**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**DE LA SOCIETE TRANSDEV BEAUVAISIS MOBILITES**

**Entre les soussignés :**

La Société TRANSDEV BEAUVAISIS MOBILITES dont le siège social est situé 23 rue Pinçonlieu 60000 BEAUVAIS dûment représentée par agissant en qualité de Directeur

D’une part,

Et

agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat CGT

agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat SNTU CFDT

D’autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L.2242-1 et suivant du code du travail, les Organisations Syndicales Représentatives ont été invitées par la Direction de la Société Transdev Beauvaisis Mobilités à ouvrir la négociation annuelle obligatoire.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées et ont d’un commun accord fixé le calendrier des négociations ainsi que ses modalités. Les négociations ont ensuite donné lieu à des réunions qui se sont déroulées les :

- le 22 novembre 2021 (réunion préparatoire)

- le 17 décembre 2021

- le 2 février 2022

- le 28 février 2022

Afin de recueillir les propositions et avis de chacun et de parvenir à la conclusion du présent accord, l’arrêt des négociations a eu lieu le 8 avril 2022 à l’issue de la réunion.

Le présent accord de Négociations Annuelles Obligatoires tient compte des résultats économiques actuels et prévisionnels de la société Transdev Beauvaisis Mobilités. Dans cet esprit, les parties signataires entendent reconnaître le travail des collaborateurs/trices de l’entreprise tout en assurant son équilibre économique par le développement de son chiffre d’affaires et tout en maitrisant ses coûts afin de pérenniser la compétitivité de la société.

**ARTICLE 1 CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble du personnel de l’entreprise relevant de la Convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. (À l’exception des agents de maitrise et cadres concernant l’article 3 du présent accord).

**ARTICLE 2 REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Les revendications et les propositions des Organisations Syndicales ont été examinées au cours des différentes réunions à la Négociation Annuelle.

**Pour la CFDT**

|  |
| --- |
| Revalorisation du point 100 à hauteur de 7% pour l’ensemble du personnel |
| Revalorisation de la prime dimanche et jours fériés à hauteur de 40 |
| Revalorisation de la prime assiduité à hauteur de 150 euros pour le personnel de conduite |
| Revalorisation de la prime assiduité à hauteur de 100 euros pour le personnel sédentaire |
| Revalorisation de la prime polyvalence à hauteur de 100 euros |
| Revalorisation du PRD à hauteur de 10 euros pour le personnel de conduite |
| Revalorisation de la prime guichet à hauteur de 60 euros |
| Revalorisation du Ticket restaurant à hauteur de 8 euros pour le personnel sédentaire |
| Dispositif de 5 repos à la quatorzaine pour le personnel polyvalent |
| Mise en place d’une prime à chaque ouverture de la Vixerg de 2 euros pour le personnel de conduite |
| Augmentation de la part œuvres sociales de 0,4% |
| Mise en place d’une prime vacance de 200 euros pour l’ensemble du personnel |
| Revalorisation de la prime salissure de l’atelier à hauteur de 30 euros |
| Prime exceptionnelle de pénibilité à hauteur de 1000 euros pour l’ensemble du personnel |
| Revalorisation de la prime qualité à hauteur de 150 euros pour le personnel de conduite |
| Revalorisation de la prime qualité semestrielle qualité du personnel sédentaire à hauteur de 250 euros |
| Intégration de tous les agents de maitrise dans le logiciel FDS |
| Revalorisation de la prime de déplacement de 50% |

