

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2016 DE LA SOCIETE 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 ».

Préambule

Les discussions s'inscrivent dans le cadre des négociations annuelles, conformément à l'article L2242-1 du Code du travail

Les négociations se sont déroulées dans un esprit de conciliation et de dialogue social

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.

Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la Société sauf indication contraire spécifiée dans l'accord.

PARTIE 1 : REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
--

Article 1 : Salaires effectifs

La société s'engage à respecter intégralement les dispositions issues des négociations paritaires de branche.

Ainsi, l'ensemble des salariés sont positionnés conformément à l'accord sur les métiers repères.

En complément des dispositions issues des négociations de branche encore en cours, la Direction s'engage sur les points suivants :

Prime panier

La prime panier est portée à 3,60 euros par panier pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les modalités de versement sont celles définies par la convention collective.

Si une disposition plus favorable était instaurée au niveau de la branche, c'est cette disposition plus favorable qui s'appliquerait, les deux dispositions ne seraient en aucun cas cumulables.

Article 2 : Durée effective et organisation du temps de travail

Astreinte

2-1 Salariés visés

Trois régimes d'astreinte sont institués, selon les catégories de salariés visés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel : un régime « d'astreinte maîtrise » pour les agents de maîtrise, un régime « agents mobiles » pour les salariés ronds et un régime « autres agents d'exploitation » pour les autres agents d'exploitation.

Le régime « d'astreinte maîtrise » correspond au remplacement de la fonction de l'agence qui est momentanément fermée pour diverses raisons. Ce régime est instauré à titre obligatoire.

Pour des raisons de nécessité de service, un agent d'exploitation volontaire pourra être amené à tenir une « astreinte maîtrise ». Dans ce cas, la direction veillera à ce que l'agent d'exploitation possède tous les moyens pour mener à bien son « astreinte maîtrise » et cette disposition est instaurée sur la base du volontariat.

Le régime « agents mobiles » correspond à une astreinte d'un agent rond en vue de répondre aux sollicitations de la centrale. Ce régime est instauré à titre obligatoire.

Le régime "agent d'exploitation" qui correspond à l'astreinte des agents d'exploitation en cas de besoin d'intervention. Ce régime est instauré sur la base du volontariat.

2-2 Période d'astreinte

Les salariés soumis à une période d'astreinte telle que décrite au présent article sont tenus de rester disponibles en dehors de leur horaire habituel de travail, à leur domicile ou à proximité en vue d'une intervention possible à tout moment sur les sites clients, toute l'année, de jour et/ou de nuit.

2-3 Modalités d'information des salariés de la programmation des jours d'astreinte

Chaque salarié sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte au moins 7 jours calendaires à l'avance. L'information individuelle se fera par écrit.

En cas de circonstances exceptionnelles, la date et l'heure prévues pour un ou plusieurs jours d'astreinte pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance de 48 heures. Le salarié sera informé individuellement par oral et recevra une confirmation écrite de cette modification.

JPN H E JF

Il sera remis à chaque salarié placé en astreinte, une fois par mois, un document récapitulant son temps passé en astreinte. Ce document indiquera également la compensation perçue par le salarié pour le temps passé en astreinte.

2-4 Rémunération des jours d'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir sur les sites clients pendant leur temps de repos quotidien ou leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Toutefois, le salarié en astreinte maîtrise bénéficiera, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une compensation prenant la forme d'une prime d'astreinte d'un montant égal à 1 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte.

Le salarié en astreinte agent mobile bénéficiera, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une compensation prenant la forme d'une prime d'astreinte d'un montant égal à 1,50 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte.

Le salarié en astreinte exploitation bénéficiera en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une compensation prenant la forme d'une prime d'astreinte d'un montant égal à 1 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte.

Le temps d'intervention, qui est un temps de travail effectif, sera rémunéré comme tel et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail. Le temps d'astreinte antérieur ou postérieur au temps d'intervention restera rémunéré aux conditions de l'astreinte définies ci-dessus.

Si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien de 11 heures consécutives, il bénéficiera d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

Si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, le salarié bénéficiera d'un temps de repos d'une durée équivalente au repos supprimé.

