

## ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**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 **Monsieur Ferid ABDESSELEM**

**L'organisation syndicale UNSA**

Représentée par son délégué syndical **Monsieur Martial BOYET**

**D'autre part.**

**Il a été rédigé le présent accord :**

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2232-11 et suivants du Code du travail et plus spécialement des articles L.2242-8 à L.2242-12 qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Son champ d'application est l'entreprise. .

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés.

### **Article 2 – Durée**

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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017.

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.

AF

RB

MB

### **Article 3 – Objet**

L'objet du présent accord est relatif à la fixation :

- Des mesures visant à favoriser l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle ;
- Des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Des mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Des modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé ;
- De l'exercice du droit d'expression des salariés ;
- De l'exercice du droit de déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention collective nationale de la profession se feront, ce de fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

#### **3-1 Mesures visant à favoriser l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle**

Les parties à la négociation ont pu constater, au sein de l'accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes du 23 Septembre 2014, que l'articulation entre la vie familiale et professionnelle constitue un des domaines d'action de celui-ci.

Il en résulte en effet diverses mesures lors d'une suspension de contrat pour congé maternité ou congé parental d'éducation :

- Mise en place une trame type d'entretien formalisée avant le départ en maternité/ ou congé parental ou pour échanger sur la gestion de l'absence, les attentes de la collaboratrice / du collaborateur, les perspectives prévisibles à l'issue du congé.
- Mise en place une trame d'entretien formalisée entre un et 2 mois avant le retour pour examiner les conditions de réintégration au retour de maternité ou parental. Il sera suivi, le cas échéant, d'une évaluation commune du besoin en information et/ou formation et planification.
- Proposer un questionnaire 6 mois après le retour de maternité / congé parental.
- A partir de 2 ans d'absence, la Société s'engage à effectuer une remise à niveau des collaboratrices / collaborateurs sur les basiques de leur métier.

#### **3-2 Mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties à la négociation ont constaté l'existence et l'application de l'accord d'entreprise portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en date du 23 Septembre 2014, exonérant celles-ci de négocier en la matière.

A.F

AB

MB

Ce dernier détermine quatre domaines dans lesquels sont concentrées les différentes actions, à savoir :

- 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.

Dès lors, de nouvelles négociations sur ce thème seront engagées au terme de cet accord.

La Direction acte le fait que l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel coïncidera au salaire correspondant à son activité exercée à temps partiel, et non au-delà.

### **3-3 Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**

Les parties à la négociation ont pu constater que l'accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes de 2014 contenait diverses mesures permettant de lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés de la Société sont systématiquement sollicités sur leur souhait de mobilité sur les nouveaux métiers, dans les conditions décrites (tests et entretien de motivation, réussite aux habilitations nécessaires, CDI Chantier) et seront recrutés selon leur compétence.

De manière générale, la Direction reste particulièrement vigilante quant à la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

### **3-4 Mesures relatives à l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés**

Les parties à la négociation ont pu constater que l'entreprise adopte d'ores et déjà une politique interne en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, et ce notamment depuis 2013 avec l'adhésion et la participation active au réseau des référents handicap Auvergne.

De plus, suite à l'attribution des marchés LINKY, l'entreprise a tenté de favoriser le recrutement de salariés ayant une R.Q.T.H, notamment sur les postes de planificatrices/planificateurs.

En témoignent ainsi les chiffres en la matière, et plus particulièrement ceux de 2015 ayant permis d'atteindre l'intégralité des obligations auxquelles sont tenus l'entreprise.

*Nos différentes D.O.E.T.H. montrent bien notre volonté en la matière :*

*2013 : 12 unités au lieu de 25*

*2014 : 15 unités au lieu de 27*

*2015 : 20 unités auxquelles nous ajoutons les majorations pour emploi de chômeurs longue durée, de seniors, ce qui nous permet d'atteindre nos 29 unités requises.*

cy

A-F

MB

RB

### **3-5 Mise en place d'une couverture prévoyance et frais de santé**

Depuis juillet 2013, un accord d'entreprise est applicable, instituant un régime collectif frais de santé.

La Direction a informé les organisations syndicales sur son projet de négocier avec la compagnie d'assurance, en cours d'année, sur la création d'options intermédiaires (pour un fonctionnement par pallier).

*Exemple : La cotisation employeur pour un isolé de base s'élevant 50%, si l'isolé a souscrit une option faisant baisser la contribution employeur à, par exemple, 30%, l'idée est de déterminer un ou plusieurs paliers intermédiaires (entre l'isolé de base et l'isolé avec option) afin d'avoir une contribution employeur plus importante.*

### **3-6 Sur l'exercice du droit d'expression**

Les parties à la négociation ont constaté l'existence de réunions trimestrielles entre les salariés et leurs encadrants au cours desquelles chacun est libre de s'exprimer sur tout problème lié à son travail. Etant précisé que chaque Responsable de Business fait le lien entre le terrain et la Direction en matière de communication.

De plus, la Direction convie les encadrants au minimum une fois par trimestre au siège à une réunion sur deux jours permettant d'échanger sur tout sujet lié à l'ensemble des activités de la société.

### **3-7 Sur le droit à la déconnexion**

L'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficient d'un droit à la déconnexion. Ce dernier vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie personnelle et familiale des salariés.

Afin de garantir le respect des durées minimales de repos, la Direction s'engage à veiller que le matériel mis à disposition, tels qu'ordinateurs ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant les périodes de repos.

Les salariés n'ont pas l'obligation de lire et répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés pendant les temps de repos.

Les managers veilleront au respect du droit à la déconnexion, notamment en s'attachant à ne pas envoyer de courriel pendant la période concernée.

A-F

MB  
RB

**Article 4 – Dépôt – Publicité**

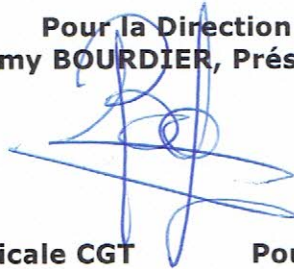
Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition, par l'entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, les syndicats, les délégués du personnel et au secrétaire du comité d'entreprise.

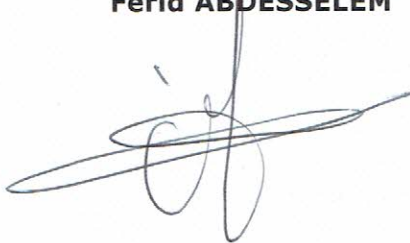
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

A CURNON D'Auvergne, le 2 février 2017.

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



**Pour l'organisation syndicale CGT**  
**Ferid ABDESSELEM**



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

