

Keolis

Dijon

Acteur du réseau DIVIA

**PROTOCOLE D'ACCORD N° 2014/02**  
**Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires**

---

Entre

**La SOCIETE KEOLIS DIJON**, représentée par son Directeur, Monsieur Laurent VERSCHELDE,

D'une part,

**Le syndicat CGT**, représenté par Monsieur Frédéric PISSOT, délégué syndical,

**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,

FC  
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 13 février 2014, à engager une négociation.

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

Le 28 février 2014

Le 21 mars 2014

Le 08 avril 2014

Le 18 avril 2014

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 2014 :

## **ARTICLE 1: MESURES SALARIALES GENERALES**

### **1.1 Augmentation de la valeur du point 100 pour 2014**

Compte tenu des prévisions économiques pour l'année 2014 et de l'effet report de la NAO 2013 sur les salaires (0,58%), **une augmentation de 0,9% de la valeur du point** sera appliquée au 1er mars 2014, soit une valeur du point de 10.313.

Compte tenu de l'effet report, cela représente une hausse de 1.34 % sur l'année 2014 (hors effet ancienneté).

Dans l'hypothèse où l'inflation moyenne 2014 serait supérieure à 1.4%, l'écart entre l'inflation réelle moyenne 2014 et 1.4% serait pris en compte, sans que celui-ci ne puisse dépasser 0.5%, dans la valeur du point, à compter du 1er février 2015.

### **1.2. Prime 2014 pour l'ensemble des salariés**

Dans le cadre du plan d'actions 2014 de lutte contre la fraude, une prime est instaurée 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 le dernier quadrimestre année 2014 mesuré par le baromètre fraude.

Plus précisément :

Niveau d'atteinte du taux de fraude dure	Supérieur ou égal à 12%	Supérieur ou égal à 11,5% et inférieur à 12%	Supérieur ou égal à 11% et inférieur à 11,5%	Supérieur ou égal à 10,5% et inférieur à 11%	Supérieur ou égal à 10% et inférieur à 10,5%	Inférieur à 10%
Montant de la prime en €	0	50€	80€	120€	140€	170€

Cette prime est proratisée sur la durée du travail, les temps partiels et diverses situations de suspension de contrats ainsi que sur le temps de présence pour les personnes embauchées après le 31 décembre 2013.

Son montant est inversement proportionnel à la durée des absences. La période de référence concernant ces absences est fixée du 1er janvier au 31 décembre 2014.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2014 sera versée début 2015 après vérification de tous les éléments et notamment les résultats du baromètre fraude, aux salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2014.

En fonction du retour d'expérience, elle pourra être reconduite en 2015 en tenant compte des objectifs de 2015.

## ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES CATEGORIELLES

### 2.1 Prime Noël et Jour de l'An

La prime « pour les soirées des 24 et 31 décembre » définie à l'accord 2007/01 et qui concerne les salariés travaillant en services de nuit pour les réveillons des 24 et 31 décembre est étendue aux salariés en services de matin les 25 décembre et 1er janvier.

Sa valeur est fixée à 60 euros bruts.

### 2.2 Primes complémentaires de lutte contre la fraude

Dans le cadre du plan d'actions 2014 de lutte contre la fraude, deux catégories de salariés, directement impliqués, vont bénéficier, en complément de la prime collective définie à l'article 1.2 ci-dessus, d'une prime individuelle basée sur leurs résultats en matière d'actions « Trok'it ».

#### 2.2.1 Prime pour les AVSR

Une prime individuelle est instaurée pour les AVSR. Cette prime dont la valeur nominale est de 100 euros bruts est basée sur les performances individuelles en matière de « Trok'it ». Le montant de la prime individuelle sera de :

$100\text{€} \times A \times B \times C$  avec :

- A est le nombre de « Trok'it » proposé sur l'année divisé par le nombre de jours théoriques de travail et divisé par le nombre moyen de « Trok'it » proposé par l'équipe sur l'année. Par exemple en 2013 le nombre moyen de « Trok'it » proposé par l'équipe était de 1.6/jour. Pour un AVSR qui propose en moyenne 2 Trok'it/jour,  $A = 2/1.6$ , soit 1.25.
- B est le % de « Trok'it » proposé et véritablement transformé en abonnements divisé par le % de « Trok'it » transformés par l'équipe sur l'année. En 2013, le % moyen de « Trok'it » transformé est de 20%. Pour un AVSR qui a un taux de transformation moyen de 15%,  $B = 15/20$  soit 0.75.
- C'est le nombre de jours travaillés divisé par le nombre de jours théoriques de travail. Pour un salarié sans absence dans l'année,  $C = 1$ .

