

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2017 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 son délégué syndical

L'organisation syndicale **CFE-CGC** représentée par son délégué syndical *NAQUIN G-Pierre*

L'organisation syndicale **UNSA** représentée par son délégué syndical *BOLI Soumo Michel*

L'organisation syndicale **SUD** représentée par son délégué syndical *NLOGA Nadige*

L'organisation syndicale **CFTC** représentée par son délégué syndical *BARBOSA Nelson*

L'organisation syndicale **CGT** représentée par son délégué syndical *MOUSNI*

D'autre part,

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

M *NBN* *JPAW* *NB*
BLOT *1* *h*

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 24 octobre 2017, le 07 novembre 2017, le 21 novembre 2017 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 :

1-1 Prime panier

L'entreprise s'engage à maintenir le montant de la prime panier à 0,10 centimes d'euros au-dessus du montant fixé par la convention collective pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2017, la prime panier était fixée à 3,53 euros par la Convention collective nationale.

BSM NBK J 2 NB JPW

En conséquence, la prime panier est portée à 3,63 euros par panier pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

Les modalités de versement sont celles définies par la convention collective en dehors de la condition d'ancienneté susvisée.

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.

Par ailleurs, après concertation, les parties conviennent de créer une prime panier qui sera versée aux collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise dont la durée quotidienne de travail est au minimum de 07 heures par jour avec une coupure méridienne et qui ne bénéficient pas de la prime panier conventionnelle.

Son montant est fixé à 30 euros net par mois. Cette prime sera proratisée en fonction de la présence réelle du salarié au cours du mois.

Cette prime est non cumulable avec la prime panier conventionnelle ni avec tout autre avantage ayant le même objet

1-2 Rémunération des opérateurs vidéo du Centre de télésurveillance (CTS)

Les opérateurs vidéo travaillant au CTS sont embauchés en tant qu'agent d'exploitation au niveau 3 échelon 2 coefficient 140 de la grille de rémunération de la Convention collective nationale.

Les parties conviennent que les opérateurs vidéo travaillant au CTS ayant un an d'ancienneté sur le poste dans l'entreprise passeront automatiquement au niveau 3, échelon 3 coefficient 150 de la catégorie professionnelle des agents d'exploitation.

Article 2 : Durée effective et organisation du temps de travail

2-1 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 1,10 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte exploitation.

Le salarié en astreinte 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 1,60 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte mobile.

Les autres modalités du régime d'astreinte fixées par l'accord NAO 2016 en date du 16 décembre 2016 reste inchangées.

2-2 Remise à zéro des compteurs d'heures

NBK

JPV

NB

M BSM

3



Les parties se sont concertées et ont convenu de modifier l'article 3.1 « compteurs négatifs » de l'accord NAO 2014 en date du 18 décembre 2014.

Après concertation, les parties ont convenu que les compteurs d'heures de modulation négatifs seront systématiquement remis à zéro au 1^{er} janvier de chaque année et que cette disposition prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

2-3 Temps partiels

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de prendre en compte les spécificités de la branche de la prévention et de la sécurité qui nécessite la flexibilité du temps de travail des salariés et ainsi conviennent de mettre en place un dispositif de modulation au mois pour les salariés en temps partiel.

Aménagement du temps de travail sur 1 mois

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, le volume et la répartition des horaires journaliers et hebdomadaires des salariés compris dans le champ d'application du présent article seront amenés à varier.

Pour l'ensemble des salariés soumis à cette organisation du travail, les variations de l'horaire seront individuelles.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de la durée du travail pourra varier au cours de la période de référence fixée à 1 mois. Les éventuelles heures complémentaires seront donc payées chaque mois.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée en principe, sur la base d'un salarié travaillant 24 heures par semaine, à 104 heures par mois, sous réserve des dispositions conventionnelles de branche ou de renonciation expresse du salarié à cette durée minimale.

En effet, une durée de travail inférieure à 104 heures par mois peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 104 heures par mois.

Cette demande est écrite et motivée. Il est également possible de conclure des contrats de travail à temps partiel en-deçà de 104 heures par mois pour les salariés âgés de moins de vingt-six ans poursuivant des études et dont la durée du travail est compatible avec leurs études.

Définition des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée mensuelle de travail à temps partiel prévue dans son contrat de travail.

