



PROTOCOLE D'ACCORD N° 2019/03 Relatif aux Négociations Obligatoires

Entre

La **SOCIETE KEOLIS DIJON MOBILITES**, représentée par son Directeur, Monsieur Thomas FONTAINE,

D'une part,

Le **syndicat CGT**, représenté par Madame Michelle MEURVILLE et Monsieur Mounir EL MENSOUR, délégués syndicaux,

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

Le **syndicat UNSA**, représenté par Monsieur Thierry BOURDIER et Monsieur Olivier SOREZ, délégués syndicaux,

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux Négociations Obligatoires tous les 4 ans 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 04 février 2019, à engager une négociation.

Selon le calendrier de négociation défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes : 19 février, 05 mars, 12 avril, 02 mai et 23 mai 2019.

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 2019.

TF EM SR OS
MH TB

ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES GENERALES

1.1 Augmentation de la valeur du point 100 pour 2019

Compte tenu des prévisions économiques pour l'année 2019 et notamment la valeur de l'inflation moyenne glissante 12 mois (*IPC ensemble des ménages hors tabac*), une augmentation de la valeur du point sera appliquée selon le calendrier suivant :

- au 1^{er} juin 2019 : + 0,4%
- au 1^{er} septembre 2019 : +0,4%
- au 1^{er} janvier 2020 : application de l'indice d'inflation moyenne glissante 12 mois valeur fin décembre 2019, sous déduction des applications de juin et septembre 2019 (soit sous déduction des 0,4 % et 0,4 %)

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 2019 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 pour 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) pouvant aller jusque 180 euros bruts.

➤ Critères collectifs :

- 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink: TF, EN, MM, JB, DP, 2, OS, and a large signature.

- Qualité de service (hors temps d'attente)

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 Dijon métropole.

- 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 le 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 31.12.2019

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 2019 sera versée début 2020 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2019, 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'exercice concerné.

2.2. Prime pour les AVSR

La prime AVSR créée en 2017 est maintenue pour l'exercice 2019 avec une valeur nominale de 500€ bruts. Elle comporte une partie collective (pour 50%) et une partie individuelle (pour 50%), toutes les deux basées sur les objectifs de performance suivants :

- a. Critère collectif = nombre de clients contrôlés

L'objectif annuel 2019 est fixé à 700 000 clients contrôlés (CC).

La prime est calculée selon la grille suivante :

Objectif collectif 2019			
Moins de 645000 CC	De 645000 à 700000 CC	700000 CC	Plus de 700000 CC
Pas de prime	Prime calculée au prorata Mini 0€ à 645000 Maxi 250€ à 700000	Prime = 250€	Prime = (CC réels/700000)*250€

TF EM JR AR
MM OS
3
R

b. Critère individuel = nombre de PV soldés par jour de contrôle

L'objectif 2019 est fixé individuellement à 3 PV soldés par jour de contrôle, cette prime n'est pas plafonnée.

Sont considérés comme soldés tous les PV émis (hors annulés sur le terrain) dont le solde est nul, y compris les PV ayant fait l'objet d'un geste commercial (Trok'it, Joker ...). Sont exclus de ce mode de calcul les PV à l'encontre des demandeurs d'asile.

La prime est calculée selon la grille suivante :

Objectif individuel			
Moins de 2,3 PV	De 2,3 à 2,7 PV	De 2,7 à 3 PV	3 PV et plus
Pas de prime	Prime = 125€ + (PV réels-2)*100	Prime = 175€ + (PV réels-2,5)*100	Prime = (PV réels/3)*250€

La prime totale (somme des 2 primes) est également indexée sur la période de présence dans l'année (pour les salariés qui arrivent ou quittent le service en cours d'année), et sur le présentisme de chaque agent.

La prime sera versée début 2020 aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2019 et après comptabilisation des éléments au 31 janvier 2020.

ARTICLE 3 : AUTRES DISPOSITIONS

3.1 – Dispositif expérimental « congés enfants malades »

A compter du 1^{er} juin 2019, il est mis en place un dispositif expérimental de congés rémunérés « enfants malades » pour faciliter la garde en cas de situation difficile.

Il s'agit d'un congé maximal de 2 jours accordés par salarié et par période glissante de 12 mois. Il est précisé que ce congé est limité à 2 jours / salarié – et non pas en fonction du nombre d'enfants à charge.

