

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2018 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 JP*

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

L'organisation syndicale **SUD** représentée par son délégué syndical *ROCHU*

L'organisation syndicale **CFTC** représentée par son délégué syndical *BAYORU*

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

D'autre part,

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

BT JPA RP J¹ BSM

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 23 octobre 2018, le 06 novembre 2018 et le 21 novembre 2018 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 à venir issues des négociations de branche encore en cours, la Direction s'engage sur les points suivants :

1-1 Prime panier

Cet article annule et remplace en totalité l'article 1-1 de l'accord NAO 2017 signé le 05 décembre 2017

a) Cas des agents administratifs

La Direction confirme cette année encore le maintien d'une prime panier versée aux collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise dont la durée quotidienne de travail est au minimum de 7 heures par jour avec une coupure méridienne et qui ne bénéficient pas de la prime panier conventionnelle.

JPW

BT

RJ



2

BSM

Son montant est fixé à 30 euros net par mois. Cette prime est 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.

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.

b) Cas des agents en poste chez les clients

La Convention Collective de branche prévoit, pour rappel, le versement d'une prime panier au personnel effectuant une durée minimale de travail de 6 heures continues d'un montant fixé par cette même convention collective.

Il est convenu entre les parties que les salariés travaillant en vacations de 24 heures (sécurité incendie) bénéficieront de 2 primes paniers par vacation travaillée.

L'entreprise confirme, cette année encore, son souhait de 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.

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.

Pour les salariés en poste chez les clients, dont l'organisation et les horaires de travail ne correspondent pas aux conditions conventionnelles de versement de la prime panier conventionnelle, mais correspondent en revanche aux conditions décrites ci-dessus pour les « agents administratifs », à savoir : une durée quotidienne de travail au minimum de 7 heures par jour avec une coupure méridienne et salarié ne bénéficiant pas de la prime panier conventionnelle, il est prévu le versement d'une prime panier par vacation d'un montant de 1,40 euros.

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.

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 passeront au niveau 3 échelon 3 coefficient 150 de la catégorie professionnelle agent d'exploitation après 6 mois d'ancienneté sur le poste dans l'entreprise (correspondant au temps de formation et d'adaptation au poste).

Article 2 : Promotion interne et médailles du travail

2-1 Promotion interne et évolutions de carrière

La Direction réaffirme son souhait de favoriser la promotion interne et les évolutions de carrière au sein de l'entreprise ou du groupe.

Ainsi, sur l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif pendant toute l'année 2017 et titulaires d'un CDI, 215 hommes et 31 femmes ont bénéficié d'une promotion interne.

Cependant, le constat est le suivant : les postes susceptibles d'être ouverts au sein de la Société ne sont pas toujours connus de l'ensemble des salariés.

C'est pourquoi, la Direction s'engage, dans le but de faciliter la communication des postes ouverts auprès des salariés, à publier sur son site internet les postes à pourvoir au sein de l'entreprise, en indiquant précisément les conditions d'emplois : lieu du poste, type de contrat, temps complet ou temps partiel, poste, type de site notamment.

2-2 Médailles du travail

En France, l'administration délivre des médailles d'honneur du travail aux salariés éligibles remplissant certaines conditions et qui en font la demande.

Il en existe à ce jour quatre, en fonction de l'ancienneté de services : médaille d'argent (20 ans), médaille de vermeil (30 ans), médaille d'or (35 ans), grande médaille d'or (40 ans).

La Direction s'engage à financer l'achat des médailles du travail obtenues par ses salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.

JRW BT RP J 4 B57

Celles-ci seront remises au cours d'une cérémonie dont les modalités pratiques d'organisation seront vues au cas par cas.

En complément, la Direction s'engage à verser aux salariés concernés une gratification d'un montant de 75€ pour la médaille d'argent, 100€ pour la médaille de vermeil, 125€ pour la médaille d'or et 150€ pour la médaille grand or.

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. Cet accord est toujours en vigueur.

Article 4 : Attestation annuelle de trajet domicile-travail

Dans le contexte de forte hausse des prix du carburant et compte tenu de l'éloignement domicile-travail dans certains cas, il peut être intéressant pour les collaborateurs de procéder à une déclaration aux frais réels.

Afin de faciliter la déclaration des collaborateurs, l'entreprise établira annuellement de manière systématique une attestation individuelle précisant les vacances effectuées pour l'entreprise au cours de la période concernée.

<p style="text-align: center;">PARTIE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</p>

Article 1 : Egalité hommes femmes

Les parties signataires du présent accord ont effectué un point d'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 2017 au 30 septembre 2018 a été présenté et débattu lors de la première réunion de négociation.

Par ailleurs, le tableau ci-dessous fait la synthèse concernant les principes, les objectifs et les indicateurs définis dans l'accord NAO 2016 permettant de suivre précisément l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

5
JPAV BT R P BSM

<i>Principe</i>	<i>Objectif</i>	<i>Résultat indicateur de suivi</i>
Respecter le principe d'égalité salariale	Ne pas avoir plus de 15 % d'écart entre les femmes et les hommes selon la catégorie professionnelle.	-1,43 point d'écart entre la moyenne des rémunérations de base brut des femmes et celle des hommes sur la catégorie agent d'exploitation. -2,25 points d'écart entre la moyenne des rémunérations de base brut des femmes et celle des hommes sur la catégorie agent de maîtrise.

