

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.

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'une part,

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 :

- Le 14 janvier 2014 : remise des informations nécessaires au bon déroulement des négociations
- 1^{ère} réunion, le lundi 27 janvier 2014, au cours de laquelle les parties ont convenu et fixé un calendrier des réunions et échangé sur les informations communiquées le 14 janvier 2014. Les Organisations Syndicales ont, par ailleurs, communiqué à la Direction l'ensemble de leurs propositions.
- 2^{ème} réunion, le 11 février au cours de laquelle les parties ont présenté leurs propositions et ont engagé les négociations sur les thèmes,
- 3^{ème} réunion, le 4 mars 2014
- 4^{ème} réunion, le 11 mars 2014 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. L'organisation syndicale CGT était absente à cette dernière réunion.

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 2014.

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

Au regard de l'augmentation du SMIC depuis 2006 de l'ordre de 15 %, il apparaît que les salaires des salariés étant au-dessus de ce salaire minimum n'ont pas supporté la même augmentation, les organisations syndicales ont fait les propositions suivantes :

Pour la CGT

- Débuter la grille des salaires à 1700 €
- Augmenter de manière significative (de l'ordre de 24 %) les salaires pour l'ensemble des salariés
- Mettre en place un 13ème mois
- Mettre en place une prime d'ancienneté de 100 € brut /mois à partir de 3 ans d'ancienneté
- Réviser à la hausse du panier jugé insuffisant et injustement baissé, et le passer à 10€
- Supprimer le système du compte prime QE en valorisant le salaire de base.

Pour l'UNSA

- Mettre en place une prime d'ancienneté à hauteur de 50 € /mois à compter de 5 à 6 ans de présence. Cette prime pourrait être augmentée soit de 5% par an soit de 10 € tous les 2 ans.
- Revoir le système de prime QE actuel en supprimant la part collective et la répartir sur la part « individuelle ».
Elargir à 80% la part des salariés concernés par la prime en créant une sous-catégorie pour valoriser au mieux les salariés ayant de très bons résultats.
Objectiver les secteurs par mois et non plus lisser le CA sur le trimestre
Conserver le système de pondération actuel.
- Définir la prime pour le gestionnaire adjoint : soit comme le chef d'équipe soit comme le gestionnaire
- Voir dans quelle mesure les salariés du siège pourraient également profiter de la prime puisqu'ils participent à l'activité
- Mettre en place les Tickets restaurant pour le personnel du siège d'un montant équivalent aux paniers
- Valoriser les salaires des chefs d'équipe mais également toute la ligne hiérarchique
- Revaloriser la prime télétravail à 50 €
- Attribuer une prime aux releveurs qui remontent des PNT

Art. 5 – Proposition de la Direction

La Direction souhaite rappeler le contexte économique dans lequel évolue la société :

Malgré la persistance d'une situation hyper concurrentielle des marchés sur lesquels nous nous positionnons, obligeant l'ensemble des prestataires 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 », les premiers chiffres disponibles sur 2013



montrent que les efforts demandés à l'ensemble des salariés ont été bénéfiques.

A fin novembre, nous arrivions à 344 k€ net de Résultat pour un Chiffre d'affaire de 20 000 K€, la masse salariale représentant environ 9 000 K€.

Aussi, ces résultats ont d'une part, permis de reconstituer les capitaux propres de la Société et d'autre part, de retrouver une crédibilité auprès des banques et des acteurs financiers. A ce titre, la Société a pu arrêter l'utilisation du FACTOR, mais également a vu sa capacité d'emprunt augmenter, permettant ainsi de prévoir des investissements nécessaires au développement de l'entreprise.

En conséquence, bien que la Société ait retrouvé une stabilité financière, elle ne peut se permettre de répondre favorablement à l'ensemble des propositions des organisations syndicales qui doivent rester compatibles avec le contexte économique actuel.

L'entreprise propose :

- une augmentation de 2% du salaire des Gestionnaires et des gestionnaires adjoints, dans la mesure où la rémunération des chefs d'équipe a été traitée en 2013.
- Néanmoins, compte-tenu de l'implication et de la présence terrain des chefs d'équipe, allocation d'un panier par jour travaillé
- Une révision du système de prime QE pour répondre aux différentes remontées telles que fixation d'un objectif mensuel (indexé sur la volumétrie des compteurs à relever), pondérer certains critères tels que la performance et la disponibilité, renforcer l'entretien des véhicules mis à la disposition des releveurs. Valoriser la mission de « formateur » au travers du compte prime. Toutefois, la Direction souhaite conserver une part de prime collective car elle répond à l'état d'esprit l'esprit qu'elle souhaite voir perdurer : chaque collaborateur n'étant pas égal face au travail, l'entre aide est nécessaire et doit être valorisée.

