**ACCORD COLLECTIF**

**Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

ENTRE

TD IDF CSP CONTROLE, représentée par , Directeur,

ET

* Le **Syndicat FO,** représenté par , Délégué Syndical,
* Le **Syndicat CGT,** représenté par, Délégué Syndical,
* Le **Syndicat UNSA,** représenté par, Délégué Syndical,
* Le **Syndicat SOLIDAIRES**, représenté par, Délégué Syndical

**PREAMBULE**

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires pour l’exercice 2022 ont été engagées au sein de la société TD IDF CSP CONTROLE entre la Direction et les Délégués Syndicaux le 09 Mars 2022.

Les thèmes suivants ont fait l’objet de négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ainsi que sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail.

A l’issue de plusieurs réunions entre les partenaires, réalisées respectivement le 09 Mars 2022 pour le protocole d’accord sur l’organisation des réunions ainsi que le 21 Mars 2022 et le 23 Mars 2022 pour la négociation du présent accord, les parties sont parvenues à la signature de ce dernier.

**Article 1 – Mesures sur** **la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

* 1. **Salaire effectif**

Les salaires de base de l’ensemble du personnel sont revalorisés de la manière suivante :

* +2,5% par rapport à la situation antérieure avec effet rétroactif au 01/01/2022
* +0,2% à compter du 01/07/2022
  1. **La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Aucune modification n’est à apporter à l’organisation du temps de travail car elle correspond à l’organisation de l’entreprise.

* 1. **Epargne salariale**

Il a été conclu le 29/10/2014 un accord de participation des salariés aux résultats de l’Entreprise prévoyant une adhésion au Plan d’Epargne Groupe (PEG) et au Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise Collectif (PERECO) du Groupe TRANSDEV s’appliquant à l’ensemble des salariés de la société justifiant d’une ancienneté d’au moins trois mois.

Il a été conclu le 21 Mars 2022 un accord d’intéressement portant sur les exercices 2022, 2023, 2024.

* 1. **Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle femmes/hommes**

A ce jour, en matière de rémunération, la société propose la même grille de salaires aux hommes et aux femmes. L’analyse de l’emploi et des rémunérations fait apparaître des différences qui résultent de l’ancienneté.

Un accord a été conclu le 16 Octobre 2019 sur l’égalité hommes / femmes, dans le respect de la loi n° 2006.340 du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi qu’en application de l’article 20 de la convention collective relatif à l’égalité de rémunération et de traitement professionnels entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ont été abordées.

De plus, conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, nous publions chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer le cas échéant, selon des modalités et une méthodologie définies par décret (Article L 1142-8).

**Article 2. Qualité de vie au travail**

**Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**

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 3. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Dans la mesure du possible, les situations de handicap seront prises en compte de façon à maintenir dans l’emploi les salariés qui souffriraient d’un handicap et d’ouvrir des postes à des personnes reconnues handicapées (selon un taux d’incapacité compatible avec les contraintes des métiers à exercer au sein de l’entité).

**Article 4. Protection sociale complémentaire des salariés**

Des régimes professionnels de prévoyance complémentaires fixés par la branche sont d’application obligatoire. En ce qui concerne le régime des frais de santé, l’entité a suivi la mise en place des dispositions du Groupe TRANSDEV en matière d’harmonisation des dispositifs garantie frais de santé complémentaire possible à compter du 1er janvier 2017.

**Article 5. Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés**

Les salariés bénéficient d'un droit d’expression directe individuelle et/ou collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l'organisation de leur travail. Chaque salarié doit pouvoir user de ce droit par une démarche personnelle ou collective, quelle que soit sa place dans la hiérarchie et sa qualification. Cette expression n'emprunte immédiatement ni la voie hiérarchique ni celle des représentants du personnel et ne peut être soumis à une autorisation préalable.

**Article 6. Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale**

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article [L. 6315-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000021340649&dateTexte=&categorieLien=cid).

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

**Article 7 – Durée de l’accord et périodicité de la renégociation**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an à compter de la signature.

**Article 8 – Clause de suivi et de rendez-vous**

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

**Article 9 – Révision**

Le présent accord peut faire l’objet, à tout moment, d’une révision à la demande de l’une des parties signataires, dans le respect des conditions de validité applicables à la conclusion des accords d’entreprise, l’ensemble des organisations syndicales représentatives participants alors à la négociation de l’avenant.

**Article 10 – Publicité**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du Code du Travail, par la partie la plus diligente (deux à la DRIEETS, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes).

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. Les formalités de dépôt seront effectuées au plus tôt 8 jours après cette notification.

Le dépôt à l’Administration du Travail s’accompagnera de la copie de la notification de l’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats (ou du PV de carence) des dernières élections professionnelles, et d’un bordereau de dépôt.

Fait à Villepinte, le 28 Mars 2022 (en 8 exemplaires)

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour l’Entreprise :**  Représentée par,  En sa qualité de Directeur | *Signature et cachet de l’Entreprise* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour les organisations syndicales signataires** représentées par | *Signatures* | |
| Pour FO |  | |
| Pour CGT |  | |
| Pour UNSA |  | |
| Pour SOLIDAIRES |  |