

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

DEFINITION DES PARTIES

ENTRE :

La Société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, SAS au capital de 100 000€, sise au 9-11 avenue Michelet – 93400 SAINT OUEN, inscrite au RCS Bobigny sous le numéro 341 152 395 et représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, Président

ci-après désigné « **l'Entreprise** » ou « **CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE** »,

d'une part,

ET :

Les **organisations syndicales** définies ci-dessous :

Organisation Syndicale SCID représentée par.....

Organisation Syndicale CFTC représentée par..... Nelson BARBOZA

ci-après désignées les « **Organisations syndicales** »,

d'autre part

Ci-après désignées « **Les Parties** ».

PREAMBULE

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, l'Entreprise a invité les Organisations syndicales à participer aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2023.

Une réunion de préparation a eu lieu le 16 novembre 2023, au terme de laquelle les parties ont défini le lieu des négociations, le niveau de la négociation, les informations à remettre aux participants et la date de leur remise ainsi que le calendrier des réunions.

Les Parties se sont ensuite réunies les 1^{er} décembre 2023, 08 décembre 2023 et le 15 décembre 2023.

Il est préalablement exposé ce qui suit :

Au cours de ces réunions, les Organisations syndicales ont fait part des revendications suivantes :

Pour la CFTC :

1. Depuis février 2022, date du début du conflit Russie - Ukraine, et le déclenchement de la guerre entre les deux pays, le taux d'inflation n'a pas cessé d'augmenter en France pour atteindre 15,9 % en mars dernier sur certains produits alimentaires et de consommation courante, selon les prévisions établies par l'Insee en octobre 2023, l'inflation sur l'énergie, gaz, électricité, et carburant est repartie à la hausse, pour exemple : les tarifs réglementés de l'électricité ont augmenté de 10 % en août dernier.

Compte tenu du contexte économique actuel, face à l'explosion de l'inflation qui impacte considérablement le pouvoir d'achat des salariés Challancin, dans l'esprit d'améliorer leurs conditions de vie, et selon la loi sur le partage de la valeur qui transpose l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023, nous revendiquons l'octroi d'une prime de partage de la valeur de 400 euros pour tout salarié en CDI à temps plein, et 200 euros pour tout salarié titulaire d'un contrat à mi-temps ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, et au prorata des mois travaillés pour les contrats CDD et les salariés nouvellement recrutés ou transférés à l'occasion de gain de marchés ;

2. Augmentation de la majoration des heures supplémentaires « dites compteurs » à 25 % - Mise en place d'une modulation au trimestre.

3. Augmentation du pourcentage des heures marquées à hauteur de 20 %.

4. Augmentation du budget social du CSE de 0.28 à 0.35 de la masse salariale.

5. Augmentation de la partie fixe maintenue au-dessus du minima conventionnel de la prime de panier de 4,120 euros à 4,160 et remboursement de frais de repas actuellement 9,90 euros pour les salariés en déplacement ou en formation sur la base du tarif Urssaf soit 19,10 euros.

6. Augmentation du taux de la prime d'habillement à hauteur 0,160, actuellement son taux est de 0,130.

7. Les salariés de la région Ile de France bénéficiant du remboursement de 50 % du passe Navigo, nous demandons d'étendre cet avantage aux salariés travaillant dans les régions de province sur présentation d'un justificatif plein carburant mensuel avec ajustement du barème conventionnel à chaque revalorisation fixée par le barème du code général des impôts sur le remboursement des frais kilométriques.

8. Subrogation totale de la société CPS à la CPAM et à la prévoyance Henner en vue d'un maintien de salaire. En cas d'arrêt maladie, Accident de travail, maladie professionnelle, congé maternité/paternité, prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie par l'employeur comme certains départements du Grand-Est ou cette pratique est déjà ancienne.

9. Mise en place d'un accord collectif ou d'une charte sur les modalités de télétravail dans l'entreprise, permettre le remboursement des frais engagés par les salariés travaillant à domicile.

10. Octroi d'une journée rémunérée sur la base de 7 heures permettant aux salariés désirant se déclarer en état d'handicap. Cette journée servira à accomplir les démarches nécessaires à l'obtention de la reconnaissance administrative de sa qualité de « travailleur handicapé » (RQTH).

