



PROTOCOLE D'ACCORD N° 2017/02
Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires

Entre

La **SOCIETE KEOLIS DIJON MOBILITES**, 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
et Monsieur Olivier SOREZ, délégués syndicaux,

Le **syndicat FO**, représenté par Monsieur Joaquim BISPO et Monsieur
Philippe DUTHU, délégués syndicaux,

D'autre part,

W DP JD
OS FL

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 7 février 2017, à engager une négociation.

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

Le 22 février 2017

Le 16 mars 2017

Le 6 avril 2017

Le 14 avril 2017

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 2017 :

W DP 20
OS² FV

ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES GENERALES

1.1 Augmentation de la valeur du point 100 pour 2017

Une augmentation de 0,8 % de la valeur du point sera appliquée selon la répartition suivante :

- ➔ + 0,6% au 1^{er} janvier 2017, soit une valeur du point de 10,480
- ➔ + 0,2% au 1^{er} juin 2017 soit une valeur du point de 10,501

Si après parution des indices de septembre, l'inflation moyenne d'octobre 2016 à septembre 2017 est supérieure ou égale à 1%, la valeur du point sera augmentée de 0,2% et deviendra 10,522.

Dans l'hypothèse où l'inflation moyenne de 2017 serait supérieure à 1%, un rattrapage de l'écart sera réalisé en janvier 2018.

1.2 Supplément d'intéressement

Une prime « supplément d'intéressement » de 130 euros bruts sera versée à l'ensemble des salariés présents dans l'entreprise et éligibles à l'intéressement au titre de l'année 2016. Cette prime est attribuée en complément de la prime d'intéressement versée en 2017 au titre de l'accord d'intéressement applicable à l'année 2016. Elle sera versée aux salariés au mois de juin et selon les mêmes modalités que celles prévues pour la prime d'intéressement.

ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES CATEGORIELLES

2.1. Prime pour les agents de vente, agents de vente et d'accueil SAV et conseillers clients de l'agence commerciale

Le personnel de l'agence commerciale joue un rôle important dans l'accroissement des recettes, la fidélisation des clients et dans l'information de la population sur l'ensemble des services de la mobilité.

Une prime concernant les agents de vente, les agents de vente et accueil SAV et les conseillers clients est reconduite en 2017 afin de valoriser les actions menées par les collaborateurs :

- pour obtenir et bien renseigner les adresses mails sur les fiches clients,
- en vue d'augmenter le nombre de clients optant sur le service Illico de prélèvement automatique,
- sur les taux de conformité des critères de qualité de service mesurés

Elle se compose d'une part collective (2 critères) et d'une part individuelle (1 critère) sur une répartition 2/3, 1/3. La valeur nominale de cette prime sera de 120 euros bruts (3 * 40 euros) bruts pouvant aller jusque 180 euros bruts.

➤ Critères collectifs :

W DP JD
OS³ PV

a. pourcentage de mails bien renseignés sur les fiches clients

Pourcentage de mails renseignés	Montant de la prime
Entre 60 et 70%	20 euros bruts
Entre 70 et 80%	30 euros bruts
Entre 80 et 90%	40 euros bruts
Entre 90 et 100%	60 euros bruts

Ainsi, si le seuil de mails bien renseignés dans le fichier clients atteint 80%, la prime sera de 40 euros pour chaque agent

b. Qualité de service

Taux de conformité sur les visites de clients mystères	Montant de la prime
Entre 85 et 90%	20 euros bruts
Entre 90 et 95%	40 euros bruts
Entre 95 et 100%	60 euros bruts

Les visites de clients mystères sont assurées par le prestataire désigné par le Grand Dijon.

➤ Critère individuel :

Nombre de contrats Illico souscrits :

Le montant sera égal à : 40 euros bruts x (NbC/MoC)

- 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, agents de vente et d'accueil SAV 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 60 euros bruts.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2017 sera versée début 2018 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2017, et selon leur temps de présence. Sont concernés les agents en CDI ainsi que les agents en CDD ayant au moins 6 mois de présence sur l'année.

