

CONTRAT DE GENERATION CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE

Entre :

La société

La SAS CHALLANCIN PREVENTION et SECURITE, Société par Actions Simplifiée au capital de 100 000 euros dont le siège social est au 9-11 avenue Michelet – 93400 Saint Ouen, dûment représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, agissant en qualité de Président

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales

L'organisation syndicale **FO** représentée par ses délégués syndicaux, M. SUIRE Thierry et Monsieur MARDI Samir ;

L'organisation syndicale **CFE-CGC** représentée par son délégué syndical, M. NAQUIN Jean Pierre ;

L'organisation syndicale **UNSA** représentée par ses délégués syndicaux, M. BOLI Souro Michel et Monsieur EL HADJ MAHMOUT Kally ;

L'organisation syndicale **SUD** représentée par ses délégués syndicaux, M. ZIOUECHE Hocine et Monsieur NOUNENE Moise ;

L'organisation syndicale **CFTC** représentée par ses délégués syndicaux, M. BARBOSA Nelson, Monsieur AMEZIANE Abdelhakim et Monsieur LEPRINCE Mickael ;

L'organisation syndicale **CGT** représentée par ses délégués syndicaux, M. MOHSNI Mohamed, Monsieur FERDI Farid et Monsieur BEKKALI Anass ;

D'autre part,

La Société et les Organisations syndicales étant ci-après dénommés individuellement une « Partie » et collectivement des « Parties ».

JPW ML

BSM

TS

JF

Préambule

Les discussions s'inscrivent dans le cadre des négociations triennales, conformément à l'article L5121-11 du Code du travail.

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ses derniers.

Les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors entendent s'engager tout particulièrement en matière de :

- Formation et d'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- Formation et d'emploi des salariés âgés ;
- Transmission des savoirs et de compétences.

L'accord s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Les parties réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans l'entreprise :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que la mixité des emplois
- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche durant le déroulement de carrière.

Les parties entendent poursuivre, par le présent accord, les actions engagées en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et du décret 2013-222 du 15 mars 2013 pris pour application.

Dans le cadre de ces négociations, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies le 8 novembre 2016, le 21 novembre 2016, le 06 décembre 2016 et le 16 décembre 2016 pour négocier.

Article 1 – Champs d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les personnes de l'entreprise.

Tranches d'âge des jeunes et des seniors

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans dits « jeunes »;
- et les salariés âgés d'au moins 55 ans et plus dits « salariés âgés ».

Article 2 – Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

- La pyramide des âges
- La place respective des jeunes et des seniors dans l'entreprise et les caractéristiques de ces populations
- Les prévisions de départ à la retraite
- Les perspectives de recrutement
- Les compétences clefs de l'entreprise
- Les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées respectivement dans la loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi que son décret d'application n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

Le diagnostic a été remis aux partenaires sociaux et est annexé au présent accord.

Article 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

3-1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminé

L'entreprise s'engage à recruter 12 jeunes en contrat à durée indéterminée sur la durée totale de l'accord avec la répartition suivante :

- 4 jeunes la première année de l'accord ;
- 4 jeunes la deuxième année de l'accord ;
- 4 jeunes la troisième année de l'accord.

3-2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3-2-1 Mise en place d'un parcours d'accueil

L'entreprise mettra en place un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Le parcours d'accueil comportera :

- Un livret d'accueil visant à présenter l'entreprise, son organisation ainsi que ses activités ;
- La désignation d'un salarié référent. Ce dernier sera désigné sur la base du volontariat par son supérieur hiérarchique et validé par le service Ressources Humaines.

Le salarié référent devra être dans la mesure du possible un salarié affecté régulièrement sur le site d'affectation du jeune afin de pouvoir lui transmettre les consignes en vigueur et les aspects techniques du site.

Le salarié référent sera accompagné par la société et se verra proposer une formation spécifique à la transmission des savoirs et au rôle de tuteur, réalisée dans le cadre du plan de formation et/ ou de l'utilisation du Compte Personnel de Formation.

