

ACCORD COLLECTIF PARTIEL 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 Farid COLLOT**

L'organisation syndicale UNSA

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

D'autre part.

Il a été rédigé le présent accord :

Article 1^{er} – 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^{er} janvier au 31 décembre 2018.

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.

 H.B.

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 (9,88 euros), le taux horaire pour l'ensemble des salariés placés au coefficient minimal passera de 9,80 euros à **9,95 euros avec effet au 1^{er} janvier 2018**.
- ⇒ Une revalorisation de la fonction **Responsable d'Activité (RA)**, qui passeront à un **statut Cadre**, coefficient 280, niveau 7 et une augmentation de salaire mensuel de 150 € soit passage de 2 400€ brut à **2 550€ brut au 1^{er} février 2018**.
- ⇒ Une revalorisation de la fonction **Responsable Business Unit (RBU)**, qui passeront à un coefficient 300, niveau 7 et une rémunération mensuelle portée à **3 000€ brute au 1^{er} février 2018**.
- ⇒ Déploiement et création de la fonction de **Responsable d'Agence (RAG)**, statut **agent de maîtrise**, coefficient 250, niveau 6, avec **une rémunération mensuelle brute de 2 400€, forfait jours au 1^{er} février 2018**.
- ⇒ Il est reconduit la 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 soir** seront également réévaluées à hauteur de **18 euros** et les paniers du midi restent à 9 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 **5,43 euros** au lieu de 5,38 euros. De plus, les tickets seront remplacés par une carte repas sans mini de consommation et rechargeable automatiquement.

M.B.
RB

Refonte du système de prime :

- Système de prime pour les « personnels directs », avec abandon du système collectif/individuel avec mise en place d'une fourchette de production attendu (basé sur un volume de points à réaliser avec une équivalence 1 point = 1 euro) avec au-delà une prime représentant environ 20% du montant vendu de la prestation et un seuil bas en dessous duquel le personnel sera considéré en insuffisance professionnelle.

Les critères d'exclusions et de transpositions des événements non qualité au travers d'une équivalence en nombre de point définit par la non qualité (exemple : mauvais serrage : -400 points, réclamation client QE : -25 points, déchargement QE hors plage : -25 points, etc...) seront conservés.

- Système prime planificatrices/planificateurs en agence :
Alimentation d'une corbeille par la production globale de l'équipe à hauteur de 7% du montant de prestation vendue au-delà du seuil haut réalisé et redistribution à partir de critères de performance de leur métier (RDV pris, avance sur la programmation, etc...)
- Intéressement des Responsables d'Agences et des Responsables Business Unit sur le résultat de leur agence ou BU (1% du résultat net après impôts).

Le versement des primes :

Les primes seront versées tous les mois et le nouveau système de prime sera déployé à partir du deuxième trimestre 2018.

Seuls les personnels présents tout le mois et au dernier jour du mois seront éligibles à la prime mensuelle en fonction du nombre de jours de présence sur le terrain.

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.

Mise en place pour le personnel administratif du siège (ces horaires ne s'appliqueront pas pour le personnel au forfait jours et pour le personnel en horaires décalés) de plages horaires fixes et de plages horaires variables.

Les plages fixes obligatoires seront les suivantes :

- **9h00 à 12h00**
- **14h00 à 17h00**

Tous retards dans ces plages horaires fixes seront sanctionnés et les minutes ou heures seront retenus sur les salaires.

M.B.
RB

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.

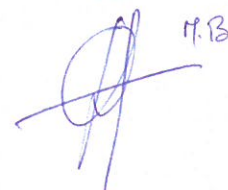
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

A COURNON D'AUVERGNE, le 8 février 2018.

Pour la Direction
Rémy BOURDIER, Président

Pour l'organisation syndicale CGT
Farid COLLOT

Pour l'organisation syndicale UNSA
Martial BOYET



M.B.

ACCORD COLLECTIF PARTIEL 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 Farid COLLOT**

L'organisation syndicale UNSA

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

D'autre part.

Il a été rédigé le présent accord :

Article 1^{er} – 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^{er} janvier au 31 décembre 2018.

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 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.

M. B.

RB

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

La Direction a informé les organisations syndicales du changement de prestataire GROUPAMA au lieu de KLESIA pour la prévoyance avec la mise en place d'éléments sociaux avec quatre grands thèmes :

- *Le handicap*
- *Les aidants familiaux*
- *La fragilité sociale*
- *Le retour à l'emploi pour les longues maladies*

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.

3-8 Sur les œuvres sociales

La Direction décide de revaloriser le pourcentage alloué aux œuvres sociales du CE en le passant de 0,50% à 0,60% de la masse salariale.

3-9 Sur les entretiens des EPI

La Direction va mettre en place deux dotations par an par technicien et versera chaque mois une prime de lavage de 5 €.

M.B.

RB

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.

2016 : 32.62 unités auxquelles nous ajoutons les majorations pour emploi de chômeurs longue durée, de seniors, ce qui nous permet d'atteindre nos 40 unités requises.

ROB
M.B.

Article 4 – Dépôt – Publicité

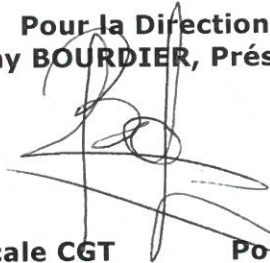
Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition, par l'entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

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 8 février 2018.

Pour la Direction
Rémy BOURDIER, Président



Pour l'organisation syndicale CGT
Farid COLLOT

Pour l'organisation syndicale UNSA
Martial BOYET



M.B.

ACCORD COLLECTIF PARTIEL 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 Farid COLLOT**

L'organisation syndicale UNSA

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

D'autre part.

