

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2024

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.....*Khidi SAID*.....

Organisation Syndicale CFTC représentée par.....*M. Titari Mohamed*.....

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 2024.

Une réunion de préparation a eu lieu le 16 septembre 2024, 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 30 Septembre 2024, 14 Octobre 2024 et le 23 Octobre 2024.

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. Prime de partage de la valeur d'un montant de 300 euros
2. Augmentation de la majoration des heures supplémentaires « dites compteurs » à 25 % -
3. Mise en place d'une modulation au trimestre.
4. Augmentation du pourcentage des heures marquées à hauteur de 20 %.
5. Augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles du CSE situé actuellement à 0,34% de la masse salariale brute.
6. Prime de dépannage d'une valeur de 30e pour les jours en semaine et 50e pour une astreinte.
7. Revalorisation des accessoires de salaire : Majoration des heures de nuit de 10 à 20%, de dimanche de 10 à 20%, de la prime panier et de la prime d'habillement.
8. Subrogation totale de la société CPS à la CPAM et à la prévoyance Henner en vue d'un maintien de salaire.
9. Augmentation de la part patronale des cotisations mutuelle obligatoire à hauteur de 65%, actuellement elle se situe à 50%.
10. Ouverture des discussions sur un accord de participation aux bénéfices de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.
11. Revalorisation des primes de médailles du travail CPS, permettre aux médaillés de pouvoir bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par an.

Pour le SCID :

1. Ajustement des plannings :

Proposition d'une gestion plus flexible des plannings, offrant aux salariés la possibilité d'échanger des créneaux ou de sélectionner des horaires correspondant à leurs besoins personnels.

- Bénéfices pour les employés : Amélioration de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, réduction du stress et de l'absentéisme.
- Impact sur l'entreprise : Pas de frais supplémentaires, seulement une réorganisation plus flexible.

Processus pour une gestion flexible des plannings : Analyser les besoins de l'entreprise :

- o Identifier les postes et les créneaux horaires essentiels qui doivent absolument être couverts pour garantir la continuité du service.

Mettre en place un outil pour gérer les plannings :

- o Utiliser une solution simple, comme un outil en ligne, qui permet aux employés de consulter et d'échanger leurs horaires de manière autonome.

Définir des règles d'échange :

- o Établir des règles claires pour les échanges d'horaires, avec une validation par le manager pour s'assurer que les besoins de l'entreprise restent couverts.

Lancer une phase test :

- o Tester cette organisation flexible pendant 1 à 3 mois dans un service spécifique, pour vérifier si cela fonctionne bien sans affecter l'activité.

Recueillir des retours :

- o Demander l'avis des employés et des managers afin d'apporter des améliorations si nécessaire.

Élargir le dispositif :

- o Si le test est concluant, étendre cette flexibilité à d'autres services tout en continuant de surveiller l'impact sur le fonctionnement et la satisfaction des salariés.

2- Télétravail 3 jours par semaine pour les tâches administratives Résumé : Nous proposons d'autoriser les salariés en charge des tâches administratives à travailler depuis chez eux jusqu'à trois jours par semaine. Bénéfices pour les employés : Cette mesure permettrait aux salariés de réduire leur temps de trajet, offrant ainsi plus de flexibilité dans leur organisation personnelle. Impact sur l'entreprise : Il n'y a pas de coût supplémentaire pour l'entreprise, car les postes administratifs sont déjà équipés pour permettre le travail à distance.

3- Mise en place de "jours flexibles" non rémunérés pour les besoins personnels Processus résumé :

- Définition des jours flexibles :

- o Mettre en place des jours de congé supplémentaires, non rémunérés (ou partiellement rémunérés), que les employés peuvent utiliser en cas de besoin personnel ou familial.

- Conditions d'utilisation :

- o Préciser les conditions dans lesquelles ces jours peuvent être pris (ex. : urgences familiales, périodes de forte pression). Les employés devront faire une demande préalable pour validation.

