

PROCES VERBAL D'ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Entre :

La SAS OTI France SERVICES
dont le siège social est situé 12 rue Eugène Renaux – 63800 COURNON
D'AUVERGNE
représentée par **Monsieur Rémy BOURDIER** – Président
Ci-après dénommée la Direction.

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CGT
Représentée par son délégué syndical M José FERREIRA DA SILVA
L'organisation syndicale UNSA
Représentée par son délégué syndical M Martial BOYET

D'autre part.

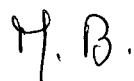
Il a été rédigé le présent procès verbal :

Art. 1er – Le présent procès verbal est rédigé en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail suite aux constatations faites dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Son champ d'application est la société SAS OTI France SERVICES et concerne l'ensemble des salariés.

La négociation annuelle obligatoire s'est déroulée de la manière suivante :

- 1^{ère} réunion, initialement prévue le 19 novembre 2012, reportée au 20 décembre 2012, au cours de laquelle ont été remises les informations nécessaires au bon déroulement des négociations et fixé le calendrier des réunions,
- 2^{ème} réunion, le 16 janvier 2013 au cours de laquelle les parties ont présenté leurs propositions et ont engagé les négociations sur les thèmes,
- 3^{ème} réunion, le 31 janvier 2013
- 4^{ème} réunion, le 12 février 2013
- 5^{ème} réunion le 22 avril 2013 au cours de laquelle des négociations nouvelles ont eu lieu ; à leur terme, la Société OTI France SERVICES et les organisations syndicales ont convenu du présent procès-verbal.



Art. 2 – Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Art. 3 - L'objet du présent procès verbal est relatif, notamment, à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l'organisation des temps de travail.

Art. 4 – Proposition des organisations syndicales

Les organisations syndicales ont fait les propositions suivantes :

Pour la CGT

- Revalorisation salariales pour l'ensemble des salariés
- Mise en place d'un treizième mois
- Mise en place d'une mutuelle d'entreprise

Pour l'UNSA (voir document en annexe 1)

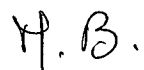
- Revalorisations des salaires
- Heures supplémentaires
- Ancienneté
- Valorisation des astreintes (activité gaz)
- Conditions de travail

Art. 5 – Proposition de la Direction

La Direction souhaite rappeler le contexte économique dans lequel évolue la société : une situation hyper concurrentielle du marché de la relève, et notamment avec ses clients historiques ERDF et GRDF, obligeant chaque prestataire à proposer une offre de qualité constante tout en ayant une maîtrise optimale de ses coûts et une structure d'appel d'offres basée sur la « moins-disance ».

L'entreprise propose :

- La conclusion d'un Accord d'entreprise sur le télétravail :
 - Initialement, les demandes étaient formulées pour les Gestionnaires. La Direction souhaite proposer un accord d'entreprise pour l'ensemble des salariés en télétravail : Gestionnaires, Gestionnaires adjoint et chefs d'équipe
- Le renouvellement de l'Accord sénior
- Suite consultation des salariés sur les paniers, la mutuelle, la prévoyance :



- En contrepartie de la conclusion d'un accord d'entreprise instituant une mutuelle d'entreprise pour l'ensemble des salariés
- Déterminer une indemnité Panier à 8.40 € au lieu des 11 € actuel
- Un retour à une répartition de la prise en charge des cotisations prévoyance telle que prévue par la convention collective
- Modification du « Compte prime » :
 - Objectif défini par marché et prise en compte des particularités de chaque marché
 - Calcul au trimestre, prorata temporis du travail effectif, versement pour le salarié présent à l'effectif le dernier jour du trimestre
 - Prise en compte du CA généré par releveur ce qui permettra de verser des primes même si l'objectif ERDF n'est pas atteint
- Harmonisation des rémunérations des chefs d'équipe

Art. 6 – Décisions

Au vue de la situation économique actuelle de la Société, la Direction n'a pas pu répondre favorablement à l'ensemble des mesures proposées par les organisations syndicales, ce qu'elle regrette.

Toutefois, les organisations syndicales et l'entreprise sont l'une et l'autre favorable à la mise en place des mesures suivantes :

COMPTE-PRIME :

Alimentation du compte

- Prise en compte des ressources utilisées sur le secteur au travers du critère Chiffre Affaire /Jour/ETP (Equivalent temps plein)
- On conserve le critère de contribution au CA global pour le secteur en se basant sur le réalisé des 6 derniers mois de 2012
- On alimente le compte prime du secteur en prenant le CA/J/ETP supplémentaire réalisé (par rapport aux éléments de la feuille de route du secteur) multiplié par le nombre de jours travaillés et le nombre d'ETP utilisé à concurrence de 60% du surplus de CA généré
- On continue à venir retirer des réserves du secteur les frais de remise en état des véhicules et franchises d'assurance en cas de sinistre responsable ou autres surcouts exceptionnels

Redistribution

- On conserve 4 sous panier de prime répartis de la sorte
 - Collective 39% (fonction du nombre de jours de présence terrain sur la période)
 - Individuelle 49% (fonction de la notation individuelle attribuée aux 40 % du personnel le mieux noté)
 - Reserve 8%
 - Management 4% (pour le personnel indirect du secteur gestionnaire et adjoints)
- La prime collective est plafonnée à 50€ par mois et par releveur soit 150€ sur le trimestre
- On conserve une prime globale (individuelle + collective) plafonnée à 200€ soit 600€ par trimestre (y compris pour le management)
- On conserve 5 critères pour la notation des personnels mais le critère de ponctualité est remplacé par un critère de performance

RB

M.B.

