



**PROTOCOLE D'ACCORD N° 2015/01**  
**Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires**

---

Entre

La **SOCIETE KEOLIS DIJON**, représentée par son Directeur, Monsieur Laurent VERSCHELDE,

D'une part,

Le **syndicat CGT**, représenté par Madame Michelle MEURVILLE, déléguée syndicale,

Le **syndicat CFDT**, représenté par Monsieur François VANDENBROUCKE, délégué syndical

Le **syndicat FO**, représenté par Monsieur Joaquim BISPO et Monsieur Cataldo SGARRA, délégués syndicaux,

D'autre part,

FD  
W



## PREAMBULE

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été invitées par l'employeur, par courrier du 21 janvier 2015, à engager une négociation.

Selon le calendrier de négociation défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

Le 05 février 2015

Le 26 février 2015

Le 26 mars 2015

Le 10 avril 2015

Avant le début de la négociation, l'employeur a remis aux délégations syndicales les informations relatives à celle-ci.

Il a été évoqué au cours de ces réunions diverses matières, telles que les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'épargne salariale.

Certaines d'entre elles n'ont pas donné lieu à la conclusion de dispositions particulières au sein du présent accord.

Les parties se sont accordées sur les points suivants au titre de l'année 2015 :

## ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES GENERALES

### 1.1 Augmentation de la valeur du point 100 pour 2015

Compte tenu des prévisions économiques pour l'année 2015 et notamment la valeur de l'inflation, une **augmentation de 0,5 % de la valeur du point** sera appliquée au 1<sup>er</sup> avril 2015, soit une valeur du point de 10,365.

Dans l'hypothèse où l'inflation moyenne 2015 serait supérieure à 0,5%, les parties conviennent de se rencontrer le mois qui suit la parution du dernier indice de l'année 2015 pour traiter de ce sujet.

FV  
W



## 1.2. Primes pour l'ensemble des salariés

### ➤ Au titre de l'action de lutte contre la fraude en 2014

Dans le cadre du plan d'actions 2014 de lutte contre la fraude, l'accord NAO 2014 prévoyait une prime collective basée sur la baisse du taux de fraude « dure » avec un objectif de 11% en moyenne sur le dernier quadrimestre de l'année 2014 mesuré par le baromètre fraude. Ce taux n'a pas été atteint. Néanmoins, le taux de fraude ayant quand même baissé et étant proche de l'objectif, une prime de 50 euros bruts sera versée.

### ➤ Au titre des résultats de l'année 2014 et de la réussite des projets Keo'Life

Au titre des bons résultats de l'année 2014 et de l'implication des salariés de l'entreprise dans la réussite des projets Keo'Life de Keolis Dijon en 2014 (rechargement à bord, amélioration de la sécurité, démarche environnement, DMAttitude, projet CRM, gestion des situations perturbées, intégration des nouveaux collaborateurs,...), une prime de 200 euros bruts sera versée.

Ces deux primes totalisant 250 euros bruts sont proratisées sur le temps de travail contractuel, ainsi que sur le temps de présence sur l'année 2014 pour les personnes embauchées après le 31 décembre 2013.

Son montant est inversement proportionnel à la durée des absences et aux diverses situations de suspension de contrats. La période de référence concernant ces absences et suspension est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014.

Ces primes seront versées au mois de mai 2015 aux salariés présents à l'effectif au 31 mai.

### ➤ Au titre de la lutte contre la fraude en 2015 :

Dans le cadre du plan d'actions 2015 de lutte contre la fraude, la prime instaurée dans l'accord NAO 2014 est reconduite pour l'ensemble des salariés. Cette prime collective est basée sur la baisse du taux de fraude « dure » avec un objectif de 11% en moyenne sur l'année 2015 mesuré par le baromètre fraude.

Plus précisément :

Niveau d'atteinte du taux de fraude dure	Supérieur ou égal à 11,5%	Supérieur ou égal à 11% et inférieur à 11,5%	Supérieur ou égal à 10,5% et inférieur à 11%	Inférieur à 10,5%
Montant de la prime en € bruts	0€	80€	120€	170€

Cette prime est proratisée sur le temps de travail contractuel, ainsi que sur le temps de présence sur l'année 2015 pour les personnes embauchées après le 31 décembre 2014.





Son montant est inversement proportionnel à la durée des absences et aux diverses situations de suspension de contrats. La période de référence concernant ces absences et suspension est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2015 sera versée début 2016 après vérification de tous les éléments et notamment les résultats du baromètre Fraude, aux salariés éligibles et présents à l'effectif le mois du versement de la prime.

### 1.3. Prime de vacances

Cet article annule et remplace l'article 5 de l'accord 2009/01.

