



**METPARK**

Place à la mobilité

PREFECTURE  
DE LA GIRONDE

06 JUL. 2022

Bureau du courrier

**Extrait du registre des délibérations du conseil d'administration  
de METPARK - Séance du 22 juin 2022 (convocation du 10 juin 2022)**

Aujourd'hui vingt deux juin deux mille vingt deux à 17 H, le conseil d'administration de METPARK s'est réuni sous la présidence de Monsieur Christophe DUPRAT, président de METPARK.

**ETAIENT PRESENTS :** M. Christophe DUPRAT, Mme Béatrice de FRANÇOIS, M. Patrick BOBET, M. Gérard CHAUSSET, M. Olivier ESCOTS, M. Stéphane MARI, M. Patrick PAPADATO

**EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :** M. Emmanuel SALLABERRY à M. Christophe DUPRAT, Mme Brigitte TERRAZA à M. Gérard CHAUSSET

**La séance est ouverte**

**AFFAIRE 2022/04/01P**

**PROTOCOLE D'ACCORD NAO 2022**

Les négociations annuelles obligatoires ont été menées du 14 mars au 10 juin 2022. Après de nombreuses réunions et des échanges soutenus, une majorité des représentants du personnel ainsi que la direction générale se sont accordées sur un protocole d'accord. En effet, si seulement 2 syndicats (CFDT et FO) ont signé cet accord dont vous trouverez ci-dessous les points essentiels, ils représentent 53 % des salariés à eux deux ce qui permet de l'entériner :

- suppression de l'intégralité des jours de congés exceptionnels d'ici fin 2025 à raison d'1 jour par an ;
- les deux parties s'engagent à ouvrir une discussion en vue d'un accord permettant d'encadrer et de définir les modalités d'utilisation du compte épargne temps ;
- pour pallier à la suppression des cartes d'accès aux parkings de la Régie à compter du 1er janvier 2023, chaque salarié pourra bénéficier d'un abonnement à tarif préférentiel ;
- mise en place d'un forfait mobilité durable et d'une aide à la 1ère acquisition d'un vélo ;
- revalorisation de la prime de transport portée à 400 € bruts par an, soit une augmentation de 41 % par rapport à 2021 ;

- doublement du montant annuel de la prime d'assiduité qui passe de 600 € à 1 200 € versés trimestriellement pour tout salarié qui n'a pas pris plus de 2 mois de congés ou RTT consécutifs. Par ailleurs, les jours fériés sur repos, les repos compensateurs, les congés exceptionnels pour événements personnels tels que prévus dans la convention collective et les congés pour enfants malades n'impacteront pas le montant de cette prime pérenne dans le temps dont les autres modalités restent inchangées ;
- revalorisation du salaire de base de 3 % à compter du mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les salariés en contrat à durée indéterminée présents au 1er février 2022 et au jour de la signature du présent accord ;
- engagement de la Régie à ouvrir les négociations annuelles obligatoires avant la fin du premier trimestre 2023.

**Aussi, vous est-il proposé, Mesdames, Messieurs, si tel est votre avis, d'autoriser Monsieur le directeur général à signer l'accord salarial 2022 joint à la présente délibération.**

**Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.**

**Fait et délibéré au siège social de METPARK le 22 juin 2022**

**Pour expédition conforme**

**Le Président**



**Christophe DUPRAT**

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
CONCLU DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
POUR L'ANNÉE 2022

**Entre :**

La Régie métropolitaine d'exploitation de parcs de stationnement **METPARK**, sise 9 terrasse du front du Médoc à Bordeaux, représentée par son directeur général, Monsieur **Nicolas ANDREOTTI**,

**d'une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives et constituées au sein de la régie :

C.F.D.T, représentée par Monsieur **Ferid HAMROUNI** agissant en qualité de délégué syndical  
C.F.E.-C.G.C, représentée par Monsieur **Roger LEVY** agissant en qualité de délégué syndical  
C.F.T.C, représentée par Monsieur **François GAUDUCHEAU** agissant en qualité de délégué syndical  
F.O, représentée par Madame **Mounira LACOMBE** agissant en qualité de déléguée syndicale  
S.U.D, représentée par Monsieur **Mickaël CHEVALIER** agissant en qualité de délégué syndical

**d'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire.

**Article premier - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'établissement public industriel et commercial de la Régie à l'exception de son directeur général seulement concerné par l'article 2 de cet accord. Les montants issus de l'application du présent accord sont exprimés en valeur brute, et soumis, le cas échéant, aux prélèvements sociaux obligatoires.

**Article 2 – Jours de congés exceptionnels et mise en œuvre de la journée de solidarité**

L'intégralité des jours de congés exceptionnels seront supprimés pour l'ensemble des salariés d'ici fin 2025. La journée de solidarité sera donc dorénavant travaillée. Pour l'année 2022, il a été décidé de fixer la journée de solidarité au vendredi 11 novembre. Pour les salariés qui travaillent habituellement les jours fériés, il n'y aura donc pas de JFR (jour férié sur repos) pour le 11 novembre 2022 ni de majoration.

Pour les années suivantes, la journée de solidarité sera déterminée chaque année en CSE.

