

## ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

**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.2242-5 à L.2242-7 qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

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.

### Article 3 – Objet

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée du travail, de l'organisation du temps de travail, du partage de la valeur ajoutée et au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

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, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

#### 3-1 Salaires effectifs

Les parties à la négociation ont convenu, au terme des négociations, à diverses augmentations de salaires.

⇒ L'entreprise souhaite augmenter la proposition de revalorisation du SMIC imposée par l'Etat (9,76 euros), le taux horaire pour l'ensemble des salariés placés au coefficient minimal passera de 9,72 euros à 9,80 euros. Dès lors, elle double l'impact de la revalorisation imposée.

⇒ Une augmentation de salaire à hauteur de 50 euros par mois est attribuée aux salariés VIP LINKY, et une prime trimestrielle de 150 euros pourra leur être allouée dès lors que les VQD seront conformes aux attendus ENEDIS en matière de quantité et de qualité.

De même, la Direction fait le choix de revoir le coefficient des chefs d'équipe LINKY, lequel sera à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017 à 200 (au lieu de 190), statut agent de maîtrise, ainsi que des gestionnaires d'activité adjoints qui passeront de 200 à 220.

⇒ Le taux horaire des techniciens gaz est réévalué à hauteur de 10,50 euros pour les techniciens « juniors » et 11 euros pour les techniciens « séniors ».

⇒ Il est également accordé une augmentation de salaire pour les encadrants à hauteur de :

- 100 euros /mois pour les responsables d'activité ;
- 300 euros /mois pour les responsables de *business unit*.

⇒ Il est également accordé une prime d'ancienneté annuelle à hauteur de 30 euros pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 6 ans. Cette prime sera versée tous les ans au mois de décembre.

Par ailleurs, les primes de paniers du midi seront également réévaluées à hauteur de 9 euros et les paniers du soir restent à 17,90 euros.

En ce qui concerne les salariés assujettis aux tickets restaurant, la participation « employeur » au financement de ces derniers est augmentée et s'élèvera à 5,38 euros au lieu de 5 euros.

AF

RB

MB

Plus particulièrement, la rémunération des temps de repas est réorganisée. Les responsables d'activité et les responsables d'activité adjoints sont désormais assujettis aux tickets restaurants dès lors qu'ils sont en agence et seront remboursés aux frais réels en situation de déplacement, étant précisé que ce remboursement est plafonné à 18 euros pour le déjeuner et 25 euros pour le dîner.  
Les responsables de *business unit* sont quant à eux remboursés aux frais réels, sans maximum.

La Direction reconduit l'application du compte prime, lequel est construit de la façon suivante :

*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)

A.F

R.B

M.B

### **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.*

### **3-2 Durée effective et organisation du temps de travail**

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.

Par ailleurs, est applicable, au sein de l'entreprise, l'accord relatif à l'annualisation du temps partiel, en date du 17 Janvier 2012.

Les organisations syndicales avaient notamment proposé la conclusion d'un accord permettant la répartition de la journée de solidarité en minutes sur la journée de travail. Une telle organisation ne pouvant trouver application au sein de l'entreprise OTI France Services, la Direction a toutefois l'intention de revoir les modalités de répartition de celle-ci définies par l'accord d'entreprise conclu le 10 Mai 2011.

AB

A.F

MB

### **3-3 Intéressement, participation, épargne salariale**

Les parties à la négociation, ayant constaté qu'un accord de participation et qu'un plan épargne entreprise sont applicables au sein de l'entreprise, ont convenu de ne pas poursuivre les négociations sur ces dispositifs.

### **3-4 Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'accord d'entreprise portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, conclu le 23 Septembre 2014, un suivi est effectué chaque année par la Direction.

Les parties à la négociation ont pu constater qu'il n'y avait aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aucune différence de déroulement de carrière. Des tableaux de suivi ayant été remis aux organisations syndicales.

La Direction s'engage à rester vigilante quant à la préservation de cette stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 4 – Dépôt – Publicité**

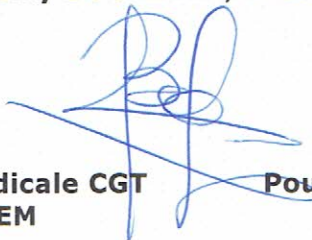
Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition, par l'entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

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

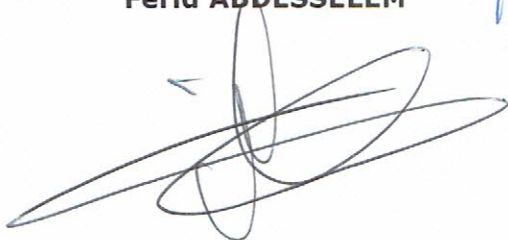
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

A COURNON 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**

