

PROCES VERBAL D'ACCORD PARTIEL DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2015

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, le 18 novembre 2014, au cours de laquelle les parties ont convenu et fixé un calendrier des réunions.

Par ailleurs, la Direction a remis les informations nécessaires au bon déroulement des négociations.

Les Organisations Syndicales ont communiqué à la Direction leurs premières propositions.

⇒ 2^{ème} réunion, le 1er décembre 2014 au cours de laquelle les parties ont présenté leurs propositions et ont engagé les négociations sur les thèmes,

⇒ 3^{ème} réunion, le 17 décembre 2014,

⇒ 4^{ème} réunion, le 13 janvier 2015

⇒ 5^{ème} réunion, le 28 janvier 2015 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 2015.

MB

RB

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, du régime de prévoyance et frais de santé.

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

«

- *Reclassement des salariés selon la convention en vigueur, exemple les releveurs, 160*
- *Augmentation du salaire pour tous les salariés à hauteur de 5%*
- *Païement du 13ème mois*
- *Formation professionnelle à la hauteur des évolutions de notre métier et des futurs marchés*
- *Augmentation des indemnités repas, 12 €*
- *Mise en place d'une prime après 3 ans d'ancienneté*
- *Respect des salariés en tant qu'être humain et du métier qu'ils assument*
- *Augmentation de la participation du CE pour les œuvres sociales*
- *Prise en charge du lavage des bleus, prise en charge du matériel informatique : prime 30 € par mois*
- *Transparence sur la remontée des anomalies prises en compte ainsi que des PNT réalisées*
- *Arrêt des licenciements abusifs*
- *Arrêts des pressions sur les salariés quant au respect des taux (taux imposés à l'employeur et non aux salariés)*

»

Pour l'UNSA

«

- *Mettre en place une prime d'ancienneté à hauteur de 50 € /mois à compter de la 7ème année d'ancienneté*
- *Passage au statut cadre des gestionnaires d'activités*
- *Conditions de travail : mise en application du protocole d'accord afin d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques professionnels + possibilité d'effectuer une fois par an un repas payé par l'entreprise, entre les chefs d'équipes gestionnaire et direction sur chaque secteur et activités*
- *Augmentation du salaire des chefs d'équipe*
- *Augmentation de l'indemnité de panier repas concernant le personnel étant amené à se déplacer sur des grandes agglomérations (PARIS, LYON, BORDEAUX...).*
- *Augmentation de la part patronale (mutuelle)*
- *Instauration de Tickets restaurants pour le personnel du siège.*
- *Augmentation de l'indemnité d'occupation (travailleurs à domicile (chefs d'équipe, gestionnaires adjoint, gestionnaires,..).*
- *Primes releveurs*

»

M. B

RB

Art. 5 – Proposition de la Direction

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

L'ensemble des demandes listées par les organisations syndicales ont fait l'objet de débats et d'éclaircissements de la part de la Direction, notamment toutes les questions relatives au positionnement des coefficients qui résulte de la grille multi critère de la convention collective. Quant au respect des personnes et des salariés, la Direction rappelle qu'elle a toujours mis un point d'honneur à valoriser l'ensemble des salariés de la société et que chaque poste est essentiel au bon déroulement de l'activité. De plus, le dialogue social est toujours valorisé quelle que soit la situation.

L'entreprise propose :

- une augmentation de salaire des chefs d'équipe pour harmoniser la rémunération de ce poste depuis les différentes acquisitions de marchés et de l'application de droit des dispositions de l'article L1224-1 du Code du travail.
- Une révision du système de prime QE sur le nombre de salariés concernés par la part de prime individuelle
- Mettre en place un système de notation des managers qui ne sont actuellement évalués que sur l'atteinte du chiffre d'affaires, la partie managériale n'étant pas prise en compte dans l'octroi des primes des secteurs.

Art. 6 – Décisions

La Direction n'a pas pu répondre favorablement à l'ensemble des mesures proposées par les organisations syndicales, ce qu'elle regrette.