Il a été rédigé le présent accord :

Article 1^{er} – 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^{er} janvier au 31 décembre 2018.

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.

M.B.
R.B.

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 (9,88 euros), le taux horaire pour l'ensemble des salariés placés au coefficient minimal passera de 9,80 euros à **9,95 euros avec effet au 1^{er} janvier 2018.**
- ⇒ Une revalorisation de la fonction **Responsable d'Activité (RA)**, qui passeront à un **statut Cadre**, coefficient 280, niveau 7 et une augmentation de salaire mensuel de 150 € soit passage de 2 400€ brut à **2 550€ brut au 1^{er} février 2018.**
- ⇒ Une revalorisation de la fonction **Responsable Business Unit (RBU)**, qui passeront à un coefficient 300, niveau 7 et une rémunération mensuelle portée à **3 000€ brute au 1^{er} février 2018.**
- ⇒ Déploiement et création de la fonction de **Responsable d'Agence (RAG)**, statut **agent de maîtrise**, coefficient 250, niveau 6, avec **une rémunération mensuelle brute de 2 400€, forfait jours au 1^{er} février 2018.**
- ⇒ Il est reconduit la 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 soir** seront également réévaluées à hauteur de **18 euros** et les paniers du midi restent à 9 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 **5,43 euros** au lieu de 5,38 euros. De plus, les tickets seront remplacés par une carte repas sans mini de consommation et rechargeable automatiquement.

M.B.

RB

Refonte du système de prime :

- Système de prime pour les « personnels directs », avec abandon du système collectif/individuel avec mise en place d'une fourchette de production attendu (basé sur un volume de points à réaliser avec une équivalence 1 point = 1 euro) avec au-delà une prime représentant environ 20% du montant vendu de la prestation et un seuil bas en dessous duquel le personnel sera considéré en insuffisance professionnelle.

Les critères d'exclusions et de transpositions des événements non qualité au travers d'une équivalence en nombre de point défini par la non qualité (exemple : mauvais serrage : -400 points, réclamation client QE : -25 points, déchargement QE hors plage : -25 points, etc...) seront conservés.

- Système prime planificatrices/planificateurs en agence :
Alimentation d'une corbeille par la production globale de l'équipe à hauteur de 7% du montant de prestation vendue au-delà du seuil haut réalisé et redistribution à partir de critères de performance de leur métier (RDV pris, avance sur la programmation, etc...)
- Intéressement des Responsables d'Agences et des Responsables Business Unit sur le résultat de leur agence ou BU (1% du résultat net après impôts).

Le versement des primes :

Les primes seront versées tous les mois et le nouveau système de prime sera déployé à partir du deuxième trimestre 2018.

Seuls les personnels présents tout le mois et au dernier jour du mois seront éligibles à la prime mensuelle en fonction du nombre de jours de présence sur le terrain.

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.

Mise en place pour le personnel administratif du siège (ces horaires ne s'appliqueront pas pour le personnel au forfait jours et pour le personnel en horaires décalés) de plages horaires fixes et de plages horaires variables.

Les plages fixes obligatoires seront les suivantes :

- **9h00 à 12h00**
- **14h00 à 17h00**

Tous retards dans ces plages horaires fixes seront sanctionnés et les minutes ou heures seront retenus sur les salaires.

RB M.B.

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

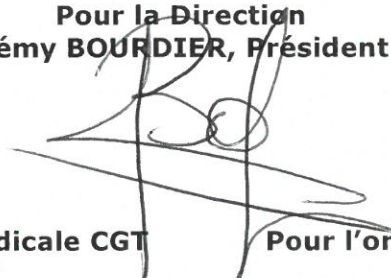
Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition, par l'entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

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 8 février 2018.

Pour la Direction
Rémy BOURDIER, Président



Pour l'organisation syndicale CGT
Farid COLLOT

Pour l'organisation syndicale UNSA
Martial BOYET



ACCORD COLLECTIF PARTIEL 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 Farid COLLOT**

L'organisation syndicale UNSA

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

D'autre part.

Il a été rédigé le présent accord :

Article 1^{er} – 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^{er} janvier au 31 décembre 2018.

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.

M.B.

RB

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.

M. B.

RB

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.

2016 : 32.62 unités auxquelles nous ajoutons les majorations pour emploi de chômeurs longue durée, de seniors, ce qui nous permet d'atteindre nos 40 unités requises.

M.B.
RB

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

La Direction a informé les organisations syndicales du changement de prestataire GROUPAMA au lieu de KLESIA pour la prévoyance avec la mise en place d'éléments sociaux avec quatre grands thèmes :

- *Le handicap*
- *Les aidants familiaux*
- *La fragilité sociale*
- *Le retour à l'emploi pour les longues maladies*

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.

3-8 Sur les œuvres sociales

La Direction décide de revaloriser le pourcentage alloué aux œuvres sociales du CE en le passant de 0,50% à 0,60% de la masse salariale.

3-9 Sur les entretiens des EPI

La Direction va mettre en place deux dotations par an par technicien et versera chaque mois une prime de lavage de 5 €.

M. B.
R/B

Article 4 – Dépôt – Publicité

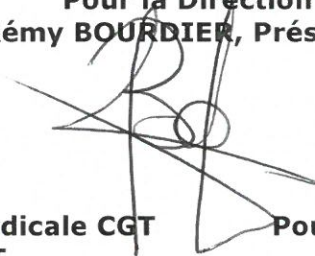
Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition, par l'entreprise à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

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 8 février 2018.

Pour la Direction
Rémy BOURDIER, Président



Pour l'organisation syndicale CGT
Farid COLLOT

Pour l'organisation syndicale UNSA
Martial BOYET