NBN

NB

BSH

J 4

JPN

Les parties conviennent que la limite maximale d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours du mois est portée au tiers de la durée de travail prévue au contrat de travail dans la limite de 180 heures mensuelles.

Par exemple, un salarié ayant un contrat à temps partiel 120 heures pourra effectuer 40 heures complémentaires par mois soit effectuer au maximum 160 heures par mois.

Rémunération des heures complémentaires

Les parties conviennent que chacune des heures complémentaires effectuée au cours du mois donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail, la majoration de salaire est portée à 15 %, sous réserve de dispositions conventionnelles de branche.

En cas de compteur négatif en fin de mois, celui-ci n'est pas reporté sur le mois suivant.

2-4 Réévaluation du taux des heures supplémentaires

La durée du travail applicable dans l'entreprise pour un temps complet est fixée à 35 heures par semaines en moyenne, les parties ayant précédemment convenu de recourir à un dispositif d'aménagement du temps de travail. Cet aménagement du temps de travail a été mis en œuvre par accord du 22 juillet 2000, modifié par avenant du 27 avril 2009.

Les parties conviennent de modifier le taux de rémunération des heures supplémentaires dans le champ de la modulation mise en place par l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail conclu le 22 juillet 2000, modifié par avenant du 27 avril 2009.

En effet, les parties conviennent expressément de modifier le taux de rémunération des heures supplémentaires comprises dans les compteurs de modulation, actuellement à 10%, et ainsi d'augmenter le taux à 15%.

Toutefois, les parties réaffirment leur volonté manifeste d'améliorer la situation des salariés en leur permettant de manière immédiate et rapide d'accroître leur pouvoir d'achat.

En conséquence, les parties rappellent aux salariés la possibilité de demander le paiement de leurs heures supplémentaires effectuées en dépannage au cours du mois, appelées « vacations marquées », à la fin de chaque mois à un taux de 10%.

Article 3 : 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.

NBK

JPV

NB

M

BSM

5

J

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

Article 1 : Egalité hommes femmes

Les parties signataires du présent accord ont effectué un point étape sur les engagements pris dans l'accord NAO 2016 relatifs à l'égalité professionnelle hommes femmes.

En effet, un bilan sur le rapport de situation comparée hommes femmes sur la période du 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2017 a été présenté et débattu lors des deux premières réunions de négociation.

Suite à ce rapport, les parties réaffirment les engagements pris en faveur de l'égalité homme femme dans l'accord NAO en date du 16 décembre 2016. .

Article 2 : 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 3 : 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.

WBN

JPW

NB

B.17

11 6

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 2016, les personnes handicapées représentaient 4,1% 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

Article 4 : 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 5 : 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 6 : GPEC

NBN

JPM

NB

M

B.S.M

7

JH

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 2018.

Article 7 : Accords de la société Cave Canem

Par décision du Tribunal de Commerce en date du 25 octobre 2017, la société Challancin Prévention et Sécurité a repris certains actifs de la société Cave Canem au 1^{er} novembre 2017.

Les accords d'entreprise en vigueur au sein de la société Cave Canem étaient les suivants:

- l'accord relatif à la mise en place d'une Unité Economique et Sociale (UES) regroupant les sociétés Cave Canem en date du 25 janvier 2006 ;
- avenant à l'accord relatif à la mise en place d'une UES en date du 21 novembre 2014 ;
- l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail en date du 29 mai 2017.

La reprise de la société Cave Canem par la société Challancin Prévention et Sécurité au 1^{er} novembre 2017 entraîne automatiquement la caducité de l'accord relatif à la mise en place d'une UES regroupant les sociétés Cave Canem en date du 25 janvier 2006 ainsi que de son avenant en date du 21 novembre 2014.

Par ailleurs, concernant l'accord Cave Canem relatif à l'aménagement du temps de travail en date du 29 mai 2017, après négociation, les parties ont décidé que l'accord Challancin Prévention et Sécurité relatif à l'aménagement du temps de travail se substitue à l'accord Cave Canem du 29 mai 2017.

En conséquence l'accord NAO en date du 05 décembre 2017 vaut renégociation de l'ensemble des accords Cave Canem. Les salariés dont les contrats ont été transférés par l'article L1224-1 du Code du travail suite au rachat de la société se verront appliquer l'ensemble des accords en vigueur au sein de la société Challancin Prévention et Sécurité à compter du 1^{er} janvier 2018.

