

**ACCORD D'ENTREPRISE DU 23 SEPTEMBRE 2014
PORTANT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignes:

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 Monsieur José FERREIRA DA SILVA

L'organisation syndicale UNSA représentée par son délégué syndical Monsieur Martial BOYET

D'autre part.

Préambule

Les représentants de la Direction ainsi que les représentants des organisations syndicales CGT et UNSA ont engagé des négociations conformément à la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises pour mener les négociations portant sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Titre I – Diagnostic préalable de la situation comparée des hommes et des femmes

La loi prévoit que l'accord relatif aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes fixe les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de les atteindre portant sur 4 thèmes d'actions énumérées à l'article L2323-57 du code du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés.

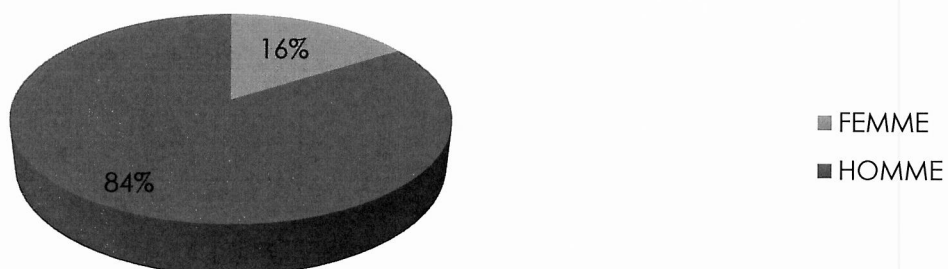
Il a été décidé que les quatre domaines d'action analysés porteraient sur :

- ⇒ L'embauche
- ⇒ L'accès identique à la formation professionnelle
- ⇒ La rémunération et la classification
- ⇒ L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

FDS - HBO

RB

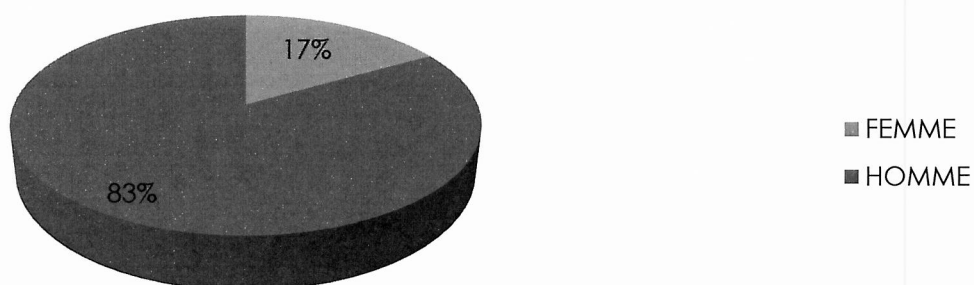
Répartition des heures de formation par Sexe 2010



Répartition des heures de formation par Sexe 2011



Répartition des heures de formation par Sexe 2012



FDS . HBO

RB

EVOLUTION EFFECTIF PAR SEXE

Catégorie	Niveaux	Coef	31/12/2010		31/12/2011		31/12/2012	
			H	F	H	F	H	F
Ouvrier / Employé	Niveau I	120						
		130						
		140	184	77	195	73	238	88
	Niveau II	150	18	3	8	1	9	1
		160	21	9	18	12	18	12
	Niveau III	170	44		49	4	62	4
190		10	2	10	2	10	2	
Technicien Agent de Maitrise	Niveau IV	200	4		8	1	8	1
		220	1	3		3		3
	Niveau V	230						
		240	3	1	2		2	
	Niveau VI	250	8	1	12	2	14	2
		260						
Cadre	Niveau VII	280	1		2		2	
		300						
		330	1					
	Niveau VIII	360						
		390						
		420	1		1		1	
	Niveau IX	450						
500								
TOTAL EFFECTIF			296	96	305	98	364	113

FDS - MBO

RB

31/12/2011

CATEGORIE	NIVEAUX	COEF	MINIMUM CCN	HOMMES		FEMMES	
				SALAIRE LE + BAS	SALAIRE LE + HAUT	SALAIRE LE + BAS	SALAIRE LE + HAUT
OUVRIER / EMPLOYE	NIVEAU I	120	1 395,24				
		130	1 398,56				
		140	1 401,88	1393,82	1592	1393,82	1486
	NIVEAU II	150	1 405,21	1515	1638	X**	X**
		160	1 428,46	1430	1692	1430	1470
	NIVEAU III	170	1 494,90	1495	1815	1600	1650
190		1 561,34	1600.00	1800	X**	X**	
TECHNICIEN / AGENT DE MAITRISE	NIVEAU IV	200	1 667,64	1950.00	1993	X**	X**
		220	1 773,95			X**	X**
	NIVEAU V	230	1 830,42				
		240	1 883,57	X**	X**		
	NIVEAU VI	250	1 936,73	1960	2500	X**	X**
		260	2 006,49				
CADRE	NIVEAU VII	280	2 325,40	X**	X**		
		300	2 823,70				
		330	2 906,75				
	NIVEAU VIII	360	3 202,41				
		390	3 468,17				
		420	3 730,61	X**	X**		
	NIVEAU IX	450	4 564,43				
		500	5 401,57				
550		5 959,67					