- Phase de test :

- o Lancer un projet pilote dans certains départements ou équipes pour observer comment ces jours sont utilisés et quel impact ils ont sur la gestion du personnel.

- Suivi et ajustement :
 - o Recueillir des retours d'expérience et ajuster les modalités d'utilisation en fonction des besoins des salariés et des exigences de l'entreprise.
- Extension générale :
 - o Si le test est concluant, étendre les "jours flexibles" à l'ensemble de l'entreprise, tout en veillant à maintenir l'équilibre des équipes.

4- Reconnaissance et certification des compétences des salariés. Développement :

Objectif : Reconnaître et valoriser les compétences développées par les agents de sécurité après plusieurs années de service, en leur délivrant des attestations ou certifications internes.

Processus :

- Identification des compétences clés :
 - o Déterminer les compétences spécifiques acquises par les agents de sécurité au fil des années, telles que la gestion des situations à risque, la maîtrise des protocoles de sécurité, ou encore la connaissance approfondie des systèmes de surveillance.
- Mise en place d'un programme de validation interne :
 - o Créer un programme interne de reconnaissance des compétences, avec des critères précis de validation basés sur l'expérience et les réalisations des agents. Ce programme pourrait inclure des évaluations annuelles ou des entretiens de suivi avec les responsables.
- Délivrance d'attestations ou certifications :
 - o À l'issue de ce programme, les agents recevraient des attestations ou certifications internes officielles qui reconnaissent leurs compétences acquises. Cela peut se faire après un certain nombre d'années de service, par exemple tous les 3 ou 5 ans.
- Bénéfices pour les employés :
 - o Cette initiative offrirait aux agents une reconnaissance formelle de leurs compétences, contribuant à une plus grande motivation et à un sentiment d'appartenance. Cela peut également renforcer leur position s'ils souhaitent évoluer au sein de l'entreprise ou chercher de nouvelles opportunités.
- Impact pour l'entreprise :
 - o Cette reconnaissance interne n'implique pas de coût financier, car elle peut être gérée par les ressources humaines avec les moyens existants. En valorisant les compétences des agents, l'entreprise favorise une plus grande fidélité et engagement de la part de ses employés, tout en renforçant son image comme employeur soucieux de ses équipes.
- Suivi et évolution :
 - o Un suivi annuel ou biennuel pourrait être mis en place pour continuer à évaluer les compétences des agents et offrir des opportunités de formation ou d'évolution interne.

5. Augmentation de la prime d'ancienneté :

- À partir de 5 ans d'ancienneté :
- Augmentation de la prime d'ancienneté de 5 % par rapport à la prime actuelle.
- À partir de 10 ans d'ancienneté : Bonus additionnel de 10 %, À partir de 15 ans d'ancienneté : Bonus additionnel de 15 %, À partir de 20 ans d'ancienneté : Bonus additionnel de 20 %,.
- Impact sur l'entreprise : Coût progressif et modéré, favorisant la rétention des salariés.
- Bénéfices pour les employés : Reconnaissance de la fidélité par des avantages financiers.

6. Prime pour l'assiduité :

Proposition de créer une prime annuelle pour les salariés sans absences injustifiées sur l'année.

- Impact sur l'entreprise : Coût modéré, encourageant une présence régulière et limitant le recours à des remplaçants.
- Bénéfices pour les employés : Récompense de l'assiduité, augmentant l'engagement.

7- Processus de mise en place de la mobilité interne : Identification des opportunités de mobilité :

o Créer une base de données des postes disponibles dans l'entreprise, que ce soit sur d'autres sites ou dans d'autres services. Cette liste doit être régulièrement mise à jour pour refléter les nouvelles opportunités.

Définition des critères d'éligibilité :

o Définir des critères clairs pour que les salariés puissent postuler à la mobilité interne. Par exemple, avoir une ancienneté minimum de 2 ans sur leur poste actuel, posséder les compétences requises pour le nouveau poste, et obtenir l'approbation de leur manager.