A titre dérogatoire, et dans la mesure où la société soldera les compteurs au 30 novembre 2017, conformément à l'accord en vigueur au sein de Cave Canem, la période de modulation suivante pour les salariés concernés s'étendra du 1^{er} décembre 2017 au 30 juin 2018, ce qui représente une durée de 7 mois. Les salariés reprendront ensuite la modulation normale de 6 mois pour les périodes suivantes.

Article 8 : Renouvellement du parc automobile

L'entreprise s'engage à renouveler en partie le parc automobile en remplaçant au minimum 10 véhicules par des véhicules neufs d'ici le 31 mars 2018 afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

La Direction choisira les véhicules à changer et remplacera en priorité les véhicules les plus anciens et ceux ayant le kilométrage le plus élevés.

NBN
BSA
JTB
8
JPW

Article 9: Jours événements familiaux

Lors d'un décès d'un conjoint, pacs, le Code du travail accorde au salarié 3 jours de congés pour événements familiaux.

Les parties ont convenu d'accorder au salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise et présentant un justificatif valable, 5 jours de congés pour événements familiaux.

De plus, l'entreprise élargit le périmètre en accordant également ces 5 jours de congés pour événements familiaux pour les concubins sous réserve de présentation d'un justificatif de concubinage.

Article 10 : Budget CE

Le budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est augmenté de 0.25% à 0.27% de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 11 : Droit à la déconnexion

Le présent article s'applique à l'ensemble des salariés de la société Challancin Prévention et Sécurité disposant dans le cadre de leur fonction, d'outils numériques professionnels.

Les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Déconnexion - définitions

Il y a lieu d'entendre par :

- Droit à la déconnexion: le doit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- Outils numériques professionnels: outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;
- Temps de travail: horaires de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

NBN

JPW

VB

M B. S. O.

9

J

Par ailleurs, du fait de la continuité de service imposée par notre secteur d'activité, le droit à la déconnexion s'applique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

1) Sensibilisation et formation à la déconnexion

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et des salariés concernés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage notamment à :

- Sensibiliser chaque salarié concerné à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques à travers la communication d'une fiche « info prévention » (Annexe 1);
- Désigner au sein de l'entreprise des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail.

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés et devront faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et les partenaires sociaux.

2) Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail) ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

3) Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'usage des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ne doit pas estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile d'une part, et entre le temps de travail et le temps consacré à la vie privée d'autre part.

NBN
JPN NB
BSM 10

Les parties soulignent l'importance de l'exemplarité des managers dans leur utilisation des NTIC. Les managers s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail tels que définis au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Lorsqu'un collaborateur a communiqué ses coordonnées personnelles, il est convenu que l'entreprise ne les utilisera pas lors des périodes de congés payés du salarié. En tout état de cause le collaborateur n'est pas tenu d'y répondre.

4) Bilan annuel des difficultés identifiées et communication du bilan

L'entreprise s'engage à faire remonter les difficultés identifiées sous la forme d'un bilan annuel et s'engage également à mettre en œuvre toutes les actions de préventions et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

Un bilan des difficultés identifiées sera communiqué aux services de santé au travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

PARTIE 3 : VALIDITE ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 1 : 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.

Article 2 : 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 2018 sauf contre-indication expresse prévue dans l'accord.

NBA
JAN
M BSH 11

NB

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

Article 3 : 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.

Une notification devra également être faite, dans le délai de huit (8) jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 : Dépôt légal

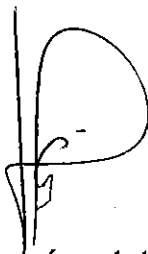
Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétents.

Les prochaines négociations auront lieu en 2018.

Fait à Saint Ouen, le 05 décembre 2017

La Société

Frédéric LAISNEY, Président



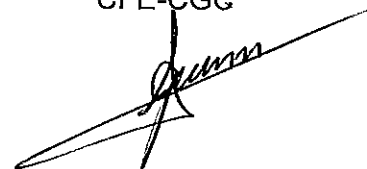
Les organisations syndicales représentatives :

CGT



FO

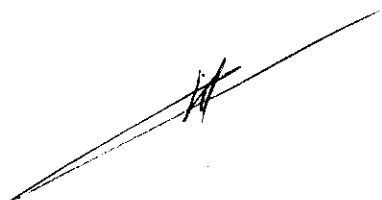
CFE-CGG



CFTC



UNSA



SUD



BSM

NBN