Article 3 : Attribution d'un jour de congé payé supplémentaire pour ancienneté

L'entreprise attribue 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cette disposition entre en vigueur dès la période d'acquisition des congés payés allant du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017.

Un autre jour de congé payé supplémentaire sera attribué aux salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cette disposition entre en vigueur dès la période d'acquisition des congés payés allant du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017.

Cet avantage est cumulable avec les congés d'ancienneté qui sont prévus par la Convention Collective Nationale des entreprises de Prévention et Sécurité du 15 février 1985 pour les agents de maîtrise et les cadres.

Article 4 : Intéressement, Participation et épargne salariale

La direction rappelle qu'un accord d'entreprise sur la participation a déjà été conclu en date du 24 septembre 2009, modifié par avenant le 4 décembre 2012.

**PARTIE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL**

Article 1 : Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2015 les femmes représentent 8.1 % de l'effectif de la société. Leur âge moyen est de 37 ans contre 43 ans pour les hommes et leur ancienneté moyenne est de 4 ans proche de celles des hommes de 4,5 ans.

Les femmes représentent :

- 8 % agents d'exploitation/employés administratif et techniciens
- 8.8 % agents de maîtrise
- 9 % ingénieurs et cadres

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s'articulent en 5 domaines :

- La rémunération effective
- L'embauche
- La formation
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée personnelle
- La promotion professionnelle

Et ont pour but d'atteindre les objectifs suivants :

- Respecter le principe d'égalité salariale
- Renforcer la mixité lors des recrutements
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle
- Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- Favoriser les promotions et les évolutions de carrière

Les parties signataires du présent accord, après avoir étudié la situation existante des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, affirment 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 ...)

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière et les rémunérations doivent être fondés sur des éléments objectifs comme notamment, les compétences, les qualifications, l'expérience professionnelle et la performance, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.

JPN AZ JF

Elles reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue la base du présent accord.

Les parties s'opposent à tout comportement discriminant ou plus globalement à tout comportement contraire au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1-1 Rémunération effective

Les Parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constituent un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Comme actuellement, la Société conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes et conformes aux grilles de rémunération de la convention collective des entreprises de Prévention et sécurité.

En particulier, la Société applique dans son intégralité l'accord de branches sur les Métiers Repères qui prévoit une classification en fonction du métier. Ainsi, à métier équivalent, les hommes et les femmes bénéficient d'une base de rémunération strictement identique.

La Société s'assurera que des écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou de circonstances personnelles.

Les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaires et aux promotions devront être prises sur la base du professionnalisme, de la performance et des compétences.

Enfin, en matière de rémunération, le temps de travail, et donc le temps partiel plus fréquent chez les femmes, peut expliquer l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes. La réduction des écarts de rémunération, passe donc par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

Afin de faciliter l'accès au temps complet, les Parties rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques à temps complet. Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes primes que les salariés à temps plein, sous réserve de l'application d'un prorata en fonction du temps de travail.

Principe: Respecter le principe d'égalité salariale

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

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 :

JDN H2 JF

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

1-2 Embauche

Le recrutement est un levier important pour améliorer la féminisation des métiers et corriger d'éventuels écarts.

Il faut noter que la particularité de la branche, découlant de l'application de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel, obligeant la Société à reprendre :

- 100% des salariés qui remplissent les conditions de transfert et ayant au moins 4 ans d'ancienneté
- 85% des salariés transférables ayant moins de 4 ans d'ancienneté lors des reprises de marchés

De fait, le transfert conventionnel diminue l'effet du levier de recrutement puisque les salariés entrants ne sont pas choisis par la Société.

Néanmoins, pour les recrutements directs, les Parties conviennent d'appliquer les mesures suivantes afin de garantir la non-discrimination dans les procédures de recrutement :

- Définir des critères de sélection identiques entre les hommes et les femmes
- Rédiger de manière neutre les annonces d'emploi, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie discriminante

Afin d'améliorer la mixité dans des catégories d'emplois traditionnellement masculins ou féminins, le service des Ressources Humaines sera incité à :

- Equilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement masculins ou féminins
- Se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant le plus possible celle des diplômés des filières concernées

Principe : Renforcer la mixité lors du recrutement

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

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.