Mise en place d'un système de candidature :

o Créer un processus transparent et simplifié pour que les salariés puissent postuler à des postes internes. Ce système pourrait inclure une plateforme en ligne ou des formulaires de demande gérés par les ressources humaines.

Évaluation des candidatures :

o Mettre en place un comité interne composé de responsables RH et de managers qui évaluent les candidatures selon des critères objectifs (compétences, ancienneté, performances).

Accompagnement des salariés :

o Offrir un accompagnement aux salariés qui souhaitent changer de poste, incluant des sessions de formation ou des entretiens de développement de carrière, afin de s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires pour réussir dans leur nouveau rôle.

Test pilote :

o Démarrer le programme avec une phase de test sur une période de 6 mois dans une équipe ou un service spécifique, pour évaluer son efficacité et ajuster les aspects logistiques ou organisationnels si nécessaire.

Suivi et feedback :

o Suivre les résultats de la mobilité interne, en mesurant l'engagement des salariés, les taux de satisfaction, et en collectant des retours pour améliorer le programme au fil du temps.

8. Achat de jours de congé supplémentaires :

Proposition permettant aux salariés d'acheter jusqu'à 5 jours de congé supplémentaires par an, avec une déduction salariale.

- Impact sur l'entreprise : Aucun coût direct, les jours étant payés par les salariés.
- Bénéfices pour les employés : Plus de flexibilité pour gérer leur temps libre en fonction de leurs besoins.

9. Plateforme de covoiturage interne :

Proposition de créer un système ou une plateforme interne pour encourager le covoiturage entre salariés se rendant sur les mêmes sites.

- Impact sur l'entreprise : Coût faible pour la mise en place, mais améliore les déplacements des salariés et réduit les frais de transport.
- Bénéfices pour les employés : Réduction des frais de transport et renforcement des liens sociaux en entreprise.

10-Réduction de la durée de la modulation à 3 mois, avec augmentation des heures supplémentaires à 25%

Proposition : Adapter la modulation du temps de travail à une période de 3 mois plutôt que les 6 mois actuels, tout en augmentant la majoration des heures supplémentaires à 25%.

11-Augmentation du budget social du CSE à 0,42% de la masse salariale

Proposition : Rehausser le budget des activités sociales et culturelles du CSE à 0,42% de la masse salariale de l'entreprise.

12-Extension du remboursement des frais de transport pour les salariés en province

Proposition : Les salariés en Île-de-France bénéficient d'une prise en charge de 50 % du coût du passe Navigo. Nous proposons d'élargir cet avantage aux collaborateurs travaillant en région, en instaurant un remboursement partiel des frais de carburant sur présentation d'un justificatif de carburant (factures, tickets).

Avantages pour les salariés :

- Équité et accessibilité : Cette mesure permettrait de rétablir une équité entre les salariés franciliens et ceux en région, en prenant en compte la réalité des déplacements en dehors des grandes agglomérations, souvent plus dépendants de l'usage d'un véhicule personnel.
- Réduction des charges de transport : Un remboursement partiel des frais de carburant permettrait aux salariés de province de réduire leurs dépenses liées aux déplacements domicile-travail, améliorant ainsi leur pouvoir d'achat.

Bénéfices pour l'entreprise :

- Attractivité et rétention des talents : Cette démarche renforce l'attractivité de l'entreprise, surtout dans des zones où les infrastructures de transport en commun sont limitées. En prenant en charge une partie des frais de transport, l'entreprise montre son engagement à soutenir ses collaborateurs partout en France, favorisant leur fidélisation.
- Facilité d'ajustement : En basant le remboursement sur le barème fiscal des frais kilométriques, l'entreprise s'assure d'une méthode simple et conforme à la législation en vigueur, tout en facilitant l'adaptation des montants en fonction des variations économiques.

13-Proposition : Attribution deux jours de congé supplémentaire annuel pour les salariés reconnus en situation de handicap

Proposition : Accorder 2 jours de congé supplémentaire par an à tous les salariés ayant une reconnaissance officielle de handicap. Ce jour pourrait être utilisé à leur convenance pour des rendez-vous médicaux ou pour toute autre nécessité liée à leur condition.