La prime de vacances évolue de la manière suivante :

- Son montant est fixé à 650 euros bruts pour l'année 2015
- Ses modalités d'attribution deviennent :
  - Elle est attribuée aux agents en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté et présents à l'effectif à la date du 31 mai de l'année de versement,
  - La valeur de la prime est proratisée sur la durée de travail contractuelle,
  - Elle est inversement proportionnelle à la durée des absences. La période de référence concernant ces absences est fixée du 1<sup>er</sup> juin N-1 au 31 mai de l'année de versement,
  - Toutes les absences sont concernées à l'exclusion des absences pour accidents de travail et maladies professionnelles, congés maternité, pour fonctions syndicales, pour congés annuels et exceptionnels,
  - Pour les types d'absences concernées, au-delà de 6 mois d'absence sur la période de référence, la prime de vacances n'est pas due.
- Pour les années à venir, le montant de la prime de vacances sera indexée sur l'évolution de la valeur du point entre le 1<sup>er</sup> juillet N-1 et le 1<sup>er</sup> juin N.

## ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES CATEGORIELLES

### 2.1 Prime 2015 pour les AVSR

Le principe de la prime individuelle instaurée dans l'accord NAO 2014 pour les AVSR est poursuivi. Cette prime dont la valeur nominale est de 100 euros bruts tient compte de l'absentéisme et est basée sur les performances individuelles en matière de :

- Nombre de Trok'it proposés (TI)
- % de PV recouverts par Trok'it (RT)
- % de PV recouverts par paiement immédiat (PSP)

Le montant de la prime individuelle sera de :

100€ x TI x RT x PSP x P avec :





- TI est le nombre de Trok'it proposés divisé par le nombre de journées de travail en vérification et rapporté à la moyenne de l'équipe AVSR, calculé selon le même principe,
- RT est le nombre de PV recouverts par « trok'it » proposés divisé par le nombre de PV émis par chaque agent et rapporté à la moyenne de l'équipe AVSR sur l'année, selon le même principe,
- PSP est le % de PV recouverts immédiatement sur place divisé par le nombre de PV émis et rapporté à la moyenne de l'équipe AVSR,
- P est le nombre de jours travaillés divisé par le nombre de jours théoriques de travail. Pour un salarié sans absence dans l'année, P=1.

Cette prime est plafonnée à 150€ bruts. Si TI, RT ou PSP est inférieur à 0.5, la prime sera nulle.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2015 sera versée début 2016 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2015. Pour les AVSR qui partiraient en retraite au cours de l'année 2015, une prime pourra leur être versée sous condition de 6 mois de présence. Elle sera basée sur le montant de la prime versée début 2015 au titre des objectifs 2014 et au prorata du nombre de mois de présence en 2015.

## 2.2.Prime pour les agents de vente et conseillers clients de l'agence commerciale

Le principe de la prime instaurée dans l'accord NAO 2014 pour les agents de vente et conseillers clients de l'agence commerciale est maintenu.

Cette prime dont la valeur nominale est de 100 euros bruts est basée sur les performances individuelles et collectives en matière de fidélisation de la clientèle.

Valorisant les actions menées par les collaborateurs en vue d'augmenter le nombre de clients optant pour le service Illico de prélèvement automatique, elle se compose d'une part individuelle et d'une part collective, à parité (50%/50%) :

Le montant de la part individuelle sera égal à :  $50 \text{ €} \times (\text{NbC}/\text{MoC})$

- 50 € = 50% de la valeur nominale de la prime
- NbC = Nombre de Contrats Illico souscrits par l'agent concerné durant l'année N
- MoC = Nombre moyen de contrats souscrits par l'ensemble de l'équipe ; cette moyenne étant obtenue en divisant la nombre total de contrats souscrits par le nombre d'agents de vente et conseillers clients comptés à l'effectif au 31.12 de l'année N

Cette part individuelle de la prime est arrondie à l'euro et plafonnée à 75 euros bruts.

Le montant de la part collective sera égal à :  $50 \text{ €} \times (\text{NbC}/\text{NbC}-1)$

- 50€ = 50% de la valeur nominale de la prime
- NbC = Nombre total de Contrats Illico en cours au 31.12 de l'année N



- NbC-1 = Nombre total de Contrats Illico en cours au 31.12 de l'année N-1

Cette part collective de la prime est arrondie à l'euro et plafonnée à 75 euros bruts.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2015 sera versée début 2016 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2015.

### **2.3 Prime d'objectifs pour les agents de maitrise**

Les agents de maitrise jouent un rôle important pour le bon fonctionnement et dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. Aussi, pour mieux mettre en valeur leur rôle, il est mis en place à titre expérimental pour une durée de 3 années une prime dont le montant sera fonction de l'atteinte des objectifs décidés entre l'agent de maitrise et son hiérarchique, lors de l'entretien individuel annuel.

