

Calcul de la rémunération de base

Coefficient \times valeur du point \times % ancienneté.

Majoration de salaire pour ancienneté

Années d'ancienneté	6 mois	1 an	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	33 ans	35 ans	37 ans
Majoration de salaire	3%	7%	10%	12%	14%	17%	20%	25%	30%	33%	36%	37%

La prime de vacances

Une prime de vacances est versée chaque année avec le salaire du mois de juin. Cette prime est indexée chaque année sur l'évolution de la valeur du point.

Cette gratification est attribuée aux titulaires de l'entreprise présents à l'effectif à la date du 31 mai de l'année de versement. Elle est proratisée en fonction de la durée du travail contractuelle et des absences (hors maladie, accident du travail, congés maternité et paternité, pour fonctions syndicales, congés annuels et exceptionnels) sur la période de référence qui est fixée du 1^{er} juin N-1 au 31 mai de l'année N.

La prime de fin d'année

• Base de calcul

La prime de fin d'année est calculée sur la base d'un coefficient forfaitaire spécifique à chaque catégorie de salariés.

• Conditions et modalité de versement

La prime de fin d'année est versée à hauteur de 1/12^{ème} de la valeur de la prime par mois entiers de présence dans l'entreprise. Elle est proratisée en fonction du temps de travail contractuel.

Elle est versée en fin d'année selon la répartition suivante : un acompte de 50% du brut en novembre, le solde en décembre avec prélèvement des charges salariales liées au versement de cette prime.

Congés payés

Les congés payés sont fixés à 34 jours ouvrables par an et par personne présente dans l'entreprise sur l'ensemble de l'année considérée.

Les calculs et décomptes se font en jours ouvrés en fonction de l'organisation de travail et du roulement de chacun. Ces droits sont réduits en cas de maladie.

Congés pour ancienneté

Des jours supplémentaires pour ancienneté sont attribués à hauteur de :

- 1 jour ouvré après 20 ans d'ancienneté
- 2 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté

Congés pour évènements familiaux (naissance, mariage, décès...)

Il est accordé à l'ensemble des salariés des congés pour :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours (non cumulables avec le congé maternité)
- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct au premier degré : 3 jours
- décès d'un conjoint ou du partenaire de PACS : 3 jours (ou 4 jours si enfants à charge)
- décès des grands-parents, frère ou sœur, beaux-parents, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille, petits enfants : 1 jour
- mariage de l'agent : 5 jours pour les stagiaires de plus de 6 mois et les titulaires.
- mariage d'un enfant : 2 jours pour les stagiaires de plus de 6 mois et les titulaires.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement.

De même, si le salarié est d'ores et déjà absent pour une raison autre (maladie, congés payés...) au moment de l'événement familial, il ne peut pas prolonger son absence par l'intermédiaire des congés pour événements familiaux.

2 promotions dans l'année

- Le 1^{er} janvier
- Le 14 juillet

Les médailles

Médailles	Conducteurs*	Autres
Argent	20 ans	25 ans
Vermeil	30 ans	35 ans
Or	33 ans	38 ans

*pour les conducteurs ayant 15 ans de service roulant.



La médaille d'or ne peut être décernée qu'aux titulaires de la médaille de vermeil, la médaille de vermeil ne peut être décernée qu'aux titulaires de la médaille d'argent.

Calcul des années d'ancienneté dans le transport

Les années de transport urbain et interurbain effectuées dans d'autres sociétés sont prises en compte dans le calcul des années à effectuer, charge au salarié de justifier de ces périodes par des certificats de travail.

Les périodes de service militaire sont intégrées à ce calcul.

Les périodes de formation professionnelle, les CIF, les congés de conversion, les périodes d'apprentissage, ainsi que les contrats à durée déterminée sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. Le congé parental d'éducation est pris en compte uniquement la première année.

Les suspensions de contrats (congés sabbatiques, congés sans solde supérieurs à un mois, congés pour création d'entreprise....) sont déduites de l'ancienneté du salarié.

