



Accord sur la mise en place du Forfait Mobilité Durable

Entre :

La **Société TDF SAS** (Société par Actions Simplifiée) au capital de 166.956.512 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 342 404 399, dont le siège social est situé au 155 bis avenue Pierre Brossolette 92541 MONTROUGE cedex, représentée par XX, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de l'ensemble des prérogatives nécessaires.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales intéressées dans l'entreprise, représentées par :

Pour la CFDT,
Pour la CGT,
Pour l'UNSA,

D'autre part,

Est intervenu le présent accord :

Préambule

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a mis en place le Forfait Mobilité Durable afin d'inciter les salariés à utiliser des modes de transports écologiques et durables pour leurs déplacements domicile-travail.

Ce dispositif s'inscrit dans les engagements de la politique RSE du Groupe. Fortement engagé en matière écologique, TDF s'engage à réduire l'empreinte carbone de ses activités et à atténuer les risques liés aux changements climatiques.

Les parties rappellent que le dispositif du Forfait Mobilité Durable révisé l'accord relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo du 21 juillet 2016.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies le 20 juillet 2022 et le 12 octobre 2022 en vue de négocier le présent texte.

Article 1 - Principe

La mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD) a pour objectif d'inciter l'utilisation de transports vertueux pour les déplacements domicile-travail.

Il correspond à un versement mensuel pour les salariés éligibles qui en font la demande. Ainsi, le FMD remplace l'indemnité kilométrique de vélo prévu par l'accord relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo du 21 juillet 2016.

Article 2 - Salariés éligibles

L'ensemble des salariés de la Société TDF SAS, en CDI ou CDD, utilisant un mode de transport vertueux de façon récurrente et majoritaire pour se rendre sur leur lieu de travail est éligible au FMD.

Les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction, de service ou du remboursement des transports en commun (en dehors des exceptions prévues à l'article 7 du présent accord) ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Article 3 - Moyens de transports éligibles

Les moyens de transports éligibles au FMD sont les suivants :

- Le vélo, électrique ou non ;
- Le scooter électrique ;
- La voiture électrique issue d'une borne de libre-service, sur présentation d'un justificatif ;
- Le covoiturage, à condition que les personnes à bord soient tous des salariés de TDF. Seul le conducteur du véhicule bénéficiera du FMD.

Article 4 - Modalités de mise en œuvre

Le salarié souhaitant bénéficier du FMD devra présenter une attestation sur l'honneur, selon laquelle il utiliserait l'un des modes de transport vertueux éligibles de façon majoritaire et régulière pour ses déplacements domicile-travail. Cette attestation devra être communiquée selon la périodicité d'utilisation du FMD choisie (annuellement ou mensuellement).

Un déplacement est considéré comme majoritaire lorsqu'il est effectué plus de la moitié du mois au regard de l'organisation du travail hybride.

Cette attestation devra être adressée à son gestionnaire de paie.

Exemple : un salarié télétravaille 2 jours par semaine. Il se rend sur site 3 jours par semaine. Un déplacement sera considéré comme majoritaire et régulier s'il est effectué a minima 2 jours par semaine.

Article 5 - Montant et modalités de versement du FMD

5.1) FMD versé de façon mensuelle

Le FMD est fixé à 4€ nets par jour d'utilisation d'un moyen de transport éligible, peu importe le nombre de kilomètres réalisés et dans la limite de 600€ bruts par année civile et par salarié.

Ce montant est exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour les années 2022 et 2023. Il est proratisé en cas d'année civile incomplète du salarié.

Le FMD est versé chaque mois sur la paie du salarié pour les déclarations du mois précédent.

5.2) Cas exceptionnel : versement unique du FMD

Toutefois, à titre exceptionnel, un salarié en CDI pourra demander un versement unique de l'intégralité du FMD pour participer à l'achat d'un vélo, électrique ou non ou d'un scooter électrique, sur présentation d'un justificatif d'achat.

Le montant du FMD versé viendra en déduction des potentielles aides de la région et/ou de la ville dont pourraient bénéficier le salarié, sur présentation de justificatifs de ces aides.

Si l'intégralité du FMD n'est pas versée, le salarié pourra prétendre aux versements mensuels définis au 5.1).

Le salarié devra en faire la demande préalablement à son Responsable Ressources Humaines.

Le salarié pourra réaliser cette demande tous les 5 ans.

En cas de départ du salarié avant la fin de l'année civile concernée, la part du FMD non acquise sera reprise sur son solde de tout compte.