1-3 Formation

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière.

Dans ce cadre et afin de garantir cette égalité, la Société veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacle à cet accès.

Dans cet esprit, la Société s'engage à :

- Privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales
- Communiquer par écrit au (à la) salarié(e), au moins 10 jours avant le début de la session les dates de formation auxquelles il/elle devra participer
- Encourager et accompagner les projets de validation des acquis et de l'expérience afin de favoriser les changements de qualifications
- Accompagner les salariés souhaitant utiliser leur Compte Personnel de Formation si les formations demandées correspondent aux besoins actuels de l'entreprise
- Accepter, dans la mesure du possible, les demandes de Congé Individuel de Formation

Dans l'éventualité où les indicateurs du rapport de formation feraient apparaître un accès à la formation continue significativement et durablement en retrait par rapport aux hommes, le service des Ressources Humaines mènerait une analyse afin d'en rechercher les causes et d'envisager les mesures correctives.

Principe : Favoriser l'accès à la formation professionnelle

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

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

1-4 Promotion professionnelle

La gestion des carrières est un axe stratégique de la Société qui entend promouvoir en interne ses salariés. L'égalité des chances implique que les femmes comme les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les Parties signataires rappellent, à cet égard, que le congé maternité, paternité et adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

Principe: Favoriser les promotions et les évolutions de carrière

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

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 2 : Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés

La Société constate que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle fait partie des préoccupations des salariés de l'entreprise.

Certaines mesures existent déjà de par l'application de la convention collective des entreprises de Prévention et sécurité qui prévoit l'envoi des plannings au moins 7 jours avant leur entrée en vigueur.

2-1 Aménagement horaire le jour de la rentrée des classes

Il est possible pour les salarié(e)s qui le souhaitent d'aménager leur horaire le jour de la rentrée des classes. Les salariés peuvent décaler leur prise de poste de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée, sous réserve d'en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning pourra être modifiée en conséquence.

Cette mesure ne concerne que les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en 6^{ème} inclus.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'horaires de début de poste décalés
- Proportion de satisfaction des demandes

2-2 Organisation des réunions

Sauf cas exceptionnels ou à la demande des participants, les réunions doivent être planifiées durant les plages fixes. Les réunions trop matinales (avant 9h00) ou trop tardives (après 17h30) ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

La société s'engage également à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements tels les conf-call et la visioconférence.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de réunions tardives et matinales
- Nombre de conf-call et de réunions en visioconférence

2-3 Femmes enceintes

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront, dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- Réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure : cette réduction sera aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraînera pas de diminution de la rémunération
- Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur laisse pas le temps nécessaire. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 heures par consultation sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit 16 semaines maximum, seront indemnisés selon le processus suivant : l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Afin d'assurer une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle, les Parties signataires conviennent qu'un entretien professionnel sera réalisé avec chaque salarié(e) concerné(e) par un départ en congé maternité ou en congé parental avec son manager ou le service Ressources Humaines avant son départ en congé ou à l'issue de celui-ci. Cet entretien a pour objet de permettre un échange au cours duquel seront évoquées les conditions de retour du (de la) salarié(e) et ce afin de mieux anticiper sa réintégration.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'absences rémunérées pour consultation prénatale
- Nombre de femmes ayant bénéficié de réduction du temps de travail journalier du fait de leur état de grossesse
- Suivi du taux d'entretien avant un congé maternité et parental et du taux d'entretien post congé maternité et parental

2-4 Jours enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations

d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 12 ans. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée, leur cumul ne pourra pas excéder 4 journées par année civile et par salarié. Ces jours d'absence pour enfant malade s'imputeront, en négatif, dans les compteurs d'heures du salarié concerné et donneront lieu, ultérieurement, à rattrapage de manière à ce que le jour d'absence considéré n'emporte aucune baisse de salaire à la fin du mois.

