

## ACCORD N° 2023/01 Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires

Entre

La société **KEOLIS BOURGOGNE**, société au capital de 152 800 euros dont le siège social est situé 17 rue du Bailly - 21000 DIJON, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Dijon sous le numéro 015 450 596, représentée par **Monsieur Laurent CHAPUS**, agissant en qualité de Directeur,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

**CFDT** représentée par **Madame Christelle BAUDOUIN**, agissant en qualité de Déléguée Syndicale,  
**CGT** représentée par **Monsieur Abderahman HAMIDI**, agissant en qualité de Délégué Syndical,

d'autre part,

### Préambule

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant notamment sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, l'égalité entre les hommes et les femmes, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

- **3 mars 2022** : Remise des données obligatoires, Fixation du calendrier, Recueil des revendications des syndicats
- **4 avril 2022** : 1<sup>ère</sup> réunion de négociation
- **7 avril 2022** : 2<sup>ème</sup> réunion de négociation
- **9 mai 2022** : 3<sup>ème</sup> réunion de négociation

Au préalable les parties tiennent à souligner les points suivants : Keolis Bourgogne assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de traitement, de conditions de travail, d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Il est notamment rappelé que les différents composants de la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les différentes catégories de personnel. Les catégories et les critères de classification sont communs aux salariés des deux sexes, quel que soit leur statut dans l'entreprise. Par ailleurs, les parties sont conscientes de l'importance d'être toujours attentives à l'égalité entre tous concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle.

Les thèmes de négociation ont été les suivants :

- Salaires (rémunération effective) ;
- Temps de travail :
  - Organisation du temps de travail ;
  - Durée de travail effective ;
  - Recours au temps partiel.
- Égalité hommes/femmes : Mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement des carrières entre les femmes et les hommes ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

A l'issue de ces réunions, un protocole d'accord a été établi par la Direction et les représentants du personnel.

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Keolis Bourgogne.

## Article 2 – Salaires

- Personnel roulant :

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, le taux horaire conventionnel de base des conducteurs est revalorisé conformément à l'arrêté d'extension de l'avenant n°116 « OTRE » du 10 novembre 2022.

	115 V	140 V	145 V	150 V	150 +
01.02.2023	12,058	12,058	12,3074	12,6064	12,8230

- Personnel non-roulant (Agent de Maitrise, Employé, Technicien) hors Mécanicien ayant le statut d'ouvrier :

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, le taux horaire de base du personnel non-roulant (Agents de Maitrise, Employé, Technicien) hors mécanicien ayant le statut d'ouvrier est revalorisé de 4% entièrement individualisé, sur proposition de la Direction, avec un plancher de 3% et un plafond de 5%.

Les collaborateurs concernés seront rencontrés individuellement par leur responsable hiérarchique afin de communiquer le nouveau salaire de base.

La première revalorisation de salaire interviendra sur la paie du mois de mai 2023 avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

- Personnel non-roulant Mécanicien ayant le statut d'ouvrier :

Au regard de la pénurie de recrutement concernant les postes de Mécaniciens, il a été décidé de procéder à une augmentation spécifique du taux horaire de base concernant cette population.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, le taux horaire de base du personnel non-roulant occupant le poste de Mécanicien ayant le statut d'ouvrier est revalorisé de 7% entièrement individualisé, sur proposition de la Direction, avec un plancher de 6.5% et un plafond de 8%.

Les collaborateurs concernés sont ceux présents à la date de la signature de l'accord et seront rencontrés individuellement par leur responsable hiérarchique afin de communiquer le nouveau salaire de base.

La première revalorisation de salaire interviendra sur la paie du mois de mai 2023 avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

## Article 2 – Prime d'ancienneté à 25 ans

L'accord N°2021/01 relatif aux négociations annuelles obligatoires prévoyait le versement d'une prime d'ancienneté d'un montant de 250 € Brut aux salariés atteignant le palier de 25 ans d'ancienneté sur le mois considéré.

A la date de signature de l'accord N°2021/01, les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté n'ont pas pu bénéficier de cette prime, une régularisation de celle-ci sera réalisée sur la paie du mois de mai pour les personnes concernées.

## Article 3 - Prime de non-sinistralité

### 3.1 – Définition d'un sinistre

Un sinistre est un accident avec un tiers ou un obstacle dont le conducteur est partiellement ou totalement responsable.

### 3.2 – Salariés bénéficiaires

La prime de non-sinistralité est allouée à tous les salariés de l'entreprise, exerçant le métier de conducteur ou des missions de conduite avec transport de voyageurs.

### 3.3 – Les modalités

Le sinistre est remonté par l'intermédiaire d'un constat ou le signalement du conducteur selon les procédures en vigueur. A défaut de signalement par le conducteur, il pourra être pris en compte à la suite de la constatation d'un sinistre par un membre de l'exploitation (Assureur, Coordinateur d'Exploitation ou Manager) ou par un autre conducteur lors de la prise de service.

### 3.4 – Période de référence

Les sinistres s'apprécieront chaque trimestre et feront l'objet d'un versement le mois suivant la fin du trimestre concerné. Cette prime entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2023. En conséquence le premier versement interviendra sur la paie de juillet 2023.

Un état de référence du parc actuel sera à prendre en compte avant la mise en place de la dite prime de non-sinistralité.

### 3.5 – Montant de la prime

Le montant de la prime de non-sinistralité est de 60 € par trimestre et sera proratisé en fonction du temps de présence effective (hors CP).

### 3.6 - Dispositions spécifiques au personnel sédentaire exerçant des missions de conduite

Le personnel sédentaire exerçant des missions de conduite pour remplacer des conducteurs absents bénéficiera de la prime de non-accident au prorata du temps effectif de conduite sur la période de référence.

### 3.7 – Les conditions de retrait de la prime

Le salarié perdra le bénéfice de la prime en cas de sinistre survenu au cours du trimestre. Si le sinistre est inférieur à 1000 € TTC, il perdra la prime pour un trimestre. Si le sinistre est supérieur à 1000 € TTC, il perdra la prime pour 2 trimestres. Tout sinistre non déclaré par le conducteur à l'origine du sinistre, conformément à la procédure interne en vigueur, entraînera la perte de la prime de non-sinistralité selon les mêmes règles.

## Article 4 – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Cet accord est signé pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Chaque partie signataire peut demander révision de tout ou partie du présent accord.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

## Article 5 – Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera diffusé dans la Société et porté à la connaissance de tout le personnel par voie d'affichage, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Un exemplaire original de cet accord est remis à chaque organisation syndicale signataire.

Il est par ailleurs déposé en un exemplaire original auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon. Et, la Direction s'engage à accomplir les formalités de dépôt dématérialisé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dans les plus brefs délais.

Fait en 3 exemplaires originaux, à Dijon, le 9 mai 2023.

**Laurent CHAPUS**  
KEOLIS Bourgogne



**Christelle BAUDOUIN**  
Déléguée Syndicale CFDT



**Abderahman HAMIDI**  
Délégué Syndical CGT