**Pour la CGT**

|  |
| --- |
| Revalorisation du point 100 à hauteur de 9.5% |
| Prime exceptionnelle de 700 euros pour l’ensemble des salariés |
| Participation employeur de 1.5% aux œuvres sociales |
| Prime de déplacement pour les agents de maitrise |
| Augmentation de la prime assiduité à hauteur de 180 euros pour l’ensemble des salariés |
| Mise en place de la Prime de nuit pour les contrôleurs |
| Augmentation de la prime vérificateur à 14 euros |
| Augmentation de la prime matin à 17 euros pour toutes les catégories |
| Augmentation de la prime qualité à hauteur de 150 euros par mois pour l’ensemble du personnel |
| Augmentation de la prime de conduite annuelle sédentaire à hauteur de 280 euros |
| Augmentation de la prime d’astreinte à 270 euros pour l’ensemble du personnel |
| Augmentation des tickets restaurants des sédentaires à 10 euros |
| Augmentation de la PRD à 10 euros |
| Réajustement du coefficient à 240 pour les contrôleurs |
| Prime coupure de 16 euros pour les conducteurs, pour les services à plusieurs vacations |
| Prime polyvalence à 80 euros |
| Prime petit déjeuner de 6 euros pour chaque prise de service à partir de 4h du matin jusque 4h30, pour l’ensemble du personnel |
|
| Création d’une prime intervention hors du temps de travail de 30 euros pour le garage |
| Prime de salissure à 35 euros |
| Prime guichet pour les agents commerciaux à 55 euros |
| Reprise des roulements matin et après- midi pour les conducteurs |
| Prise en charge par l’entreprise de l’augmentation de cotisation mutuelle |
| Augmentation de l’ancienneté indexée au point 100 |
| Création d’une prime de dépannage conduite à 20 euros dont les modalités seraient à définir |
| 1 CP pour 20 ans d’ancienneté et 2 CP après 30 ans d’ancienneté |
| Mise en place de deux jours pour enfant malade rémunérés |
| Installation d’une borne électrique supplémentaire pour le personnel |
| Mise en place d’un bermuda ou Capri (pantacourt) pour l’été |

**ARTICLE 3 REVALORISATION SALARIALE**

* Revalorisation du taux horaire pour le personnel de conduite, les ouvriers et les employés de 3% avec rétroactivité au 1er janvier 2022 (applicable sur la paie de mai 2022).

**ARTICLE 4 AUTRES PROPOSITIONS**

* Octroi d’une prime de 270€ nets dite « PEPA » dans le cadre de toutes les modifications et adaptations de service intervenus sur l’année 2021. Cette prime sera versée sur la paie de mai 2022.
* La direction accepte d’entamer des échanges avec les élus sur la rémunération globale de Transdev Beauvaisis Mobilités après le renouvellement éventuel de la DSP.

**ARTICLE 6 DUREE EFFECTIVE DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée effective de travail et l’organisation du temps de travail restent à ce jour inchangées.

**ARTICLE 7 – PREVENTION DE LA PENIBILITE**

Conformément aux dispositions légales, la direction s’engage :

- A effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail,

- A consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,

- A renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle, afin de rester, dans la mesure du possible, en-dessous du seuil de pénibilité.

- A déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS ou par la déclaration sociale nominative (DSN) depuis 2017.

Ces informations seront présentées annuellement aux membres du CSE.

**ARTICLE 8 – INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Sous réserve de l’aptitude et des recommandations délivrées par le Médecin du travail, et de la présence de postes disponibles et facilement adaptables aux personnes reconnues en situation de handicap, la direction mettra tout en œuvre pour favoriser l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap conformément à son obligation légale.

La direction s’engage à assurer une égalité de traitement tant en termes de recrutement, que d’égalité de rémunération lorsque les salariés se trouvent dans des situations de travail identiques à capacités et qualifications identiques, mais également dans le cadre du déroulement de leur carrière, tant du point de vue de l’accès à la formation professionnelle qu’au niveau des possibilités d’évolution professionnelle.

**ARTICLE 9 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La direction rappelle son attachement au principe d’équité entre les femmes et les hommes, s’agissant de la rémunération mais également de l’évolution professionnelle au sein de l’entreprise.

