



## PROTOCOLE D'ACCORD N° 2020/03 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 Monsieur Christian HANNEQUIN 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 31 janvier 2020, à engager une négociation.

Selon le calendrier de négociation défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes : 18 février 2020, 2 juillet 2020 (report du calendrier de réunion de mars 2020 suite COVID-19), 9 septembre 2020 et 15 septembre 2020.

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. L'égalité professionnelle sera abordée lors d'une négociation hors NAO.

Handwritten signatures and initials:

- ETI
- CH
- IR
- OS
- IF
- FR

Les parties se sont accordées sur les points suivants :

**ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES GENERALES - Augmentation de la valeur du point 100 pour 2020**

Compte tenu de la situation post COVID-19 et des prévisions économiques, 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<sup>er</sup> septembre 2020 : +0,5%
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2021 : application de l'indice d'inflation moyenne glissante 12 mois (*IPC ensemble des ménages hors tabac*), valeur décembre 2020, sous déduction de la mesure d'évolution appliquée au 1<sup>er</sup> septembre 2020 (soit sous déduction des 0,5%)

**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 2020 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 contrats souscrits, et sur les taux de conformité des critères de qualité de service mesurés. L'objectif étant également de développer les différentes mobilités proposées à l'agence.

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 (hors clients résidant en foyers sociaux):**

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.

- **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.

Handwritten signatures and initials: EN, AB, CH, OS, JB<sup>2</sup>, JF



- **Critère individuel**: Nombre de contrats souscrits [Illico, Liberté B&T, Liberté Park, DiviaVélodi annuels, DiviaVélo longue durée]

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

- NbC = Nombre contrats 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 de l'année N.

Cette part individuelle de la prime est arrondie à l'euro et plafonnée à 60 euros bruts.

Cette prime relative à l'exercice 2020 sera versée début 2021 après vérification de tous les éléments et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre de l'exercice considéré, et selon leur temps de présence. Sont concernés les agents en CDI ainsi que les agents en CDD, justifiant d'au moins 6 mois de présence effective sur l'exercice concerné.

## 2.2. Prime pour les AVSR

La prime AVSR créée en 2017 est reconduite pour l'exercice 2020, d'une valeur nominale de 500€ bruts, avec des conditions révisées.

Elle comporte une partie collective (pour 40%) et une partie individuelle (pour 60%), toutes les deux basées sur les objectifs de performance suivants :

- a. Critère collectif = nombre de clients contrôlés

Compte tenu du contexte spécifique COVID-19, l'objectif annuel 2020 est fixé à 560 000 clients contrôlés (CC).

La prime est calculée selon la grille suivante :

Objectif collectif 2020			
Moins de 500 000 CC	De 500 000 à 560 000 CC	560 000 CC	Plus de 560 000 CC
Pas de prime	Prime calculée au prorata Mini 0€ à 500 000 Maxi 200€ à 560 000	Prime = 200€	Prime = (CC réels/560 000)*200€

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

L'objectif 2020 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 ( en faveur de 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 moins de 2,7 PV	De 2,7 à moins de 3 PV	3 PV et plus
Pas de prime	Prime = 150€ + (PV réels-2,3)*100	Prime = 200€ + (PV réels-2,7)*125	Prime = (PV réels/3)*300€

Handwritten notes and signatures:

EDP  
CH  
3  
J3  
IF  
OS  
IF

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 2021 aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2020 et après comptabilisation des éléments au 31 janvier 2021.

### **ARTICLE 3 : EVOLUTION DES MODALITES D'ATTRIBUTION DES PRIMES DE RENTREE ET DE SORTIE A L'ATELIER**

Dans le cadre du protocole d'accord n°1/83, la Direction et les organisations syndicales sont convenues de la mise en place d'une prime de salissure pour certains agents du service atelier. Conformément à l'avenant n°3 au protocole d'accord n°1/83, la prime de salissure a été remplacée par une prime dite « prime de rentrée-sortie ».

Les modalités de calcul et le montant de cette prime ont été régulièrement modifiés, notamment dans le cadre des protocoles d'accord 2006/01, 2007/01 et 2010/01.

Afin de tenir compte de l'évolution des méthodes de travail et de l'organisation du Pôle Maintenance Opérationnelle, les parties signataires décident d'adapter les modalités de versement de la « prime de rentrée-sortie ».