Les périodes de travail à temps partiel sont décomptées comme des périodes de travail à temps plein pour l'ouverture des droits à la médaille.

Gratification

Médaille d'argent : 1 mois de salaire

Médaille de vermeil : 1 mois 1/2 de salaire

Médaille d'or : 2 mois de salaire

Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux articles L3324-1 et suivants du Code du Travail, selon la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5C/100) \times S/VA$$

• Sachant que :

- B représente le bénéfice de l'entreprise diminué de l'impôt sur les sociétés (et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement)
- C représente les capitaux propres de l'entreprise
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice
- VA représente la Valeur Ajoutée par l'entreprise

Salariés bénéficiaires

Le personnel bénéficiant de la répartition de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice est l'ensemble des salariés comptant dans l'entreprise soit au moins trois mois de présence au cours de l'exercice, soit au moins six mois d'ancienneté à la clôture de l'exercice.

Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la participation est effectuée proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence.

Un régime obligatoire de Frais Médicaux est entré en vigueur dans l'entreprise le 1er janvier 2008 par décision unilatérale de l'employeur, dont un avenant a été signé le 16 novembre 2011.

Cette obligation ne concerne que les embauches en contrat à durée indéterminée qui ont été effectuées à partir du 1^{er} janvier 2008.

Les agents en contrat à durée indéterminée avant cette date ou en contrat à durée déterminée ont également la possibilité d'y adhérer.

Pour les salariés en CDI, la date d'adhésion est le premier jour du mois de l'embauche.

Les cotisations

Le coût de l'adhésion à la charge de l'agent, qui s'élève à 50% du montant total de la cotisation (l'autre moitié étant prise en charge par l'employeur), est déduit mensuellement sur la fiche de paie. La cotisation due pour les ayants droits éventuels (enfants, conjoint...) est prélevée sur un compte bancaire par la mutuelle ADREA.

Les bénéficiaires

• Le salarié

• Les ayants droit :

Sont considérés comme ayants droit :

- Le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un PACS.
- Les enfants jusqu'au 31 décembre de leur 16^{ème} anniversaire dont le salarié pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de leur entretien ou pour lesquels le salarié verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

Sont assimilés aux enfants, les enfants jusqu'au 31 décembre de leur 25^{ème} anniversaire :

- qui poursuivent leurs études et peuvent en justifier par un certificat de scolarité, avec, s'ils sont âgés de plus de 20 ans, mention de leur appartenance à un régime de Sécurité Sociale des étudiants.
- qui sont en apprentissage et perçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 55% du SMIC mensuel (fournir copie du contrat d'apprentissage et des bulletins de salaire).

Sont assimilés aux enfants, les enfants, quels que soient leur âge qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont atteints d'une incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 80% reconnu au sens de l'article 169 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

Les garanties au 1^{er} janvier 2012

HOSPITALISATION	REMBOURSEMENT	
	Sécurité Sociale	Mutuelle
Frais de séjour	80% ou 100% BR*	20% ou 0% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	100% BR
Forfait Hospitalier		Frais réels
Chambre particulière y compris maternité		2% PMSS**
Lit d'accompagnant (enfant - de 14 ans)		2% PMSS
Frais de Transport en Ambulance	65% BR	35% BR
FRAIS MÉDICAUX COURANTS		
Visites/consultations généralistes	70% BR	30% BR
Visites/consultations spécialistes	70% BR	80% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR
Orthophonistes - Orthoptiste - Kiné	60% BR	40% BR
Radiographie	70% BR	30% BR
Analyses/laboratoires	60% BR	40% BR
Prothèse auditive	60% BR	35% BR + 30% PMSS
Véhicules pour handicapés	100% BR	100% BR
Dispositif médicaux et appareillage	60% BR	35% BR + 13% PMSS
Actes de spécialités (petite chirurgie)	70% BR	30% BR
Ostéopathie Chiropractie Etiopathie		Forfait 80 € par an
Pharmacie	65% / 35% / 15% BR	35% / 65% / 85%
PRÉVENTION		
Détartrage annuel ssus et sous gingival	70% BR	30% BR
Vaccinations	70% BR	30% BR
OPTIQUE		
Forfait enfant (verre monture lentilles)	60% BR	7,5% PMSS / an
Adulte monture tous les deux ans	60% BR	4,5% du PMSS
Adulte par verre :		
Verre simple	60% BR	TM + 3% du PMSS
Verre progressif	60% BR	7BR + 4,5% du PMSS
OU		
Forfait annuel lentilles		13% PMSS
DENTAIRE		
Soins Dentaires	70% BR	80% BR
Prothèses remboursées Sécurité Sociale	70% BR	350% BR
Inlays Core (SPR 57 et 67)	70% BR	200 € par acte
Orthodontie acceptée	100% BR	150% BR
DIVERS		
Maternité honoraires	100% BR	12% PMSS
Cures Thermales acceptées Sécurité Sociale	65% BR	35% BR + 296 €