Le salarié bénéficiera cependant de la possibilité de s'opposer au rattrapage de ces heures. Dans un tel cas, le premier jour d'absence sera rémunéré à hauteur de 50% du salaire de base (sur la seule base du taux horaire), hors primes et avantages conventionnels et/ou contractuels. Les trois autres jours d'absence autorisée ne donneront lieu à aucune compensation financière de la part de l'entreprise.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 12 ans

2-5 Congés payés

L'accord Congés payés, en date du 13 juillet 2012, offre la possibilité aux salariés de cumuler les périodes de congés sur deux ans en atteignant au maximum 60 jours de congés sur la période.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un cumul de congés payés

Article 3 : Discriminations (article L1132-1 du Contrat de travail)

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 4 : Travailleurs handicapés

La Direction rappelle qu'aucune discrimination à l'embauche n'est effectuée. Des aménagements de poste de travail sont effectués en fonction des prescriptions de la médecine du travail, ou de la situation individuelle de chaque salarié.

Les décisions relatives aux promotions sont prises en prenant en considération des critères objectifs (compétence, performance, expérience) sans aucune référence au handicap éventuel des candidats.

La Direction s'engage à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées et à lever les obstacles à leur recrutement.

Il s'agit de

- mettre en place un réseau et des partenariats pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées avec des organismes spécialisés tels que Cap emploi et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- aménager les postes de travail pour une meilleure adaptation des travailleurs handicapés aux besoins de recrutements des entreprises avec l'aide du SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)
- travailler en collaboration avec des organismes tels que des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) lorsque cela est possible.

En 2015, les personnes handicapées représentaient 3.35% des effectifs de la Société.

La Direction rappelle que l'entreprise, par son activité, a un taux d'ECAP (emploi exigeant des aptitudes particulières) s'élevant à 95% de ses effectifs. Il est donc considéré que dans notre secteur d'activité il est difficile de tenir un poste de travail en adéquation avec un handicap.

Cependant, l'entreprise fera son maximum pour atteindre l'objectif des 6% de travailleurs handicapés tout en prenant en compte les contraintes des emplois.

Indicateur de suivi :

- taux de travailleurs handicapés réparti entre salariés et ESAT

Article 5 : Droit d'expression (Article L2281-1 et suivants du Code du travail)

Conformément à la loi du 4 août 1982 "les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise".

Les questions concernant le statut, l'accord d'entreprise, les salaires, la durée du travail, n'entrent pas dans le cadre de la loi du 4 août 1982.

Article 6 : Prévoyance – Frais de Santé

La prévoyance est couverte par un accord de branche que l'entreprise applique. Le système de prévoyance est actuellement géré par l'AGRR, organisme auquel l'entreprise verse ses cotisations.

Un régime de frais de santé obligatoire a été souscrit auprès de la société SMI.

Article 7 : GPEC

Conformément à l'article L2241-4 du Code du travail, les Parties s'entendent pour négocier sur le thème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences courant de l'année 2017.

Article 8 : Budget CE

Le budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est augmenté de 0,20% à 0,25% de la masse salariale, ce qui représente une augmentation de 25%, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Suivi de l'accord

La Direction s'engage à présenter devant le Comité d'Entreprise, au moins une fois par an, une information sur la mise en œuvre des différentes dispositions prises dans le cadre du présent accord.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En l'application de l'article L2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 sauf contre-indication expresse prévue dans l'accord.

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

Adhésion

Conformément à l'article L2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Société, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

JPAW H 2

JP

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit (8) jours, par lettre recommandée, aux Parties signataires.

Dépôt légal

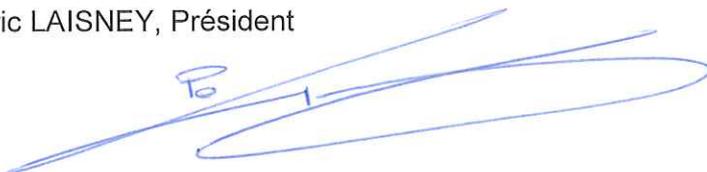
Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétents.

Les prochaines négociations auront lieu en 2017.

Fait à Saint Ouen, le 16 décembre 2016.

La Société

Frédéric LAISNEY, Président



Les organisations syndicales représentatives

CGT

FO

CFE-CGC



CFTC

UNSA

SUD