2.2 Majoration de salaire pour ancienneté

Un palier supplémentaire d'ancienneté est créé quelle que soit la catégorie des salariés. Après 39 ans, la majoration pour ancienneté sera de 39%.

W DP JB
OS⁴ FU

2.3 Coefficient des Responsables d'Opérations de Contrôle

Le coefficient des Responsable d'Opérations de Contrôle peut être porté à terme jusqu'à 263 et sur proposition de la hiérarchie.

2.4 Coefficient des agents de vente, agents de vente et d'accueil SAV et conseillers clients de l'agence commerciale

Avec l'intégration de toutes les mobilités gérées par la DSP nécessitant l'élargissement des champs de compétences du personnel de l'agence commerciale, le coefficient des agents de vente, agents de vente et d'accueil SAV et conseillers clients évoluera de 5 points à partir de septembre 2017. Les coefficients d'entrée de ces postes restent inchangés.

2.5 Coefficient des téléconseillers DiviaServices

Avec les nouvelles modalités de la gestion du service DiviaAccès, nécessitant un élargissement des champs de compétences, le coefficient des téléconseillers évoluera de 5 points à partir de décembre 2017. Le coefficient d'entrée du poste reste inchangé.

ARTICLE 3 : AUTRES DISPOSITIONS

3.1 Régime de Frais de Santé

Avant la fin du second trimestre, l'entreprise mettra en concurrence le prestataire actuel. Il sera demandé aux organismes qui rendront une offre de faire des propositions avec tous les types de structure de cotisations. Une analyse sera faite par le courtier, au regard de la typologie des salariés adhérents à la Mutuelle. Les différentes offres et analyses seront présentées en Commission Mutuelle.

3.2 Dispositions concernant les salariés conducteurs en « Roulement nouveaux embauchés »

➤ Prime Forfaitaire de Roulement (PFR) :

En fin de période d'annualisation, la valeur de la PFR serait revue à la hausse pour atteindre les valeurs de la PFR des autres roulements.

➤ Nouveau roulement « RE » :

Après avoir étudié un nouveau roulement « RE » à 36 tours, les techniciens des Méthodes vont étudier un roulement à 24 tours. Celui-ci sera présenté et discuté en réunion du groupe de travail sur les conditions de travail ainsi qu'en Commission

W DP JB
OS⁵ FU

Horaires afin de décider ou non de sa mise en place. A défaut d'accord, le roulement à 36 tours sera mis en œuvre.

3.3 Coefficient des mainteneurs de la Direction Maintenance Patrimoniale

Lors des discussions, le coefficient des mainteneurs a été évoqué. Dans la mesure où aucune évolution des missions ou compétences complémentaires n'est prévue actuellement pour ces postes, il n'y aura pas d'évolution en 2017. Cependant, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle Direction Maintenance et Patrimoine, une réflexion est en cours et donnera lieu à discussion lors des NAO 2018.

3.4 Coefficient des coordinateurs travaux

Une réflexion est actuellement en cours pour faire évoluer en 2017 l'organisation et les missions au sein du pôle MUVI. A ce titre, le coefficient des coordinateurs travaux sera amené à évoluer à la date de ce changement.

3.5 Négociation nouveau Contrat de Génération

Des discussions seront ouvertes prochainement avec les partenaires sociaux en vue d'un accord d'entreprise sur le Contrat de Génération.

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.

W JB DP
OS⁶ PV

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est d'application immédiate.

A Dijon, le 19 mai 2017

Le Directeur
Laurent VERSCHELDE



La déléguée syndicale CGT
Michelle MEURVILLE

Les délégués syndicaux CFDT
François VANDENBROUCKE Olivier SOREZ



Les délégués syndicaux FO
Joaquim BISPO Philippe DUTHU