Par ailleurs, le nombre de jours de CEX attribués à compter de 2022 sont récapitulés ci-dessous :

- 2022 : 3 jours de CEX ;
- 2023 : 3 jours de CEX ;
- 2024 : 2 jours de CEX ;
- 2025 : 1 jour de CEX ;
- 2026 et suivants : 0 jour.

La direction générale informera l'ensemble des salariés chaque année par note interne des dates des jours de congés exceptionnels ainsi que des modalités générales d'utilisation.

### Article 3 – Compte épargne temps

Les deux parties s'engagent à ouvrir en 2022 une discussion en vue d'un accord permettant d'encadrer et de définir les modalités d'utilisation du compte épargne temps.

### Article 4 – Carte d'accès voiture

Pour pallier à la suppression des cartes d'accès aux parkings de la Régie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, chaque salarié pourra bénéficier d'un abonnement préférentiel à 15 € pour un parking et à 30 € pour 3 parkings de son choix et qui devra être utilisé selon les dispositions précisées par le règlement intérieur des parcs.

### Article 5 – Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail

Mise en place pérenne d'un forfait mobilités durables à hauteur de 400 € par an pour chaque salarié de METPARK qui se rendrait à son travail à pied, en vélo (avec ou sans assistance électrique), en co-voiturage, en trottinette, en scooter électrique ou en transports en commun (en sus de la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût de l'abonnement déjà appliqué). Afin de faire face aux aléas notamment météorologiques, le salarié sera considéré comme ayant respecté son obligation si plus de 75 % de ses trajets sont effectués selon les modalités prévues ci-avant.

Ce forfait est exonéré de cotisations et contributions sociales. Cette exonération est conditionnée par la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet. Le salarié devra donc produire annuellement une attestation sur l'honneur indiquant notamment le (ou les) mode(s) de transport(s) visé(s) par le forfait.

100 € seront versés chaque trimestre à condition que le salarié soit présent plus de la moitié du trimestre (hors absences pour congés payés, RTT et formation).

Pour tout salarié en contrat à durée indéterminée après validation de sa période d'essai qui bénéficierait de ce forfait mobilité durable, la Régie s'engage également à verser une aide à la 1<sup>ère</sup> acquisition d'un vélo, d'une trottinette ou d'un scooter électrique de 100 € par salarié.

Le forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec l'attribution d'une carte d'accès voiture.

### Article 6 – Prime de transports

Elle est portée en 2022 à 400 € bruts par an, soit une augmentation de 41 % par rapport à 2021. La prime de transport est attribuée conformément aux dispositions existantes (déduction faite du remboursement au titre de la prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement de transports en commun). Elle n'est pas cumulable avec le forfait mobilités durables.

### Article 7 – Astreintes opérationnelles et décisionnelles

Afin d'être en mesure d'intervenir sur tout incident ou fait grave au sein de nos parkings et plus généralement sur tout événement pouvant impliquer la Régie, il convient de préciser que l'ensemble des agents de maîtrise et cadres peuvent être susceptibles de réaliser des astreintes à condition qu'ils remplissent les modalités définies par note de service, à savoir : « Les salariés éligibles à ces astreintes doivent être en mesure d'intervenir sur l'ensemble de nos parcs 1 H maximum après réception de la saisine (généralement téléphonique). »

### Article 8 – Prime d'assiduité

Le montant annuel de la prime d'assiduité s'établira désormais à 1200 € bruts par an (300 € bruts par trimestre) à compter du 3<sup>ème</sup> trimestre 2022 pour tout salarié qui n'a pas pris plus de 2 mois de congés ou RTT consécutifs. Elle continuera à être versée trimestriellement. Ce montant sera entamé de 75 € bruts par jour d'absence, dès le premier jour d'absence. Par ailleurs, les jours fériés sur repos, les repos compensateurs, les congés exceptionnels pour événements personnels tels que prévus dans la convention collective et les congés pour enfants malades n'impacteront pas le montant de cette prime dont les autres modalités de cette prime d'assiduité qui sera pérenne dans le temps restent inchangées.

## Article 9 – Evolution du salaire de base

Le salaire de base sera réévalué de 3 % à compter du mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les salariés en contrat à durée indéterminée présents au 1<sup>er</sup> février 2022 et au jour de la signature du présent accord. Le salaire de base de référence sera donc celui du mois de l'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 10 – NAO 2023

La Régie s'engage à ouvrir les négociations annuelles obligatoires avant la fin du premier trimestre 2023.

## Article 11 – Procédure de règlement des différends

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

## Article 12 – Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

## Article 13 – Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt et après notification.

## Article 14 – Publicité

L'accord fait l'objet d'un dépôt selon les modalités prévues par les articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Bordeaux, le  
En 7 exemplaires originaux,

Pour la régie,

Pour la CFDT,  
Le délégué,

Pour la CFE-CGC,  
Le délégué,

Pour la CFTC,  
Le délégué

Pour FO,  
La déléguée,

Pour SUD,  
Le délégué,

**Ferid HAMROUNI**

**Roger LEVY**

**François GAUDUCHEAU**

**Mounira LACOMBE**

**Michaël CHEVALIER**