Accorder 3 journées de congés payés supplémentaires à tous parents d'enfant en situation de handicap ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

11. Mise en place d'une prime d'assiduité de 200 euros brute annuelle pour tout salarié n'ayant pas fait l'objet de retard, d'absence, et d'aucun arrêt maladie tout au long de l'année civile. Cet avantage accordé au salarié permettrait d'éviter des remplacements d'agents, d'éventuelles pénalités et par conséquent contribuera à réaliser une économie pour l'entreprise en diminuant le nombre annuel de vacances marquées.

12. Augmentation de la part patronale des cotisations mutuelle obligatoire à hauteur de 65 %, actuellement elle se situe à 50%.

13. Revenir sur l'article 3-4 de l'accord relatif au périmètre de mise en place du CSE du 19 juin 2019 : Moyens du fonctionnement et durée des mandats des représentants de proximité.

Afin de leur permettre d'accomplir convenablement leurs missions, étendre les heures de délégation des RDP désignés par le CSE à 15 heures par mois. Revaloriser leur budget mensuel à 75 euros sur présentation de note de frais (justificatifs originaux liés à l'exercice de leur mandat) et ajuster ce budget proportionnellement à la hausse des remboursements kilométriques pratiqués au sein de la société.

14. Revenir sur l'article 4 du même accord / Mise en place de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Au regard de multiplication des visites obligatoires liées à la commission SSCT, le nombre progressif des enquêtes et la charge du travail qui en découle, nous demandons à la direction de permettre aux représentants désignés (titulaires et suppléants CSE) de bénéficier de 15 heures de délégation dédiées à l'accomplissement de leurs missions au sein de cette commission.

15. Modifier l'article 07.00 de l'accord d'entreprise sur l'application des 35 heures du 22 juillet 2000.

Suppression de la limitation du nombre de vacation des élus à 130 heures supposée intégrer des heures de délégation dans les plannings mensuels. Cette disposition contredit le principe fondamental de l'égalité du traitement au travail, et donc inéquitable dans la mesure où elle exclue les représentants de personnel de bénéficier d'éventuelles heures supplémentaires dit compteur comme tous les salariés ne faisant pas partie des IRP, et ce, en dépit des vacances marquées.

16. Permettre à tous les médaillés du travail CPS de bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par an.

17. Accorder une prime de 200 euros brute pour tous salarié partant à la retraite quel que soit son ancienneté dans l'entreprise en plus des indemnités légal de fin de carrière.

18. Discussion sur la mise en place de l'accord Compte Épargne Temps (CET) négocié et validé par la CFTC lors des NAO 2022.

19. Augmentation de la prime d'astreinte maitrise, revoir l'ensemble des dispositifs mis œuvre dans les différentes agences et sur les sites concernés.

20. Participation de l'employeur à hauteur de 50 % du montant de la prime d'assurance canine souscrite individuellement par les agents cynophiles sachant que les services offerts par challancin à ses clients englobent forcément la coopération du chien dont le nom et le numéro d'identification est stipulé sur la carte professionnelle de l'agent.

Pour le SCID :

1. Modulation du temps de travail sur 3 mois en lieu et place des 6 mois actuels, avec une revalorisation des heures dans le compteur à 25%.

2. Augmentation du budget social CSE à 0,45% de la masse salariale.

3. Attribution de 20 heures d'heures de délégation aux membres CSSCT.

4 Possibilité de trois jours de télétravail pour le service administratif.

5. Revalorisation de la prime d'ancienneté à hauteur de 30% pour l'ensemble des collaborateurs.

6. Prime de 40 € net pour tout remplacement en dessous d'un délai de sept jours de prévenance.

7. Prise en charge par l'entreprise des 3 jours de carences maladie sécurité sociale.

8. Modification de l'article 07.00 de l'accord d'entreprise sur l'application des 35 heures du 22 juillet 2000.

Nous souhaitons lever la restriction imposée sur le nombre d'heures de vacation de certains élus, fixée à 130 heures pour certains de ces derniers. Cette disposition contrevient au principe fondamental d'égalité de traitement au travail, créant ainsi une inéquité en empêchant les représentants du personnel de bénéficier d'éventuelles heures supplémentaires inscrites au compteur ou de jours fériés.

9- Accorder aux collaborateurs du service administratif, RH et d'exploitation, la possibilité de finir leur journée à 17h les vendredis, en déduisant 30 minutes de leur pause du vendredi.

10- Demande d'ajustement au coefficient supérieur pour les salariés de la CTS en raison d'une augmentation significative de la charge de travail.