Renforcer la mixité lors du recrutement	Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDD, Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDI	-9,32 % des recrutements en CDD sont des femmes -10,35 % des recrutements en CDI sont des femmes
Favoriser l'accès à la formation professionnelle	Ne pas avoir plus de 10 points d'écart entre les hommes et les femmes	-122 femmes ont suivi une formation, 1 295 hommes ont suivi une formation, ce qui représente respectivement 42,36 % de l'effectif des femmes, et 44,22 % de l'effectif des hommes. - L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'accès à la formation est donc de 1,86 point
Favoriser les promotions et évolutions de carrières	2,5 % des hommes et des femmes ont une promotion chaque année. Ne pas avoir plus de 1,5 point d'écart entre les hommes et les femmes	- 215 hommes ont bénéficié d'une promotion, 31 femmes ont bénéficié d'une promotion, ce qui représente respectivement 14,19 % de l'effectif des hommes et 20,52 % de l'effectif des femmes. -L'écart entre les hommes et les femmes est donc de 6,33 points, à l'avantage des femmes.

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 et s'engagent à continuer à réaliser un point étape sur les engagements pris lors de chaque NAO.

JPa

BT

R.P.



6

BSM

Article 2 : Disposition en faveur des salariés âgés

Afin d'améliorer les conditions d'emploi des salariés âgés, la Direction s'engage à ce que les salariés de plus de 55 ans ne soient pas planifiés plus de 3 nuits successives sur des vacances de 12 heures sans leur accord.

Article 3 : Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les parties signataires du présent accord ont effectué un point étape sur les engagements pris dans l'accord NAO 2016 relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

Le tableau ci-dessous fait la synthèse des mesures prises dans ce cadre et des indicateurs de suivi définis à cet effet.

Mesure	Indicateur de suivi	Résultat indicateur
Aménagement horaire le jour de la rentrée des classes	Nombre d'horaires de début de poste décalés et proportion de satisfaction des demandes	-17 salariés ont fait la demande pour la rentrée du 03 septembre 2018, demande qui a été acceptée.
Organisation des réunions durant les plages fixes et éviter les créneaux trop matinaux ou trop tardifs	Nombre de réunions tardives et matinales Nombre de conf call et de réunions en visioconférence	-Aucune alerte n'est parvenue à la Direction concernant ce point.
Jours enfants malade : autorisations d'absence accordées dans certaines conditions.	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 12 ans	-70 jours enfants malade pris du 01/10/17 au 30/09/18
Réduction de la durée journalière de travail d'une demie heure Absences rémunérées pour consultation prénatales Réalisation d'un entretien professionnel avant ou après le congé maternité	Nombre d'absences rémunérées pour consultation prénatale Nombre de femmes ayant bénéficié de réductions de temps de travail journaliser du fait de leur état de grossesse Suivi du taux d'entretien	-Aucune demande officielle n'est parvenue à la Direction. -Dans les faits, des aménagements de poste et de plannings ont été réalisés.

Suite à ce point d'étape, les parties réaffirment les engagements pris en faveur de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle dans l'accord NAO en date du 16 décembre 2016 et s'engagent à continuer à réaliser un point étape sur les engagements pris lors de chaque NAO.

JPN BT RP J⁷ B S 24

Article 4 : 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.

La Direction s'engage à déclencher une enquête interne sur toute alerte qu'elle serait amenée à recevoir sur le sujet de la discrimination de quelque nature que ce soit.

Article 5 : 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.

Jfa

BT

R.P

J

8

B S n

En 2017, les personnes handicapées représentaient 3,66 % des effectifs de la Société.

La Direction rappelle que l'entreprise fera son maximum pour atteindre l'objectif des 6% de travailleurs handicapés tout en prenant en compte les contraintes des emplois.

Par ailleurs, la Société s'engage à compter du 01^{er} janvier 2019 à désigner un référent « handicap ».

Article 6 : Droit d'expression (Article L2281-1 et suivants du Code du travail)

Conformément à la réglementation, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés 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 cette réglementation.

Article 7 : 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 8 : Mise en place de systèmes d'aérations sur les véhicules utilisés par les agents de sécurité cynophiles

L'entreprise s'engage, dans les six prochains mois, à doter l'ensemble des véhicules professionnels utilisés par les agents de sécurité cynophiles dans le cadre de leurs missions d'un système d'aération.

La Direction identifiera dans un premier temps les véhicules à équiper et équipera au fur et à mesure l'ensemble des véhicules.

Article 9: Jours événements familiaux

Lors du décès d'un père ou d'une mère, le Code du travail accorde au salarié 3 jours de congé rémunérés 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 de l'événement, mais également un justificatif officiel de la filiation, 5 jours de congés rémunérés pour événements familiaux.

Article 10 : Budget CE

Le budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est augmenté pour 2019 de 0,27% de la masse salariale à 0,28% de la masse salariale.

Article 11 : Droit à la déconnexion

Les parties rappellent qu'un accord est intervenu sur ce thème dans le cadre des NAO 2017.

La Direction indique qu'aucune alerte sur ce thème ne lui est parvenue au cours des 10 premiers mois de l'année 2018. Cependant, la Direction reste consciente que des cas peuvent exister sans être spécifiquement remontés et elle reste vigilante sur les difficultés qui peuvent être rencontrées, notamment dans le cadre de l'organisation des astreintes.

JPW

BT

RP

10

BSH

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 2019 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.

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 DIRECTTE.

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 2019.

Fait à Saint Ouen, le 21 novembre 2018

La Société

Frédéric LAISNEY, Président

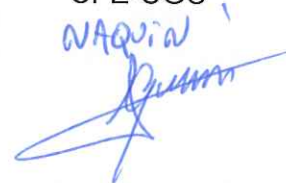


Les organisations syndicales représentatives :

CGT

FO

CFE-CGC



CFTC

UNSA

SUD