Exemple : un salarié en CDI souhaite acheter en janvier un vélo pour un montant de 400€. Il bénéficie d'une aide régionale de 200€. Il pourra donc bénéficier d'un versement de 200€ du FMD pour participer à cet achat. Il pourra encore bénéficier du FMD versé de façon mensuelle dans la limite de 400€ jusqu'au 31 décembre.

Article 6 - Prise en charge des transports en commun

6.1) Pour encourager les salariés à prendre les transports en commun en Ile-de-France et en région, TDF prendra en charge à 100% les abonnements suivants :

- les abonnements du forfait Navigo ou les abonnements Vélib ou les abonnements concernant les zones limitrophes à l'Ile-de-France ;
- les abonnements de transports urbains (métro, bus), les abonnements de TER ou les abonnements à un service public de locations de vélos.

6.2) La prise en charge mensuelle par TDF au-delà de l'obligation légale des 50%, exonérée de cotisations sociales, sera imposable.

Il est rappelé que pour les années 2022 et 2023, l'exonération d'impôt sur le revenu sera portée à 75%.

Article 7 - Articulation entre FMD et prise en charge des transports en commun

7.1) En cas d'abonnement mensuel aux transports en commun

Dans cette hypothèse, les salariés concernés pourront chaque mois décider s'ils souhaitent bénéficier du remboursement à 100% de leur abonnement aux transports en commun ou s'ils souhaitent bénéficier du FMD.

En fonction de l'hypothèse choisie, ils communiqueront chaque mois les justificatifs correspondant à leur gestionnaire de paie.

7.2) En cas d'abonnement annuel aux transports en commun

Dans cette hypothèse, les salariés concernés pourront choisir chaque année s'ils souhaitent bénéficier du remboursement à 100% de leur abonnement aux transports en commun ou s'ils souhaitent bénéficier du FMD.

En fonction de l'hypothèse choisie, ils communiqueront chaque année les justificatifs correspondant à leur gestionnaire de paie.

Article 8 - Articulation entre FMD et véhicule personnel

Les salariés se rendant habituellement sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel (thermique, hybride ou électrique) ne sont pas éligibles au FMD.

En revanche, si certains mois donnés ils souhaitent se rendre sur leur lieu de travail avec un moyen de transport éligible précisé à l'article 3 du présent accord, ils pourront bénéficier du FMD versé de façon mensuelle si ce moyen de transport est utilisé de façon majoritaire et régulière dans le mois considéré.

Exemple : un salarié se rend habituellement sur son lieu de travail avec son véhicule personnel. Au cours des mois de mai, juin ou juillet, il souhaite utiliser son vélo pour se rendre sur son lieu de travail. Si les venues à vélos sont majoritaires et régulières au cours de cette période, le salarié pourra bénéficier du FMD versé mensuellement pour ses déplacements.

Article 9 - Réparation ou révision des vélos

La Direction s'engage à organiser occasionnellement sur les principaux sites de TDF des actions pour permettre aux salariés de réparer ou réviser leurs vélos directement sur site.

Article 10 - Véhicules électriques

La Direction souhaite développer le recours à des véhicules électriques dans sa flotte de véhicules de fonction et de service lorsque cela est compatible avec les missions exercées par le salarié.

L'installation de bornes électriques, notamment sur les sièges régionaux, sera développée pour permettre leur bonne utilisation. Ces installations seront réalisées sous réserve de l'accord des propriétaires des sites pour lesquelles TDF est locataire.

Article 11 - Dispositions générales

11.1. Conditions de validité

Le présent accord collectif est conclu dans le respect des conditions de validité de droit commun prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

11.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

Un bilan sera réalisé lors du 1^{er} trimestre de l'année 2024 pour étudier l'utilisation du présent dispositif. Les parties s'engagent à se réunir au 1^{er} semestre 2024 afin d'étudier l'opportunité d'adapter le dispositif du FMD en fonction du bilan réalisé.

11.3. - Modalités de révision

Un avenant de révision pourra être conclu dans les conditions légales.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et à la Direction.

La négociation devra obligatoirement être initiée au plus tard dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande de révision.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

11.4. Dispositions finales

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales intéressées au niveau de l'Entreprise à compter de la date de sa signature et déposé par la Direction des Ressources Humaines :

- en deux exemplaires, dont une version de l'accord original signé par les parties au format PDF et une version au format docx anonymisée et éventuellement sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la Société, sur la plateforme téléprocédure du Ministère du travail ;
- un exemplaire auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Montrouge, le

Directeur des Ressources Humaines

CFDT / TDF

CGT / TDF

UNSA / TDF