Avantages pour les salariés :

- Reconnaissance et soutien : Cette mesure offre un avantage supplémentaire aux salariés concernés, leur permettant de mieux gérer leur emploi du temps, particulièrement en cas de suivi médical régulier ou de situations imprévues liées à leur handicap.

Avantages pour l'entreprise :

- Incitation à la déclaration du handicap : Cette mesure encourage les salariés qui sont en situation de handicap mais qui n'ont pas encore fait reconnaître leur statut à le faire. Cela permettrait à l'entreprise d'identifier ces salariés, d'améliorer leur accompagnement, et d'atteindre plus facilement les quotas légaux concernant l'emploi des personnes handicapées (Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés - OETH).

- Réduction de la contribution AGEFIPH : En augmentant le nombre de déclarations de salariés en situation de handicap, l'entreprise pourrait réduire le montant des contributions à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), ou même s'en exonérer si elle atteint le seuil légal de 6 % de travailleurs handicapés.

- Amélioration de l'image de l'entreprise : Cette initiative renforce l'image de l'entreprise comme employeur inclusif et socialement responsable, tout en répondant aux enjeux de diversité et d'égalité des chances.

En conclusion, cette proposition permet à l'entreprise non seulement d'améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap, mais aussi de respecter ses obligations légales en matière de recrutement et d'intégration de personnes handicapées, tout en bénéficiant d'avantages financiers et sociaux

14-Télétravail renforcé pour les salariés en situation de handicap :

- Proposition : Permettre aux salariés en situation de handicap d'avoir un accès prioritaire et renforcé au télétravail (administratif), avec des aménagements spécifiques pour répondre à leurs besoins.
- Avantages pour le salarié : Flexibilité accrue, permettant de concilier travail et gestion du handicap dans un cadre plus adapté.
- Avantages pour l'entreprise : Réduction du turnover et amélioration de la qualité de vie des salariés concernés, renforçant ainsi leur engagement.

15-Prime de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Proposition : Instaurer une prime annuelle pour les salariés exposés à des risques psychosociaux élevés (Site SNCF, Centre commerciaux, aéroport....). Cette prime reconnaîtrait les conditions de travail difficiles (gestion de conflits, stress, tensions) sur des sites à risque élevé. Elle serait calculée en fonction du niveau d'exposition, avec un montant de 500 € par an, ajusté selon les signalements des salariés et une évaluation annuelle des risques.

Avantages pour les salariés :

- Reconnaissance financière des conditions de travail stressantes.
- Réduction des tensions grâce à une compensation adaptée.

Avantages pour l'entreprise :

- Amélioration de l'engagement et réduction de l'absentéisme.
- Réponse proactive aux obligations légales en matière de RPS.

16-Prime de fin d'année de 100 € Objectif :

Proposer une prime de fin d'année d'un montant fixe de 100 € pour chaque salarié, afin de les récompenser pour leur engagement tout au long de l'année.

Détails de la proposition :

- Montant : 100 € net pour tous les salariés, à verser en une seule fois, avant la fin de l'année civile.
- Conditions d'éligibilité : Tous les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant l'année, qu'ils soient en CDI, CDD, à temps plein ou partiel, seraient éligibles à cette prime.

Bénéfices pour les employés :

Cette prime représente une reconnaissance de l'effort fourni durant l'année, tout en offrant un soutien financier supplémentaire en fin d'année, une période où les dépenses peuvent être plus élevées.

Impact pour l'entreprise :

Le coût reste modéré et maîtrisé, avec un montant fixe et uniforme pour tous les salariés, ce

qui permet de renforcer la cohésion et la motivation des équipes sans générer des frais importants pour l'entreprise.

17- Possibilité de prendre 5 jours de congés CET pour compléter une rémunération.

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 ACCORD DE PARTICIPATION AUX BENEFICES DE L'ENTREPRISE

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations en vue de réviser l'accord de participation du 24 septembre 2009 au premier semestre 2025.