Au moment de sa désignation le référent recevra une note d'information lui détaillant son rôle ainsi que les moyens mis à disposition pour réaliser sa mission.

Le salarié référent désigné et respectant les critères présentés ci-dessus se verra attribuer une première prime « tuteur » d'un montant brut de 75 euros à l'embauche du jeune pris en charge et une deuxième prime « tuteur » d'un montant brut de 75 euros si le jeune valide sa période d'essai. Dans les deux cas la prime sera versée le mois suivant l'embauche du jeune et le mois suivant la validation de la période d'essai du jeune.

Les fonctions du référent ainsi désigné seront d'accompagner et d'améliorer l'intégration du jeune dans sa fonction en lui prodiguant des conseils lui permettant de compléter ses compétences techniques du poste mais également en vue de transmettre le bon comportement à adopter selon des situations diverses pouvant se présenter en cours de ses missions. L'organisation de la fonction de référent dépendra du niveau de sollicitation du jeune. En cas de besoin, le responsable de secteur pourra intervenir en qualité de relais.

3-2-2 Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'accompagner les jeunes, notamment ceux sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme, afin de leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les prérequis de base.

JPOV MC BSM TS

JF

A cet égard, l'entreprise s'engage à remettre à chaque salarié, au moment de l'embauche, une note d'information sur les modalités d'accès à la formation.

3-3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

L'entreprise s'engage à organiser chaque année un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent afin de suivre l'intégration du jeune dans l'entreprise, et, en particulier, l'évaluation de la maîtrise de ses compétences.

3-4 Recours à l'alternance et aux stages

3-4-1 Le recours à l'alternance

Conformément à l'article L612-20 du Code de sécurité intérieure, nul ne peut être employé ou affecté pour participer à une activité de surveillance humaine s'il ne justifie par de son aptitude professionnelle, attestée par la détention d'une carte professionnelle.

En conséquence, l'alternance peut difficilement être développée dans l'entreprise pour le cœur de métier de la surveillance humaine, tant que les étudiants ne justifient pas de l'obtention d'une carte professionnelle.

« Bac pro métiers de la sécurité »

L'entreprise collabore actuellement avec l'IFCV de Levallois qui vient de créer une formation « métiers de la sécurité » afin d'étudier toutes les possibilités pour accueillir des alternants dans les métiers de la sécurité. L'entreprise a été porteuse du projet du centre de formation. Cette formation est organisée de façon à ce que le jeune passe son CQP APS en début de cursus, ce qui le rend employable ensuite sur le reste du cursus.

L'entreprise a pour objectif de doubler son nombre d'alternants sur la durée totale de l'accord soit 8 alternants.

Par ailleurs l'entreprise s'engage à continuer le développement des relations écoles et la recherche d'éventuel partenariat avec d'autres Centre de formation.

L'entreprise s'engage également à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans les fonctions supports. A cet égard l'entreprise s'engage à faire bénéficier les alternants du parcours d'accueil visé à l'article 3-2-1 du présent accord.

3-4-2 Le recours aux stages

Conformément à l'article L612-20 du Code de sécurité intérieure, nul ne peut être employé ou affecté pour participer à une activité de surveillance humaine s'il ne justifie par de son aptitude professionnelle, attestée par la détention d'une carte professionnelle.

Néanmoins, depuis le 21 août 2014, les autorisations provisoires et préalables sont valables six mois, en application de l'article R. 612-20 du code de la sécurité intérieure. Cette validité doit être appréciée au moment de l'inscription à la formation.

En conséquence, il n'y a pas lieu d'exiger des stagiaires une autorisation préalable en cours de validité au moment de leur entrée en stage pratique, dès lors que ce stage est prévu dans le cadre de la formation. De la même manière, une autorisation préalable en cours de validité ne peut être exigée des candidats à un examen de fin de formation, dès lors qu'ils ont justifié de cette obligation au moment de leur inscription.