Cette prime est plafonnée à 150€ bruts. Si A ou B est inférieur à 0.5 la prime sera nulle.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2014 sera versée début 2015 après vérification de tous les éléments concernant les actions « Trok'it » de l'année, et aux agents présents à l'effectif au 31 décembre 2014.

En fonction du retour d'expérience, elle pourra être reconduite en 2015 en tenant compte des objectifs de 2015.

Par ailleurs, dans le cadre de l'action et des résultats « Trok'it » pour l'année 2013, une prime individuelle sera versée aux AVSR sur une valeur nominale de 100 euros et sur le même principe que celui de la prime individuelle pour 2014.

Exemple avec les chiffres de 2013 : un AVSR, présent toute l'année, qui propose en moyenne 2 «Trok'it» par jour, soit 125% de la moyenne et qui a un taux de transformation de 15% (soit 75% de la moyenne) touchera  $100\text{€} \times 1.25 \times 0.75 = 94\text{€}$  bruts environ.

### 2.2.2 Prime pour les agents de vente et conseillers clients de l'agence commerciale

Une prime individuelle est instaurée pour le personnel de l'agence commerciale. Cette prime, dont la valeur nominale sera de 100 euros bruts, est basée sur les performances individuelles en matière de « Trok'it » :

Le montant de la prime sera de :  $100 \text{ €} \times A$

- Pour les agents de vente, A est le nombre de «Trok'it» transformé en abonnements divisé par le réalisé moyen de l'année 2014 de l'équipe et rapporté au nombre de jours travaillés théoriques sur l'année.
- Pour les conseillers clients, A est le nombre d'abonnements «Troko'it» transformé en abonnements « Illico » divisé par le réalisé moyen de l'année 2014 de l'équipe et rapporté au nombre de jours travaillés théoriques sur l'année.

Cette prime qui ne concerne que l'exercice 2014 sera versée début 2015, après vérification de tous les éléments, aux salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2014.

En fonction du retour d'expérience, elle pourra être reconduite en 2015 en tenant compte des objectifs de 2015.

### 2.3 Coefficient des téléconseillers

Dans le cadre du développement de la politique commerciale de l'entreprise et de l'objectif d'augmentation des recettes, une plus grande implication est demandée aux téléconseillers dans l'activité du service marketing et plus précisément dans la relation commerciale. Dans le cadre de leur contribution à la conquête et à la fidélisation de la clientèle, le coefficient des téléconseillers devient 188 à l'embauche et 198 à un an. Ce nouveau coefficient, pour les salariés concernés, sera appliqué au 1er juin 2014.

### 2.4 Dotation habillement pour les personnels en tenue

La dotation habillement pour les personnels en tenue, actuellement d'une valeur de 10 points est augmentée à 110 points.

### 2.5 Prime d'habillement / déshabillage

La prime d'habillement/déshabillage mise en place à l'article 2.1 de l'accord NAO 2013 est maintenue. Elle concerne le personnel de la Direction Maintenance qui porte une tenue de travail technique et sécuritaire, fournie par l'entreprise et

adaptée aux travaux de maintenance et dont l'habillage et le déshabillage nécessite d'être réalisés au sein de l'entreprise.

## **ARTICLE 3 : AUTRES DISPOSITIONS**

### **3.1 Temps de fin de service (rentrée CEM)**

Pour tenir compte du temps de passage aux pompes et du temps de lavage, le temps de fin de service pour les services bus est fixé à 8 mn (au lieu de 5 mn actuellement) à compter des services Été 2014.

Cette disposition modifie la ligne « fin de service » du tableau de l'annexe 11 « temps de prise et fin de service » du protocole d'accord 99/01 en date du 18 mai 1999.

Une vérification des temps de rentrée pourra être faite après la mise en place des services de septembre pour valider que ce nouveau temps de rentrée au CEM à 8 mn est bien dans la valeur moyenne des temps de rentrée enregistrés au quotidien.

### **3.2 Lutte contre l'absentéisme**

Dans le cadre de l'objectif de diminution de l'absentéisme et notamment du multi-absentéisme, des discussions seront ouvertes avec les partenaires sociaux au cours de l'année 2014 afin de convenir d'actions et de dispositions permettant de contribuer à l'atteinte de cet objectif.

### **3.3 Recrutement des AVSR**

Un nouvel appel à candidatures en interne pour un poste d'AVSR sera lancé en juin 2014. Si le recrutement est infructueux, le sujet sera à rediscuter.

## **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.

## **ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est d'application immédiate.

A Dijon, le 25 mai 2014

Le Directeur  
Laurent VERSCHELDE

Le délégué syndical CGT  
Frédéric PISSOT

Le délégué syndical CFDT  
François VANDENBROUCKE

Les délégués syndicaux FO  
Joaquim BISPO      Cataldo SGARRA