1-2 REVALORISATION DES PRIMES DE MÉDAILLES DU TRAVAIL

Les parties conviennent d'une revalorisation la prime de la médaille du travail comme suit:

La prime pour la médaille d'argent passe de 75 euros à 100 euros. Si le salarié a une ancienneté d'au moins 15 ans chez Challancin, il bénéficiera d'une prime supplémentaire de 50 euros bruts et d'un jour de congés

La prime pour la médaille de vermeil de 100 euros à 125 euros. Si le salarié a une ancienneté d'au moins 20 ans chez Challancin, il bénéficiera d'une prime supplémentaire de 75 euros bruts et d'un jour de congés.

La prime pour la médaille d'or de 125 euros à 150 euros. Si le salarié a une ancienneté d'au moins 25 ans chez Challancin, il bénéficiera d'une prime supplémentaire de 75 euros bruts et d'un jour de congés.

La prime pour la médaille grand or reste 150 euros. Si le salarié a une ancienneté d'au moins 30 ans chez Challancin, il bénéficiera d'une prime supplémentaire de 100 euros bruts et d'un jour de congés.

1-3 REVALORISATION DE LA PRIME PANIER

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime panier conventionnelle est portée à 4,50 euros au 1^{er} janvier 2025.

Si une disposition conventionnelle ou réglementaire plus favorable était instaurée, c'est cette disposition plus favorable qui s'appliquerait, les dispositifs ne pouvant en aucun cas se cumuler.

ARTICLE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

2-1 CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Les parties, conscients que les salariés en situation de handicap 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, en situation de handicap lourd, pourront bénéficier de 1 jour de congés payés supplémentaires.

Pour cela, ils devront adresser au service Ressources Humaines une copie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité.

A la réception du justificatif, 1 jour de congés payés sera ajouté 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.

2-2 RENFORCEMENT DU COVOITURAGE

Dans le cadre du développement de la mobilité des collaborateurs, les parties conviennent de la mise en place d'un partenariat renforcé avec la plateforme "blablacardaily" afin de déployer le covoiturage.

2-3 OCTROI DE TITRES RESTAURANT POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

Les parties conviennent de la mise en place de tickets restaurant (TR) avec le prestataire SWILE pour le personnel administratif à compter du 1^{er} Janvier 2025.

Le montant prévu est de 8.50 euros en valeur faciale pour une prise en charge 50% 50% employeur – salarié.

Les conditions d'attribution entendues seront les suivantes :

- Salariés dit « administratifs » du siège et des agences Challancin Prévention et Sécurité

Ce qui implique les salariés administratifs des filières exploitation, maîtrise et cadre, les salariés non transférables au sens de la CCN et assimilés aux fonctions administratives, les apprentis du siège et des agences Challancin Prévention et Sécurité

Ne sont pas concernés : le personnel affecté sur site et les salariés dont les horaires de travail n'incluent pas la prise d'un repas

Les partenaires sociaux ont convenu pour des cas particuliers suivants :

- Maintien du TR en cas de télétravail
- Perte de la prime panier ou d'un avantage acquis similaire pour les salariés des qualifications visées par le bénéfice des tickets restaurants
- Retrait du ticket restaurant en cas de repas remboursé sur note de frais

ARTICLE 3 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

3-1 OUVERTURE NEGOCIATION PORTANT SUR LA GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS)

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations au titre de la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de la société Challancin Prévention et Sécurité, au premier semestre 2025.

ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 5 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

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

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} Janvier 2025. Il est conclu pour une durée indéterminée, sauf les dispositions de l'article 1-3, dont la durée court du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

ARTICLE 7 : 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 8 : 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 9: 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 résidant 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.

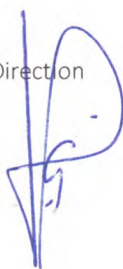
Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

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 23 Octobre 2024 en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction



Organisation syndicale SCID



Organisation syndicale CFTC