Après avoir entendu chacune des revendications exposées par les Organisations syndicales, l'Entreprise a à son tour formulé des propositions.

A l'issue de ces réunions et des échanges sur ces diverses propositions, il a été convenu ce qui suit :

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

1-1 PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Les parties décident de se saisir du dispositif de prime de partage de la valeur. Les parties ont signé, en parallèle du présent accord, un accord d'entreprise relatif au versement d'une prime de partage de la valeur pour l'année 2023.

1-2 PRIME D'ASTREINTE

Les parties souhaitent mieux valoriser les contraintes que représentent les astreintes assumées par les encadrants en agence.

C'est pourquoi il est convenu d'augmenter la prime « Astreinte Maîtrise » de la manière suivante :

- Passage de la prime à 1,20€ par heure d'astreinte au 1^{er} janvier 2024
- Passage de la prime à 1,30€ par heure d'astreinte au 1^{er} janvier 2025
- Passage de la prime à 1,40€ par heure d'astreinte au 1^{er} janvier 2026

ARTICLE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

2-1 CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP LOURD

Les partenaires sociaux, conscients que les parents d'enfant en situation de handicap lourd peuvent rencontrer des difficultés dans l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement de ces collaborateurs sous la forme de l'attribution de congés payés supplémentaires.

A ce titre, les collaborateurs ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant la charge d'un enfant, au sens des prestations familiales, en situation de handicap lourd nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, pourront bénéficier de 3 jours de congés payés supplémentaires.

Pour cela, ils devront adresser au service Ressources Humaines une copie de l'allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH) en cours de validité.

A la réception du justificatif, 3 jours de congés payés seront ajoutés pour la période de référence en cours. Pour rappel, la période de référence des congés payés court du 1^{er} juin N au 31 mai N+1 dans l'entreprise.

Si la nécessité d'une présence soutenue ou de soins médicaux perdure, les collaborateurs concernés devront adresser ces justificatifs pour chaque période de référence.

Ces dispositions sont reprises dans l'article 4-10 de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle – qualité de vie au travail, signé le 12 décembre 2023.

ARTICLE 3 : MESURE VISANT A FACILITER L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

3-1 BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Les parties conviennent que la contribution versée par l'employeur au titre du budget des activités sociales et culturelles du comité social et économique est fixée à 0,34 % de la masse salariale brute de l'année considérée à partir du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE D'UN CET AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations en vue d'instaurer un CET au sein de la société. Les négociations seront ouvertes en janvier 2024 avec pour objectif la signature d'un accord permettant la mise en place effective d'un CET avant le 31 mai 2024.

ARTICLE 5 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés et des établissements de CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

ARTICLE 6 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le présent accord sera présenté aux membres du CSE lors de la première réunion suivant sa signature.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature (sauf l'article 3-1, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024). Il est conclu pour une durée indéterminée, sauf les dispositions des articles 1-1 et 2-1, dont la durée est précisée dans les accords signés parallèlement.

ARTICLE 8 : PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera, sans délai, par remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé, le présent accord aux délégations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur support électronique via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

ARTICLE 9 : ADHESION/REVISION

Les non signataires pourront adhérer au présent accord qui pourra être révisé dans les conditions prévues ci-dessous.

Chaque partie signataire (un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires) ou adhérente, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, peut demander la révision de tout ou partie de l'accord, selon les modalités ci-dessous mentionnées.

Toute demande de révision devra être adressée par tout moyen lui conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette demande, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2261-7 du Code du Travail.

À l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, les modalités ci-dessus mentionnées restent inchangées.

A l'exception du fait que la révision de tout ou partie de l'accord peut être demandée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

ARTICLE 10 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérent, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

Il peut également être dénoncé par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application ou tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré, à l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par courrier recommandé avec accusé réception ou par courrier remis en main propre. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

La seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs réside dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au-delà, conformément à l'article L.2261-13 du Code du Travail, et en l'absence de texte de substitution, les salariés conservent leur avantage individuel de rémunération (uniquement en ce qui concerne les éléments de rémunération, à savoir les éléments entrant dans l'assiette des cotisations qu'ils avaient acquis au jour de la dénonciation).

Fait à Saint-Ouen, le 15 décembre 2023 en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction



Organisation syndicale SCID



Organisation syndicale CFTC