*BR = base de remboursement de la Sécurité Sociale

**PMSS = plafond mensuel de la Sécurité Sociale

■ Cartes d'agent, cartes de libre circulation et cartes de Comité d'Entreprise

A l'embauche, il est remis à chaque salarié :

- une carte de service ou carte d'agent qui lui permet de justifier son emploi dans la société et notamment de voyager gratuitement dans les autobus du réseau urbain
- une carte « Comité d'Entreprise » afin de bénéficier de certains avantages chez divers commerçants ou prestataires de services ; la liste est fournie par le Comité d'Entreprise.

Carte de libre circulation pour les membres de la famille :

Après 6 mois de présence, les membres de la famille de l'agent (conjoint et enfants) peuvent bénéficier d'une carte de libre circulation. Il suffit de leur attribuer une carte nominative avec photo.

Les documents justificatifs sont :

- Pour le conjoint : photocopie du livret de famille ou extrait d'acte de mariage, et pour justifier du PACS ou du concubinage : attestation sur l'honneur signée par 2 témoins ou quittance EDF aux deux noms, par exemple.
- Pour les enfants : photocopie du livret de famille puis attestation de scolarité après 18 ans.

Les cartes de libre circulation pour les conjoints et enfants sont assujetties au régime des avantages en nature.

■ Billets annuels SNCF

Une fois par an, et par personne, le billet annuel SNCF permet aux salariés ainsi que leur famille proche (conjoint et enfants de moins de 21 ans), s'ils effectuent le même voyage, d'obtenir 25% de réduction (50% sous certaines conditions) sur le prix plein tarif de 2^{ème} classe pour un voyage aller-retour d'au moins 200 km.

Formulaire disponible au service Ressources Humaines.

Acquisition des heures

Chaque année, le salarié à temps plein cumule 20 heures de droit à la formation, la capitalisation de ces heures s'effectuant au terme de la première année de présence dans l'entreprise et au 1^{er} janvier de chaque année dans la limite de 120 heures.

Un salarié à temps partiel bénéficie d'un DIF dont la durée est calculée au prorata de son contrat de travail. En revanche, le cumul d'heures maximum reste de 120h.

Les salariés en CDD bénéficient également de ce droit à condition qu'ils justifient d'une ancienneté de 4 mois en CDD, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois, y compris hors de l'entreprise.

En revanche, le nombre d'heures de formation que le salarié acquiert est calculé au prorata de son temps de travail, uniquement sur le temps de travail effectué au sein de l'entreprise.

Initiative et choix de la formation

L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. Toutefois, la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation doit en effet faire partie des actions prioritaires de la branche professionnelle et requiert d'avoir un intérêt à la fois personnel et professionnel.

Allocation de formation

La formation se déroule en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit alors en complément de sa rémunération une allocation formation représentant 50% de son salaire habituel.

Portabilité

En cas de rupture, non consécutive à une faute lourde, ou d'arrivée à terme d'un contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut demander à bénéficier des heures de DIF acquises chez son ancien employeur dans les deux ans suivants l'embauche.