Toutefois, l'organisation syndicale UNSA et l'entreprise sont l'une et l'autre favorable à la mise en place des mesures suivantes, la CGT refusant l'ensemble des propositions de la Direction :

- ⇒ Une **augmentation des salaires de chefs d'équipe** les plus bas pour porter cette dernière entre 1650 € et 1750 € brut mensuel, l'écart de rémunération s'expliquant toujours en fonction de l'expérience acquise dans le poste et les évaluation résultant des entretiens professionnels.
- ⇒ Pour les **salariés « sédentaires »** exerçant leur activité au siège de l'entreprise et dans les différents établissements (Parthenay, Saint Ouen l'Aumône), mise en place **des tickets restaurant** d'une valeur faciale de 10 €, avec participation de l'entreprise de 50%. Sont exclus du dispositif, les techniciens « terrain » bénéficiant d'ores et déjà des « paniers repas » et les salariés en télétravail.
- ⇒ **PNT** : Rappel sur les négociations faites à ce sujet en 2014 : pour chaque PNT « avérée » par ERDF, une prime de 10 € est versée au releveur l'ayant remontée, dès lors que ses notes sont égales ou supérieures à la moyenne du secteur.

Concernant les systèmes de prime mis en place, et dans la mesure où les organisations syndicales ne souhaitent pas signer sur ce point, la Direction décide :

- ⇒ Un système **d'évaluation des managers (Gestionnaires, Gestionnaires adjoints)** sera mis en œuvre dans le cadre du système actuel de prime. Ce dernier viendra pondérer le versement des sommes en fonction de la performance managériale réalisée.
- ⇒ **PRIMES HORS ACTIVITE DE RELEVÉ (GAZ + changement de compteurs)** : système d'incitation à la performance basé sur un seuil de prestations à réaliser au-

M.B
RB

delà duquel une prime à l'acte est octroyée.

La prestation doit être réalisée dans le temps de travail défini au planning et la qualité de la prestation doit être assurée.

Pour que la prime soit versée au collaborateur, l'ensemble de l'équipe doit atteindre les objectifs de chiffre d'affaire fixés.

Par ailleurs, le mécanisme de prime reprend les critères d'exclusion de versement tels qu'ils existent pour le système de prime « relève » (voir infra)

- ⇒ **COMPTE-PRIME RELEVÉ** : Une seule modification relative au pourcentage de salariés concerné par la prime individuelle, qui passe de 70 % de l'équipe à 50 %. Seuls les 50% meilleurs se verront attribuer une prime individuelle.

Pour mémoire, le compte prime relève est construit comme suit :

L'Alimentation du compte prime reste identique et la redistribution des primes s'effectue comme suit :

- ⇒ Les 4 niveaux de prime sont 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 **50 %** du personnel le mieux noté)
- Reserve 8%
- Management 5% (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

- ⇒ La prime globale (individuelle + collective) est plafonnée à 200€ soit 600€ par trimestre (y compris pour le management)

- ⇒ Le critère nommé « Formateur » 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.

- ⇒ Les critères de notation individuelle sont :

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

Les pondérations des 6 critères sont:

- 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)

M.B.
RB

Exclusions

Les critères 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 ou ils ont été constaté.

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)
- ⇒ Les objectifs CA / ETP / J sont définis au mois le mois en fonction du secteur
- ⇒ La notation individuelle reste mensuelle et « additionnée » 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 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 (accord signé en ce sens en 2014) 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.
- Sur les frais de santé, les garanties actuelles satisfont la majorité des salariés. Une négociation a eu lieu courant d'année 2014 afin que les taux de cotisations n'augmentent pas en 2015, malgré un compte déficitaire.

MB

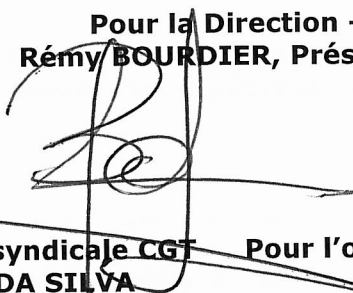
RB

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 09/02/2015 en 5 originaux.

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



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

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



Non signataire