- individuel (basé sur le taux de pénétration en local pour la relève QE et sur le résultat individuel en SAR)
- Les notes obtenues durant l'année en cours sont utilisées pour départager les ex aequo.
 - Les 5 critères de notation individuelle sont :
 - Etat du véhicule
 - Présentation
 - Respect des consignes
 - Disponibilité
 - Performance individuelle*

Exclusions

- Renforcement des critères d'exclusion sur les abus de téléphonie, carte essence qui exclus de la prime individuelle et collective (*idem pour les accidents responsables*)
- Ajout des éléments de sanction disciplinaires (avertissement, mise à pied) comme excluant de la prime individuelle et collective
- Maintien des critères liés aux accidents responsable et aux frais de remise en état du véhicule lors de sa restitution excluant de la prime individuelle et collective

Lissage de la performance du secteur

- Les résultats du secteur sont additionnés sur un trimestre (qu'ils soient positifs comme négatifs par rapport à l'objectif de CA de la feuille de route)
- Le CA/J/ETP est moyenné sur le trimestre
- La notation individuelle reste mensuelle mais moyennée sur le trimestre
- Les critères d'exclusions n'exclut que sur le mois ou le critère est constaté

Personnels concernés

- Pas de différenciation CDD/CDI, seul les personnels présents au dernier jour du trimestre sont éligibles à la prime trimestrielle en fonction du nombre de jours de présence sur le terrain (à concurrence de 5 jours minimum travaillés sur le dernier mois).
- Les ETP en congés sur la période sont comptabilisés dans le calcul du CA/J/ETP mais seul le nombre de jours travaillés est comptabilisé dans le calcul de la prime collective de chacun

Versement des primes

- Les primes trimestrielles sont versées 2 mois après le trimestre ce qui correspond à des versements potentiels avec les salaires des mois de Mai, Aout, Novembre et Février

INDEMNITES PANIERS

S'agissant des indemnités paniers, les parties se sont mis d'accord pour ramener l'indemnité panier à 8,60 € pour chaque salarié présent sur le terrain aux horaires de la pause déjeuner. Pour rappel, les parties précisent que les salariés à temps partiel et ne travaillant qu'une demi-journée ne sont toujours pas concernés par le versement de l'indemnité panier.

Le versement de l'indemnité ne sera plus soumis à la production d'une déclaration sur l'honneur.



M. B.

COTISATION PREVOYANCE

S'agissant de la prise en charge des cotisations « prévoyance », les parties conviennent de revenir à la répartition prévue par la convention collective.

REGIME COLLECTIF DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX DES SALARIES CADRE ET NON CADRE (MUTUELLE)

Les parties sont favorables à un accord d'entreprise sur la mise en œuvre d'un régime collectif de remboursement des frais médicaux des salariés cadre et non cadre (mutuelle)

Cette négociation fera l'objet d'un accord spécifique.

TELETRAVAIL

Les parties sont favorables à un accord d'entreprise sur la mise en œuvre du télétravail.

Cette négociation fera l'objet d'un accord spécifique.

Art. 7 – Dispositions diverses et complémentaires ayant fait l'objet de la négociation

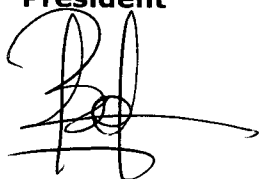
- La durée du travail telle qu'elle résulte de l'horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur reste fixée à 35 heures conformément aux dispositions de l'accord de branche portant réduction de la durée du travail.
- Les parties, constatant le respect du principe d'égalité professionnelle et sur l'emploi des travailleurs handicapés estiment qu'aucune mesure particulière n'est nécessaire.
- En ce qui concerne le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties s'entendent pour se revoir dans le courant de l'année afin de négocier spécifiquement un accord.
- Sur le maintien à l'emploi des seniors, un plan d'action Senior a été mis en place le 11 décembre 2009. Les parties ont convenu de renouveler les dispositions du plan pour une année supplémentaire et de mettre à la négociation de 2014 ce thème.

Art. 8 – Un exemplaire du présent accord, sur support électronique et papier, sera adressé à Monsieur le directeur de la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, les syndicats, les délégués du personnel et au secrétaire du comité d'entreprise.

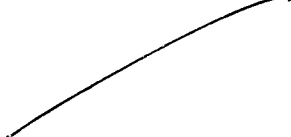
Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

A Cournon d'Auvergne, le 22 avril en 7 originaux.

**Pour la Direction,
Rémy BOURDIER,
Président**



**Pour l'organisation
syndicale CGT, José
FERREIRA DA SILVA**



**Pour l'organisation
syndicale UNSA,
Martial BOYET**