L'autorisation provisoire permet uniquement à son titulaire de suivre une formation en interne dans une entreprise de sécurité privée. Elle ne permet pas de l'affecter à un poste correspondant à l'exercice effectif d'une activité privée de sécurité. En cas de contrôle du CNAPS, l'employeur est passible de sanctions disciplinaires.

En conséquence, les stages ne peuvent être développés pour le cœur de métier de la surveillance humaine.

Cependant l'entreprise s'engage à développer les stages dans la filière incendie car celle-ci demande moins de démarches administratives.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire pour les fonctions support.

A cet égard l'entreprise s'engage à faire bénéficier les stagiaires du livret d'accueil visé à l'article 3-2-1 du présent accord à leur arrivée.

Article 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4-1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

4-1-1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement des salariés âgés en contrat à durée indéterminée

L'entreprise s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

L'entreprise s'engage à recruter 12 salariés âgés en contrat à durée indéterminée sur la durée totale de l'accord avec la répartition suivante :

- 4 salariés âgés la première année de l'accord ;
- 4 salariés âgés la deuxième année de l'accord ;
- 4 salariés âgés la troisième année de l'accord.

4-1-2 Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au 30 septembre 2016, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 15.2% de l'effectif. L'entreprise s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

De plus, pendant la durée de l'accord l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi au moins 1 salarié âgé qui souhaite cumuler une pension de retraite et le revenu d'une activité professionnelle par le biais du dispositif du cumul emploi retraite.

4-2 Action d'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplissant les conditions posées par l'article L351-15 du Code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'un passage à temps partiel dans le but de bénéficier du dispositif de retraite progressive.

L'employeur s'engage à promouvoir dans l'entreprise ces aménagements de fin de carrière et de répondre aux demandes formulées par les salariés.

4-3 Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins 55 ans.

4-3-1 listes des facteurs communs de pénibilité

La loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi que son décret d'application n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité a identifié pour les salariés âgés, à l'instar de l'ensemble des salariés, le facteur de pénibilité suivant :

- **Le travail de nuit** soit une heure de travail entre 0 heure et 5 heures à compter de 120 nuits par an

4-3-2 dispositifs de prévention de la pénibilité spécifiques aux salariés âgés

L'entreprise Challancin s'engage sur deux dispositifs spécifiques aux salariés âgés visant à prévenir la pénibilité liée au travail de nuit :

- Les travailleurs de nuit âgés de plus de 55 ans et totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront à titre prioritaire, à leur initiative, d'un passage en jour qui est plus adapté à leur état de santé. L'employeur s'engage à accepter 50% des demandes annuelles de salariés remplissant les présentes conditions. L'employeur s'engage à répondre aux demandes dans un délai d'un mois.
- Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplissant les conditions posées par l'article L351-15 du Code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'un passage à temps partiel dans le but de bénéficier du dispositif de retraite progressive. L'employeur s'engage à accepter 100% des demandes formulées par les salariés dans un délai de 3 mois, le temps de répondre aux nécessités de service.

Article 5 – Action permettant la transmission des savoirs et des compétences

L'entreprise s'attachera à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

Les salariés expérimentés transmettront des savoirs faire et des compétences que leur confère leur expérience, notamment concernant les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic, à savoir :

- Les Directeurs d'agence
- Les chefs de secteur
- Les salariés chargés de mission de planification
- Les agents cynophiles

Les jeunes, quant à eux, peuvent faire bénéficier des salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies).

Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

Article 6 – Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord réaffirment la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et dans les étapes de la vie professionnelle (le recrutement, la formation, la rémunération, l'évolution de carrière ...).

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements ci-dessous pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus des NAO du 16 décembre 2016.

Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Rémunération effective

Principe: Respecter le principe d'égalité salariale

Objectif: Ne pas avoir plus de 15 % d'écart homme femme selon les catégories professionnelles.

Actuellement on observe en moyenne 13.5% d'écart entre les hommes et les femmes.

Indicateur de suivi :

- Salaire de base moyen et médian réparti par sexe et par catégorie professionnelle ramené à l'heure de travail

- Embauche

Principe : Renforcer la mixité lors du recrutement

Objectif :

- Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDD.
- Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDI.