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.

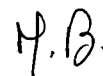
Toutefois, les organisations syndicales signataires et l'entreprise sont l'une et l'autre favorable à la mise en place des mesures suivantes :

- ⇒ une augmentation de 2,2% du salaire des Gestionnaires et des gestionnaires adjoints, dans la mesure où la rémunération des chefs d'équipe a été traitée en 2013
- ⇒ Compte-tenu de l'implication et de la présence terrain des chefs d'équipe, allocation d'un panier par jour travaillé
- ⇒ COMPTE-PRIME :

L'Alimentation du compte prime n'est pas modifiée.

En revanche, la redistribution des primes est révisée comme suit :

- ⇒ Les 4 niveaux de prime sont conservés et répartis de la manière suivante :
 - Collective 25% (fonction du nombre de jours de présence terrain sur la période)
 - Individuelle 62% (fonction de la notation individuelle attribuée aux 70 % du personnel le mieux noté)



- Reserve 8%
 - Management 5% (pour le personnel indirect du secteur gestionnaire et adjoints)
- ⇒ La prime collective reste plafonnée à 50€ par mois et par releveur soit 150€ sur le trimestre
- ⇒ La prime globale (individuelle + collective) reste plafonnée à 200€ soit 600€ par trimestre (y compris pour le management)
- ⇒ Aux 5 critères actuellement en vigueur, un 6^{ème} critère nommé « Formateur » est ajouté. Ce dernier permet d'accorder une certaine reconnaissance de l'investissement des salariés volontaires pour former les nouveaux salariés lors de leur intégration. La notation en découlant vient en « bonus » à la notation générale, pouvant créer des situations où le salarié serait noté 12/10.

Le critère « Disponibilité » est complété par la notion « d'investissement »

Les critères de notation individuelle sont :

- Etat du véhicule
- Présentation / Attitude
- Respect des consignes
- Disponibilité et Investissement
- Performance individuelle
- Formateur

Les pondérations des 5 critères sont complétées comme suit :

- Etat du véhicule : 0 / 1
- Présentation - Attitude : 0 / 1
- Respect des consignes & procédures : 0 / 1 / 2
- Disponibilité et Investissement : 0 / 1 / 2
- Performance individuelle : 0 / 1 / 2 / 3 / 4
- Formateur : 0 / 1 / 2

(Les notes obtenues durant l'année en cours sont utilisées pour départager les exæquo)

Exclusions

Pour rappel, les critères d'exclusion concernant les abus de téléphonie, carte essence, accident responsables et frais de remise en état lors de la restitution du véhicule excluent de la prime individuelle et collective sur le mois où ils ont été constatés.

En outre, 3 critères d'exclusion complètent le dispositif :

- ⇒ Si, au cours du trimestre, le salarié obtient deux « 0 » sur le critère « état du véhicule » : il est exclu de la prime individuelle pour le trimestre (voir plus loin).
- ⇒ Si, au cours du trimestre, le salarié obtient deux « 0 » sur le critère « Disponibilité – Investissement » : il est exclu de la prime collective pour le trimestre.
- ⇒ Si, au cours du trimestre, le salarié obtient deux « 0 » sur le critère « Respect des consignes » : il est exclu de la prime collective et individuelle pour le trimestre.

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)

RB

M.B.

- ⇒ Les objectifs CA / ETP / J sont définis au mois le mois en fonction du secteur
- ⇒ La notation individuelle reste mensuelle et sommée sur le trimestre donnant une note sur 30 (le bonus « formateur » permettant de dépasser cette note en octroyant +1 ou +2 points par mois)
- ⇒ Rappel : Les « anciens critères d'exclusions » ne sont pris en compte que sur le mois où le critère est constaté
- ⇒ Les 3 nouveaux critères d'exclusion (état du véhicule – Disponibilité/Investissement – Respect des consignes) eux sont comptabilisés sur le trimestre

Pour rappel sur le versement des primes :

Les primes trimestrielles sont versées 2 mois après le trimestre ce qui correspond à des versements, le cas échéant, aux mois de Mai, Aout, Novembre et Février.

Seuls 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)

Concernant le système de prime dans sa globalité, les dispositions non modifiées ou complétées par le présent accord, sont maintenues et poursuivies.

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 et selon les horaires collectifs de chaque service, définis par la Direction.
- 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. La Direction continue ses actions pour valoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- 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.

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 18/03/2014 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**

M.B.