Dans un objectif de simplification, les parties conviennent que les présentes dispositions se substituent, à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2020**, à l'ensemble des dispositions conventionnelles qui régissaient jusqu'alors la « prime de rentrée-sortie ».

#### **– Prime de sortie**

La prime de sortie a pour objet de rétribuer les salariés présents tôt le matin, pour traiter les signalements et réaliser les opérations urgentes de maintenance identifiées lors du dégarage des bus et tram. Ils sont chargés de prendre toutes les dispositions nécessaires permettant d'assurer la disponibilité du matériel roulant.

Elle est versée aux mainteneurs et techniciens des ateliers bus et tram qui assurent la sortie des bus ou des tramways le matin, sans la présence d'un agent de maîtrise du Pôle Maintenance Opérationnelle.

La prime est fixée à 12 € bruts par jour où le salarié bénéficiaire effectue la sortie de bus ou de tramways.

#### **– Prime de rentrée**

La prime de rentrée a pour objet de rétribuer les salariés présents tard le soir, pour réaliser les opérations urgentes de maintenance et dépannages du soir, permettant de préparer la sortie du lendemain matin. Ils sont également chargés de procéder à l'affectation bus du lendemain matin.

Elle est versée aux mainteneurs et techniciens bus qui assurent la rentrée des bus, sans la présence d'un agent de maîtrise du Pôle Maintenance Opérationnelle.

La prime est fixée à 4 € bruts par jour où le salarié bénéficiaire effectue la rentrée de bus.

#### **– Indexation**

Le montant de la prime de sortie et de la prime de rentrée est indexé au 1<sup>er</sup> janvier, pour l'année entière, par application de la formule suivante :

$P_n = P_{n-1} \times S_n / S_{n-1}$
--------------------------------------

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "CH", "OS", and "IF", along with a stylized signature.



Pn est le montant révisé de la prime de sortie ou de rentrée

Pn-1 est le montant de la prime de sortie ou de rentrée de l'année précédente

Sn est la valeur du point 100 au 1<sup>er</sup> octobre n-1

Sn-1 est le montant de la valeur du point 100 au 1<sup>er</sup> octobre n-2

Pour l'exercice 2021, la valeur sera celle en vigueur au 01/10/2020, la première actualisation aura lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

A titre d'exemples, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la formule sera calculée de la façon suivante :

*Exemple revalorisation prime rentrée 2022 – avec hypothèses d'évolution du point 100*

*Pn au 01/01/2022 = 4€ x V point 10.2021 / V point 10.2020*

*soit : 4€ x 10.925\* hypothèse/10.871€ = 4.02€ bruts*

*Exemple revalorisation prime sortie 2022 – avec hypothèses d'évolution du point 100*

*Pn au 01/01/2022 = 12€ x V point 10.2021 / V point 10.2020*

*soit : 12€ x 10.925\* hypothèse/10.871€ = 12.06€ bruts*

#### **ARTICLE 4 : projet accord – travail sur repos des conducteurs**

L'avenant 2018/03 proposé à la signature courant 2018 n'ayant pas abouti à une signature majoritaire, celui-ci sera reproposé à la signature.

#### **ARTICLE 5 : projet avenant à l'accord 1999/03 relatif au compte épargne temps**

La direction proposera un projet d'avenant à l'accord 1999/03 portant extension du dispositif **aux personnels non roulants** mais dont les conditions restent à finaliser. Néanmoins ce projet intégrera obligatoirement les modalités suivantes :

- L'affectation des CA ou RTT ne sera pas proposée, ceux-ci doivent être positionnés dans l'année en cours (sauf cas de reports légaux)
- L'alimentation du CET sera limitée aux heures effectuées en cours d'année, réalisées uniquement à la demande du responsable de service, en supplément des jours programmés, dans la limite de 4 jours/an

#### **ARTICLE 6 : 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 ; et conviennent d'aborder cette thématique lors d'une prochaine négociation à ouvrir avant fin d'année 2020.

#### **ARTICLE 7 : 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "EM", "CH", "OS", "IF", and "IS".

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 8 : ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est d'application immédiate.

Fait à Dijon, le 16 septembre 2020 – en 9 exemplaires,

Le Directeur - Thomas FONTAINE



Les délégués syndicaux CGT - Christian HANNEQUIN et Mounir EL MENSOUR



Les délégués syndicaux FO - Joaquim BISPO et Philippe DUTHU



Les délégués syndicaux UNSA - Thierry BOURDIER et Olivier SOREZ