Actuellement, les femmes représentent en moyenne 9.25% des recrutements tous contrats confondus.

Indicateur de suivi :

- Embauches de l'année civile : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat et par sexe.

- Formation

Principe : Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Objectifs :

- Ne pas avoir plus de 10 points d'écart entre les hommes et les femmes.

Actuellement, 40.68% des hommes ont une formation chaque année contre 32.45% des femmes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de formation suivi par sexe et par an avec répartition par catégorie professionnelle

- Promotion professionnelle

Principe: Favoriser les promotions et les évolutions de carrière

Objectifs :

- 2.5% des hommes et des femmes ont eu une promotion chaque année
- Ne pas avoir plus de 1.5 point d'écart entre les hommes et les femmes.

A ce jour, 2.1% des salariés de l'entreprise ont une promotion chaque année.

0.66% des femmes et 2.27% des hommes ont une promotion soit un écart de 1.61 point.

Indicateur de suivi :

- Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle

Article 7 – L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement des carrières

Aucune personne ne sera écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Les domaines de discrimination sont les suivants : rémunération (article L. 3221-3), mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation ou renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 8 – Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Les parties s'entendent pour rédiger un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord contrat de génération chaque année à l'occasion des NAO et à transmettre ce rapport à la DIRECCTE. Ce document se fera sous la forme d'un bilan comportant notamment des données chiffrées. Ce document sera également présenter devant le Comité d'entreprise tous les ans.

JF

JEN HL

BS M TS

Calendrier prévisionnel

Engagements et actions

Première année de l'accord :

- Recruter 4 jeunes en CDI
- Recruter 4 séniors en CDI

Deuxième année de l'accord :

- Recruter 4 jeunes en CDI
- Recruter 4 séniors en CDI

Troisième année de l'accord :

- Recruter 4 jeunes en CDI
- Recruter 4 séniors en CDI

Sur la durée totale de l'accord :

- Doubler le nombre d'alternants
- Continuer le développement des relations écoles et la recherche d'éventuel partenariat avec d'autres Centre de formation.
- Développer l'alternance dans les fonctions supports
- Développer le recours aux stages dans les fonctions supports ainsi que dans la filière incendie
- Mise en place d'un parcours d'accueil pour les jeunes (livret d'accueil et désignation d'un référent) à leur arrivée dans l'entreprise
- Remise d'une note d'information sur les modalités d'accès à la formation aux jeunes à leur arrivée
- Organisation d'entretien de suivi pour les jeunes
- Maintien de la part de salariés âgés d'au moins 55 ans à 15.2% de l'effectif
- Maintenir au moins 1 sénior souhaitant cumuler une pension de retraite et le revenu d'une activité professionnelle
- Promouvoir le dispositif de retraite progressive au sein de l'entreprise et répondre aux demandes formulées par les salariés
- Mise en place de binômes d'échange de compétences sur la base du volontariat

Article 9 – Modalités de publicité de l'accord, notamment envers les salariés

Le présent accord fera l'objet d'une information au comité d'entreprise chaque année, d'un dépôt auprès de la DIRECCTE de Bobigny et une copie sera dressée au conseil des Prud'hommes de Bobigny. L'entreprise s'assurera que le présent accord sera affiché dans toutes les agences de l'entreprise.

JPOV ML

B S M T S

JF

Article 10 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

En l'application de l'article L2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le 19 septembre 2016.

En l'application de l'article L5121-11 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En outre, cet accord vaut dénonciation de tout usage ou engagement unilatéral de l'employeur traitant du même objet dans l'entreprise.

Article 11 – Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétents.


Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les prochaines négociations auront lieu en 2019.

Fait à Saint Ouen, le 16 décembre 2016.

La Société

Frédéric LAISNEY, Président

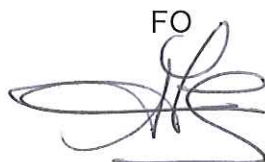


Les organisations syndicales représentatives

CGT

FO

CFE-CGC



CFTC

UNSA

SUD