Un accord/ plan d’actions sur ce thème a d’ailleurs été signé le

Il comporte des objectifs de progression et des indicateurs de suivi sur les domaines suivants :

- Le recrutement

- La formation

- L’évolution professionnelle

- La rémunération

- L’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale : la parentalité

Cet accord a pour objectif de réduire les écarts sur 3 ans et un état d’avancement des actions engagées est présenté chaque année au Comité d’Entreprise.

L’analyse comparée de la situation hommes/femmes et des conditions de travail au sein de la société ont été communiquées et analysées aux Instance Représentatives du Personnel. L’entreprise s’engage à veiller au maintien de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, conformément au décret n°2011-822 du 7 juillet 2011, la société s’engage à faciliter les conditions de travail ainsi que l’articulation de la vie professionnelle et de l’exercice de la responsabilité familiale.

**ARTICLE 10 DROIT D’EXPRESSION**

Les parties conviennent que le droit d’expression des salariés est préservé dans l’entreprise et ne souhaitent pas ajouter de dispositions particulières.

Des réunions d’expression visant à recueillir les opinions des salariés pour améliorer notamment la qualité de leurs conditions de travail seront organisées au cours de l’année.

**ARTICLE 11 DROIT A LA DECONNEXION**

Les parties ont souhaité s’entendre sur la définition du droit à la déconnexion et ont convenu de la suivante : « Droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et des périodes d’astreinte ».

Afin d’éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- S’interroger sur la pertinence de l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;

- S’interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;

- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;

- S’interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;

- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d’identifier immédiatement le contenu du courriel.

Afin d’éviter le stress lié à l’utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S’interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel / SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail) ;

- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire ;

- Définir le gestionnaire d’absence au bureau sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre en cas d’urgence ;

- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d’un courriel en dehors des horaires de travail.

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l’ensemble des acteurs de l’entreprise.

Les managers doivent s’abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l’horaire collectif applicable au sein de l’entreprise. Dans tous les cas, l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

**ARTICLE 12 AMELIORATION DE LA MOBILITE DES SALARIES**

Conformément aux articles L. 2242-178, L. 2242- 10 et L. 2242-11 du code du travail l’entreprise s’engage à entamer au cours de l’année 2021 des négociations afin de trouver un accord mobilité visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le cout de la mobilité et en incitant à l’usage des modes de transport vertueux.

Dans ce cadre, des bornes de recharge pour véhicules électriques seront installées sur le parking, à disposition des salariés.

**ARTICLE 13 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur dès sa ratification par les organisations syndicales représentatives pour le personnel concerné.

**ARTICLE 14 MODALITES DE DENONCIATION OU REVISION DE L’ACCORD**

Cet accord pourra être modifié ou dénoncé à tout moment en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2261-7, L.2261-8, L.2261-9 à L.261-12 du code du travail.

La demande de révision peut intervenir à l’initiative de l’une ou l’autre des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d’un mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager la conclusion d’un avenant de révision. Seules les Organisations Syndicales de salariés représentatives signataires de l’accord sont habilitées à signer les avenants portant révision de cet accord.

**ARTICLE 15 PUBLICITE DE L’ACCORD**

Conformément à l’article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE (version papier et version électronique), du greffe du Conseil de Prud’hommes et affiché dans les locaux de l’entreprise.

Le dépôt à l’Administration du Travail sera complété de la copie de la notification de l’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles et d’un bordereau de dépôt.

Chacune des parties signataires recevra également un exemplaire.

En apposant leur signature, les parties concernées confirment leur accord sur le contenu dudit accord et reconnaissent l’avoir reçu en main propre à la date mentionnée.

Fait à Beauvais, le 8 avril 2022

**Pour la Société Transdev Beauvaisis Mobilités**

**Monsieur**

**Monsieur**

**Délégué syndical dûment désigné par le syndicat CGT**

**Monsieur**

**Délégué syndical dûment désigné par le syndicat SNTU CFDT**