**NON COMMUNIQUE CAR EFFECTIF CONCERNE TROP RESTREINT (< A 3)

FDS . MBO
RB

Titre II –Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

■ Principes généraux relatifs à l'égalité de traitement

La société affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La société s'assurera, sur la base des critères précités, du respect des critères professionnels, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, la société applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que les salariés à temps partiel sont majoritairement, des femmes.

■ DOMAINE D'ACTION 1 : L'EMBAUCHE

L'objectif de progression est d'accroître la part du sexe sous représenté parmi les candidats retenus.

La société souhaite augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes sur les métiers à forte présence masculine, et le nombre d'embauche d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

La Société souhaite promouvoir une culture de mixité et de l'égalité professionnelle, tant dans les outils de communication interne que dans la communication externe.

Les actions permettant d'atteindre les objectifs de progression :

Une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des hommes et des femmes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les recrutements organisés au sein de la Société s'adressent aux hommes et aux femmes sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

La Société veillera à ce que la terminologie utilisée en matière de définition de postes, de fonctions, des livrets d'accueil ou du règlement intérieur et des offres d'emploi à pourvoir en interne et en externe ne soit pas discriminante et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes, notamment liés au sexe.

FD S - MBO
RB

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

La société mettra tout en oeuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation et au plus tard 2 semaines avant le départ en formation.

Les indicateurs chiffrés sont :

Le rapport entre l'effectif total, le nombre d'heure de formation dispensées au sein de la Société et le nombre d'heures de formation suivies par les hommes et par les femmes.

Le rapport entre le nombre de salariés à temps partiels partis ayant suivi une formation ainsi que le nombre d'heures réalisées et le nombre d'heure de formation suivies par les salariés à temps plein.

■ DOMAINE D'ACTION 3 : La rémunération et la classification

Les objectifs de progression sont :

→ de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétence et expérience équivalente.

→ Supprimer les éventuels écarts de rémunération pour une même fonction et/ou pour un même niveau de responsabilités, de compétences, d'expérience professionnelle et de performance entre les hommes et les femmes.

Les actions permettant d'atteindre les objectifs de progression

• **Principes généraux**

La société réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en oeuvre.

L'évolution de rémunération et de classification des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

• **Egalité salariale à l'embauche**

La société poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération et la classification à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

A ce titre un bilan annuel portant sur les embauches est réalisé pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération à l'embauche a été analogue.

ADS - HBO
RB

⇒ A partir de 2 ans d'absence, la Société s'engage à reformer les collaboratrices / collaborateurs sur les basiques de leur métier.

Les indicateurs sont :

→ Rapport entre le nombre de salariés bénéficiant d'un congé paternité / maternité/ parental et le nombre d'entretien réalisés avant l'absence et au retour du congé.

→ Le nombre de questionnaire réalisés après le retour.

→ Nombre de salariés formés après 2 ans d'absence.

Titre III : SUIVI – MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur, et au plus tard le **1^{er} octobre 2014**.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, du 1^{er} octobre 2014 au 1^{er} octobre 2017.

Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés de l'entreprise. La publicité de l'accord sera assurée par voie d'affichage et celui-ci sera porté sur le livret d'accueil.

Suivi de l'accord

Un suivi et une compilation des données pertinentes seront effectués par la Direction et recensés dans Le rapport de situation comparée (RSC).

Ce rapport annuel d'évaluation sera établi et présenté au comité d'entreprise au cours du 1^{er} semestre suivant chaque année d'application du présent accord.

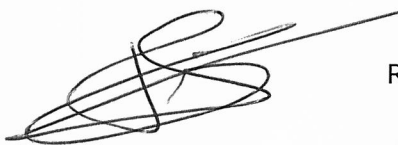
Ce rapport fera l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les tableaux réservés à la communication avec le personnel.

Un exemplaire est adressé à la DIRECCTE.

Fait à Cournon d'Auvergne, le 23/09/2014, en 6 exemplaires

Pour la CGT,
M. José FERREIRA DA SILVA

Pour l'UNSA,
M. Martial BOYET



Pour la Société,
Rémy BOURDIER - Président



OTIFRANCE
LE SERVICE DE PROXIMITE
12 rue Eugène Béraud
Z.I. - 63800 Cournon d'Auvergne
Tél. 04 73 77 57 60 - Fax 04 73 87 55 09
Siret 490 657 376 00060 - TVA FR 50 490 657 376 - APE B299Z