



PROTOCOLE D'ACCORD N° 2016/03
Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires

Entre

La SOCIETE KEOLIS DIJON, représentée par son Directeur, Monsieur Laurent VERSHELDE,

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,

53
MM FU Sc 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 15 février 2016, à engager une négociation.

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

Le 26 février 2016

Le 17 mars 2016

Le 6 avril 2016

Le 27 avril 2016

Le 3 mai 2016

Le 10 mai 2016

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 2016 :

MM
SB FU & W

ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES GENERALES

1.1 Augmentation de la valeur du point 100 pour 2016

Compte tenu des prévisions économiques pour l'année 2016 et de la valeur de l'inflation en 2015, une augmentation de 0,5 % de la valeur du point sera appliquée au 1er avril 2016 soit une valeur du point de 10,417.

Dans l'hypothèse où l'inflation moyenne 2016 serait supérieure à 0,5%, les parties conviennent de se rencontrer le mois qui suit la parution du dernier indice de l'année 2016 pour traiter de ce sujet.

1.2. Primes pour l'ensemble des salariés

- Au titre de l'accord NAO 2015, dans le cadre des actions de lutte contre la fraude

Dans le cadre du plan d'actions de lutte contre la fraude de 2015, une prime de 80 euros bruts sera versée en mai 2016.

Cette prime sera 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^{er} janvier au 31 décembre 2015.

Cette prime sera versée au mois de mai 2016 aux salariés présents à l'effectif au 31 mai.

- Au titre de la lutte contre la fraude en 2016 :

Dans le cadre du plan d'actions 2016 de lutte contre la fraude, la prime instaurée depuis 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 2016 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 2016 pour les personnes embauchées après le 31 décembre 2015.

MM
JB FC &
W

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^{er} janvier au 31 décembre 2016.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2016 sera versée début 2017 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.

ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES CATEGORIELLES

2.1 Primes 2016 pour les AVSR

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

- Nombre de PV par jour de contrôle (PV)
- % de PV recouverts par paiement sur place (PSP)
- % de PV recouverts par Trok'it (R)

Le montant de la prime individuelle sera de :

$$A \times [(50 \text{ €} \times PVi/PVc) + (25 \text{ €} \times PSPi/PSPc) + 25 \text{ €} \times Ri/Rc] :$$

- PVi est le nombre de PV établis par l'agent divisé par le nombre de journée de travail en vérification
- PVc est le nombre moyen de PV établis par l'équipe sur l'année divisé par le nombre de journées de travail en vérification
- PSPi est le % de PV recouverts immédiatement sur place par l'agent divisé par le nombre de PV émis
- PSPc est le % de PV recouverts immédiatement sur place par l'équipe divisé par le nombre de PV émis
- Ri est le % de PV de l'agent recouverts par Trok'it
- Rc est le % de PV de l'équipe recouverts par Trok'it
- A est le nombre de jours travaillés par l'agent divisé par le nombre de jours théoriques de travail. Pour un salarié sans absence dans l'année, A=1.

Cette prime est plafonnée à 150€ bruts. Si PVi/PVc, PSPi/PSPc ou Ri/Rc est inférieur à 0.5 la prime du critère concerné sera nulle.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2016 sera versée début 2017 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2016.

MBP
JB FU S
W

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

Le personnel de l'agence commerciale joue un rôle important dans l'accroissement des recettes et dans la fidélisation des clients. La prime concernant les agents de vente et les conseillers clients définie dans le cadre de l'accord NAO 2015 est reconduite.

Elle permet de valoriser 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 : $50 \text{ €} \times (\text{NbC}/\text{MoC})$

- $50 \text{ €} = 50\%$ 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 : $50 \text{ €} \times (\text{NbC}/\text{NbC}-1)$

- $50 \text{ €} = 50\%$ 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 2016 sera versée début 2017 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2016.

Moy
JB FC
W h

ARTICLE 3 : AUTRES DISPOSITIONS

3.1 Absentéisme

Des discussions seront ouvertes prochainement avec les partenaires sociaux pour convenir de dispositions visant à diminuer le niveau et le coût de l'absentéisme dans l'entreprise.

3.2 Roulement R45

En association avec le CHSCT, un travail a été mené pour améliorer le roulement R45 avec mise en place le 25 avril 2016

Les points d'amélioration ont porté sur :

- la diminution des doublages en 2 fois
- la diminution du nombre de services en 2 fois avec amplitude supérieure à 12h
- l'augmentation du nombre de services continus

3.3 Intéressement et Plan d'Epargne Entreprise

Avant le 30 juin 2016, une négociation sera menée pour convenir d'un nouvel accord d'intéressement pour les années 2016 à 2018.

Une négociation sera ouverte au cours du second semestre 2016 en vue d'un accord mettant en place un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE).

Le PEE permettra notamment d'y déposer les futures primes d'intéressement ainsi que l'éventuelle participation, conformément aux dispositions de la loi 2015-990 du 6 août 2015.

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

MM
33
FU
W

notification du présent accord aux organisations représentatives, et d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

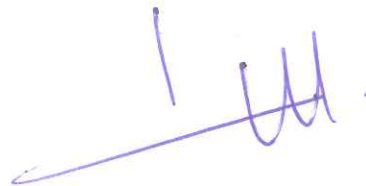
Un exemplaire du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

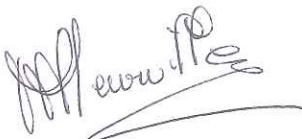
Le présent accord est d'application immédiate.

A Dijon, le 11 mai 2016

Le Directeur
Laurent VERSHELDE



La déléguée syndicale CGT
Michelle MEURVILLE



Le délégué syndical CFDT
François VANDENBROUCKE



Les délégués syndicaux FO
Joaquim BISPO Cataldo SGARRA