Les deux organismes Logilia et Solendi perçoivent des cotisations de l'entreprise dans le cadre du 1% logement. Ces contributions leur permettent de proposer aux employés des aides en vue d'acheter, louer, déménager, améliorer l'habitation mais également de leur apporter un soutien financier en périodes difficiles.

A savoir :

- Achat de la première résidence principale avec propositions de logements et recherche du meilleur financement possible.
- Location : recherche de logement, avance de la caution, garantie de paiement de vos loyers et charges sous forme de prêt sans intérêt...
- Mobilité professionnelle : couvrir les frais de recherche et service complet pour s'installer au mieux dans sa nouvelle vie (mutation, nouvel emploi).
- Assistance financière en cas de difficultés.
- Travaux financés.

Les dossiers sont à retirer au service Ressources Humaines.

Bénéficiaires

L'ensemble des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à la date de clôture de l'exercice concerné, se voit attribuer une prime d'intéressement.

Critères et calcul de l'intéressement

Le calcul du montant de l'intéressement repose sur le niveau de qualité de service atteint par rapport aux objectifs fixés dans le cadre du contrat de Délégation de Service Public conclu avec le Grand Dijon.

Cette démarche qualité est définie par huit critères représentatifs de la qualité souhaitée par les clients notamment l'accueil et l'information, la ponctualité, la propreté.

En cas de versement par le Grand Dijon d'un bonus à Keolis Dijon, fonction des résultats reconnus sur les divers critères qualité, 50% de cette somme est affectée à l'intéressement collectif des salariés selon les conditions définies ci-dessous.

Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, au prorata du temps de présence durant l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ayant été au préalable pris en compte au prorata de l'horaire théorique (durée contractuelle).

Sont assimilés à du temps de présence, les absences pour congés payés et RTT, les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement, les jours de formation intégrés au Temps de Travail Effectif, les absences pour maladie professionnelle ou accident de travail, les congés de maternité, paternité ou d'adoption, les absences des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat, et les congés de formation économique, sociale et syndicale. Cette liste est limitative.

Versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient en une seule fois, dans le mois suivant celui de la tenue de l'Assemblée Générale de Keolis Dijon.

Le champ d'application

Si la rupture du contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut désormais conserver la couverture santé et prévoyance de l'entreprise sur la base des mêmes cotisations que lorsqu'il était salarié.

Les motifs de rupture sont le licenciement pour motif personnel (hors faute lourde) ou économique, la rupture conventionnelle, la démission pour motif légitime ouvrant droit à l'assurance chômage, la fin d'un CDD.

Attention : la portabilité n'est pas applicable en cas de suspension de contrat (congrés sabbatiques, congrés pour création d'entreprise...). Le salarié dont le contrat est suspendu n'a plus accès au bénéfice des régimes de prévoyance et de frais de santé de l'entreprise.

Les garanties

Sont concernées toutes les garanties complémentaires souscrites par l'entreprise en matière de santé, décès (capital, rentes), incapacité, invalidité, à condition que l'ancien salarié en bénéficie au moment de la rupture de son contrat de travail.

Les garanties sont identiques à celles des salariés en activité.

La durée

La durée du maintien des garanties est temporaire. Elle correspond à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

La portabilité prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation du régime d'assurance chômage. Charge à l'ancien salarié de prévenir l'entreprise de sa nouvelle situation.

Si l'ancien salarié renonce au maintien des garanties, il doit notifier par écrit son renoncement.

Les modalités de paiement

Le montant et la répartition des cotisations sont identiques à celles des actifs.

La cotisation des ex salariés acceptant la portabilité sera appelée en totalité au terme du contrat de travail, pour toute la durée de la portabilité.

Keolis Dijon a souscrit depuis le 1^{er} janvier 2003 auprès de CARCEPT-Prévoyance, pour l'ensemble des salariés non cadres, un contrat collectif à adhésion obligatoire garantissant le décès, l'invalidité absolue et définitive, ainsi que l'incapacité de travail et l'invalidité, en complément du régime conventionnel du Transport.

