemble du personnel de conduite de TBFC NORD avec une augmentation de 5% des taux horaires au 1er février 2023. Cette nouvelle revalorisation vient s’ajouter à celle de septembre 2022 qui, à l’initiative de l’entreprise, visait à augmenter de 3% l’ensemble des salaires de l’entreprise de l’entreprise (hormis pour la catégorie cadre ainsi que les agents de maîtrise forfaitisés) en anticipation des NAO 2023. Ainsi, depuis le mois de septembre 2022, les taux horaires auront augmenter de 8% dépassant le niveau de l’inflation arrêté à 5,1% (source Insee).

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 au premier février 2023, le taux horaire du personnel de conduite évolue de la manière suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Taux horaire au 01/09/2022 | Taux horaire au  01/02/2023 |
| 115V | 10.8472 | 11.3384 |
| 140V | 11.4256 | 12.0579 |

### 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 + 5% au 1er février 2023 par rapport au taux horaire de décembre 2022.

### 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.

# 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 13 mars 2023, 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. |  |