Le montant de cette prime pourra atteindre 500 € bruts. Le montant peut être nul si aucun des objectifs de l'année n'est atteint ou en cas d'absence d'entretien individuel aussi bien pour définir les objectifs que pour évaluer leurs réalisations.

Cette prime sera versée en mars de l'année A+1 après l'entretien individuel entre l'agent de maitrise et son hiérarchique, entretien faisant le bilan des objectifs de l'année A et fixant les objectifs de l'année A+1.

Le montant de la prime sera proposé par le hiérarchique de l'agent de maitrise sur la base de la part d'atteinte (en pourcentage) des objectifs par rapport aux objectifs définis. Il sera validé par le Directeur du service concerné, la DRH et le Directeur.

Ne sont pas concernés par cette mesure les agents de maitrise dont le contrat de travail prévoit déjà une prime de nature équivalente.

Pour être éligible à cette prime, il faut au moins un an d'ancienneté sur le poste d'agent de maitrise dans l'entreprise.

### **2.4 Rémunération des nuits dites « longues » pour les conducteurs**

Les nuits dites « longues » réalisées par les conducteurs pour des raisons de météo, et entraînant des horaires de service différents des horaires d'ouverture habituel du réseau, donneront lieu au versement d'une prime de 60 euros bruts.

## **ARTICLE 3 : AUTRES DISPOSITIONS**

### **3.1 Report de congés pour enfants malades**

Pour que les salariés qui sont parents d'enfants jeunes puissent gérer le mieux possible leurs enfants malades, il sera autorisé, sous réserve d'une demande motivée à son manager, de reporter 3 jours de congés sur l'année suivante.





Toutefois, ces 3 jours devront être consommés entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année suivante.

### **3.2 Roulements**

Un groupe de travail sera mis en place pour travailler sur l'évolution du roulement R45 et pour engager une réflexion sur l'alternance bus et tram. D'autres roulements pourront éventuellement être étudiés à cette occasion.

### **3.3 Egalité Hommes/femmes**

La négociation sur cette thématique s'ouvrira avant l'été.

### **3.4 Frais de santé**

La commission mutuelle poursuivra le travail engagé pour améliorer la couverture santé ainsi que le régime de cotisations, avec une étude sur un éventuel régime de cotisation de type familial.

### **3.5 Habillement**

La Commission Habillement sera réunie pour étudier les nouvelles demandes. Parallèlement, un point sera fait aussi concernant les vêtements professionnels à la DMA.

### **3.6 Définition d'un principe de solidarité dans l'entreprise**

L'entreprise met en place un dispositif de solidarité pour aider les salariés en situation exceptionnellement grave. A l'initiative d'élus du Comité d'Entreprise ou de la Direction, le déclenchement du dispositif de solidarité est décidé en séance plénière du Comité d'Entreprise.

Le principe est le suivant :

- Les salariés pourront faire des dons d'heures ou de jours, plus précisément et par ordre de priorité : jours de RTT, de repos, FLRS, PFR en mode récupération ou mixte, les jours de CA pour ancienneté, la 5<sup>ème</sup> semaine de CA et les jours de CA pour fractionnement.
- Si le salarié concerné par le dispositif de solidarité n'utilise pas toutes les heures ou jours proposés en don, ils seront « recredités » aux salariés donateurs au prorata.
- L'entreprise abondera à hauteur de 4 heures pour chaque palier de 40 heures données.

## **ARTICLE 4 : NOTIFICATION ET DELAI D'OPPOSITION**





Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est convenu que c'est l'employeur qui procédera à cette notification.

Cette notification fait courir le délai d'opposition de huit jours de l'article L.2232-12 du Code du Travail.

## **ARTICLE 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Au terme du délai d'opposition visé à l'article 4, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires (une version papier signée par les parties, et une version électronique), accompagnés d'une copie du courrier de notification du présent accord aux organisations représentatives, et d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

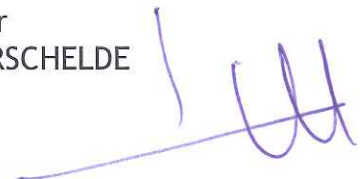
Un exemplaire du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

## **ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est d'application immédiate.

A Dijon, le 18 mai 2015

Le Directeur  
Laurent VERSCHELDE



La déléguée syndicale CGT  
Michelle MEURVILLE

Le délégué syndical CFTD  
François VANDENBROUCKE



Les délégués syndicaux FO  
Joaquim BISPO                      Cataldo SGARRA