L'ensemble des garanties ont été renégociées avec les organisations syndicales par le biais d'un avenant à accord d'entreprise signé le 14 décembre 2011 et de nouveaux contrats de prévoyance ont été mis en place avec la Carcept-Prévoyance (groupe D&O) pour application au 1^{er} janvier 2012.

Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties entre les salariés, le Comité d'Entreprise et l'employeur.

Garantie incapacité temporaire

De par le contrat de prévoyance souscrit par Keolis Dijon auprès de la Carcept-Prévoyance, l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficie, sans condition d'ancienneté, d'une prise en charge de leur arrêt de travail pour maladie ou accident de travail entre le 181^{ème} et le 1095^{ème} jour (soit jusqu'à 3 ans), à condition qu'ils perçoivent des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. La garantie est égale à 85% du salaire brut.

En complément de ce régime, les salariés en arrêt maladie bénéficient, de par un accord d'entreprise en date du 08 novembre 1983, du maintien de salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt (prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence sous certaines conditions) ainsi que de la subrogation.

Garantie invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente, en sus de la pension perçue par la Sécurité Sociale, et sous certaines conditions, l'ensemble des salariés de l'entreprise perçoit :

Garantie Invalidité (au sens de la Sécurité Sociale)	Capital décès par anticipation (garantie conventionnelle)	Rente annuelle* (régime complémentaire Keolis Dijon)	
	<i>Ensemble du personnel</i>	<i>Roulants</i>	<i>Non-roulants</i>
1^{ère} catégorie	50% du capital décès	45% du salaire brut - Sécurité Sociale	
2^{ème} catégorie	100% du capital décès	75% du salaire brut Sécurité Sociale	80% du salaire brut Sécurité Sociale
3^{ème} catégorie			

* **Rente annuelle** sans que la totalité des prestations et des éventuels salaires touchés soient supérieurs au salaire moyen du salarié (salaire brut pris en compte : moyenne des 12 mois civils qui précèdent la mise en invalidité).

Garantie décès

En cas de décès du salarié, le régime de prévoyance assure un capital décès dont le montant dépend du salaire brut annuel de base du salarié et de sa situation familiale soit :

Garantie décès / invalidité absolue et définitive	Garanties totales de base (régime conventionnel et complémentaire spécifique à Keolis Dijon)	Capital supplémentaire en cas d'accident (régime complémentaire Keolis Dijon)	Capital supplémentaire en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint si présence d'enfant à charge
	<i>En % du salaire brut annuel</i>		
Célibataire, veuf, séparé de droit ou de fait, ou divorcé, sans enfant à charge	150 %	100 %	100 % du capital décès dans la limite de 200% du capital de base
Célibataire, veuf, séparé de droit ou de fait, ou divorcé, avec 1 enfant à charge	225 %	125 %	
Majoration par enfant à charge supplémentaire	55 %	25 %	
Marié non séparé de fait ou de droit, Pacsé ou vivant en concubinage sans enfant à charge	230 %	130 %	
Majoration par enfant à charge	55 %	25 %	

Garantie inaptitude à la conduite

En cas d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales, et sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté, les conducteurs de Keolis Dijon bénéficient de la garantie IPRIAC conventionnelle qui s'élève à 35% de la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

De plus, un régime d'inaptitude à la conduite a été spécifiquement mis en place au sein de Keolis Dijon.

Il concerne les salariés :

- n'ayant pas l'âge ou l'ancienneté requise pour toucher l'IPRIAC conventionnelle
- ne touchant pas la totalité de l'IPRIAC conventionnelle
- reconnus inaptes temporairement au poste de conduite par le médecin du travail.

Le montant de la garantie s'élève à 35% du salaire brut sous déduction des salaires maintenus, des prestations versées par le Pôle Emploi, et/ou par la Sécurité Sociale, et/ou par l'IPRIAC (régime conventionnel).