Ces jours pourront être accordés sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

- Uniquement pour accompagner un enfant âgé de moins de 16 ans,
- Sous présentation d'un justificatif médical,
- Sous présentation d'un justificatif de l'employeur du conjoint confirmant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un congé (rémunéré ou non) pour le même motif (même enfant, même dates d'absence)

Un bilan du dispositif sera réalisé au terme de la période expérimentale des 12 mois, du 01/06/2019 au 31/05/2020.

Selon un retour d'expérience des salariés jugé positif, et d'un impact favorable sur l'absentéisme en diminution d'un (1) point comparé au taux d'absentéisme maladie global de l'entreprise constaté au 31/12/2018.

Ce dispositif complète les dispositifs déjà existants au sein de l'entreprise :

- Possibilité de report de 3 jours de congés sur l'année suivante
- Congé non rémunéré pour enfant malade (dispositions légales qui s'ajouteront au dispositif expérimental)

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like 'TF', 'EM', 'MS', 'AP', 'OS', and a signature.

3.2 – Restauration

La Direction s'engage à étudier des partenariats restauration d'ici fin juillet 2019:

- Recherche de solutions avec un ou des restaurants d'entreprise pour favoriser l'accès en restauration hors du CEM permettant aux salariés de se restaurer à proximité des lieux de prises de services en ville
- Recherche de solutions avec des prestataires de restauration pour livraison de repas ou restauration mobile sur le CEM

Selon les propositions tarifaires à recevoir, la Direction informera les organisations syndicales représentatives des dispositions envisagées et favorisera l'accès à ce type de restauration, sans participation financière aux frais directs de restauration.

3.3 - Renfort personnel de conduite

Les parties conviennent de se réunir prochainement pour définir dans le cadre du groupe de travail habituel « conditions de travail » les modalités de renforts temporaires à la conduite via des CDD de remplacement pour les absences supérieures à 2 mois, dont les bénéficiaires attendus sont les suivants :

- Pour les titulaires : prise de repos facilitée, diminution de la fatigue.
- Pour les remplaçants : candidatures prioritaires aux campagnes de recrutement conduite par la suite.

Avec renfort complémentaire pendant les vacances scolaires via des remplacements assurés par des conducteurs en cumul d'activité CPS (conducteur en période scolaire/secteur activité transport interurbain) justifiant d'une expérience immédiate en conduite et permettant un complément de rémunération. Les modalités d'intégration (parcours d'intégration et formation/lignes) restent à préciser.

3.4 - Dotation habillement

Suite à la commission habillement réunie en mars, la direction finalise de nouvelles propositions pour répondre à une grande partie des demandes d'amélioration remontées sur les tenues.

3.5 – Evolution du seuil du compteur Prime Forfaitaire de Roulement conduite (PFR)

Les parties conviennent de faire évoluer le seuil du compteur prime « PFR » tel que défini dans l'accord 2011/03 relatif à l'adaptation du temps de travail des conducteurs receveurs de Keolis Dijon Mobilités, article 5 Prime forfaitaire de roulement de conduite/5.2b dérogation au principe de rémunération de la prime « PFR ».

Ledit article prévoit les dispositions suivantes : « Si le salarié décide de ne pas planifier ses récupérations, les heures acquises se cumuleront dans le compteur PFR dans la limite de 400 heures ».

« Au –delà du seuil de 400 heures, la prime « PFR » sera automatiquement rémunérée selon les mêmes modalités qu'à l'article 5.2.a. »

Ainsi à compter du 1er juin 2019, les heures acquises se cumuleront dans le compteur PFR dans la limite de **450 heures**.

En conséquence, au –delà du seuil de 450 heures, la prime « PFR » sera automatiquement rémunérée selon les mêmes modalités qu'à l'article 5.2.a. dudit accord.

TF EN JB AP
MM OS
5
TR

ARTICLE 4 : EGALITE PROFESIONNELLE

Les parties constatent qu'il n'y a aucune inégalité de traitement et de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise Keolis Dijon Mobilités.

ARTICLE 5 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Cet accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R. 2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est d'application immédiate.

Fait à Dijon, le 24 mai 2019 – en 9 exemplaires,

Le Directeur - Thomas FONTAINE

Les délégués syndicaux CGT - Michelle MEURVILLE et Mounir EL MENSOUR

Les délégués syndicaux FO - Joaquim BISPO et Philippe DUTHU

Les délégués syndicaux UNSA - Thierry BOURDIER et Olivier SOREZ