

Avenant n°15

Cadrement de la négociation annuelle sur les 169 heures dans les entreprises de la branche "Personnel des entreprises ou organismes de surveillance - gardiennage - sécurité".

Article 1 : Contexte

Les 169 heures dans les métiers de la branche « Personnel des entreprises ou organismes de surveillance, gardiennage et sécurité » sont un sujet au centre des débats, mais le contexte économique et les aléas de l'exploitation, inhérents aux activités de ces entreprises, ne favorisent pas leur mise en place.

Les demandes récurrentes des salariés pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail, et un accès plus aisé aux 169 heures, ont été discutées en commission paritaire pour tenter de trouver un accord convenant aux parties conscientes de l'amélioration à apporter dans l'équilibre des agents entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Au regard de la diversité des entreprises et des marchés du secteur gardiennage et sécurité, et compte tenu de cette difficulté de planification, au vu de la flexibilité et de la polyvalence demandées aux salariés de ces entreprises, au vu de l'absentéisme reconnu, et compte tenu de la problématique différente due aux spécificités de chacune des entreprises du secteur gardiennage et sécurité, les partenaires sociaux ont donc convenu en commission paritaire qu'une négociation spécifique particulière autour des 169 heures serait organisée chaque année dans chaque entreprise, sur le modèle des négociations annuelles obligatoires.

Article 2 : Principe et modalités

L'employeur engage chaque année, avec les délégués syndicaux ou à défaut les délégués du personnel, une négociation sur la mise en place des 169 heures et l'organisation du temps de travail.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut arrêter de décision unilatérale concernant cette négociation.

Si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les propositions respectives et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Lors de la première réunion sont précisés :

- Le calendrier des réunions
- La liste des informations à remettre aux organisations syndicales pour leur permettre une analyse.

Les critères retenus pour le passage au temps complet sont notamment :

- L'ancienneté
- L'absentéisme
- La mobilité (fonctionnelle et/ou géographique)

Be JCK DP OI ON V PC BF FM CB

Les agents retenus effectueront leurs heures de travail sur leur poste de travail habituel et s'engagent à réaliser les heures complémentaires les amenant à 169 heures sur d'autres postes de travail.

Afin de préserver l'équilibre vie professionnelle /vie privée, les employeurs s'engagent à mettre en place, dès que cela est possible, des cycles de travail pour les salariés à temps complet.

De même, pour les salariés à temps partiel, les employeurs s'engagent à respecter la réglementation et en particulier la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois afin que les conditions d'organisation du travail n'aient pas pour conséquence de tenir le salarié à la disposition de l'employeur.

Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauche pour tout emploi disponible lorsque le poste à pourvoir correspond à leur classification professionnelle ou à un emploi équivalent. Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance des salariés concernés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 3 : Travail multi-sites

Le fait de travailler sur plusieurs sites est inhérent aux métiers de la sécurité et facilite l'accès aux 169 heures.

Les salariés refusant de prendre des heures proposées, durant l'année faisant l'objet de la négociation, le feront savoir par courrier.

Article 4 : Cycles de travail. Modification de l'article 14

L'organisation du travail, telle qu'énoncée dans l'article 14 de la convention collective, prévoit des cycles de travail de 8 semaines.

Pour faciliter la mise en place d'horaires qui réduisent les contraintes des agents sans obérer la bonne marche de l'entreprise et contribuer au passage à 169 heures, il est convenu de passer la durée maximale de ce cycle de travail à 12 semaines. Le 3^{ème} alinéa de l'article 14 est modifié en conséquence : les termes « la durée maximale de ces cycles est fixée à huit semaines » sont remplacés par : « la durée maximale de ces cycles est fixée à douze semaines »

Article 5 : modulation -annualisation du temps de travail

Les parties s'accordent pour considérer que dans certains cas l'organisation du travail sous forme annuelle peut être de nature à favoriser le passage aux 169 heures.

Les entreprises souhaitant mettre en place une telle organisation se conformeront à la *sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout au partie de l'année*, du chapitre II- Répartition et aménagement des horaires du Code du travail de Nouvelle-Calédonie : articles Lp 222-6 à Lp 222-13.

Article 6 : Date d'effet et extension

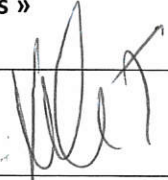

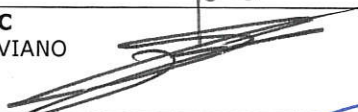



Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017. Les entreprises devront engager leurs premières discussions au cours l'année 2017.

Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp.334-12 et suivants du Code du travail et R 334-2.


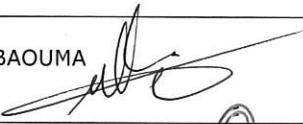


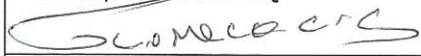



Fait à Nouméa le 15 décembre 2016 :

(Handwritten signatures and initials)
r DP OL' on M JCK CW R 2 FT
CB

Collège « employeurs »

MEDEF-NC Catherine WEHBÉ 	MEDEF-NC Patrice LACREUSE 
MEDEF-NC Florent LAVIANO 	CGPME Baptiste FAURE 
CGPME Olivier TESTEMALLE 	UPA Françoise MASSE 

Collège « salariés »

CSTC-FO Carl BLOC 	CSTNC Charles BAOUMA 
CSTNC Jean-Christophe KAPISSIRI 	COGETRA Ollivier ICARDI 
USOENC Dominique PLUMECOCQ 	USOENC Marcel LAKOREDINE 
USOENC Emmanuel PAKIHIMAILAGI 	USOENC Jean-Michel MONNIER 
UT CFE CGC Dominique MANATE 