CONVENTION RECIPROQUE DE « SORTIE DE CRISE »
PROSEGUR SECURITE HUMAINE
SITE DU CNPE DE DAMPIERRE-EN-BURLY

Entre :

PROSEGUR SECURITE HUMAINE SAS,
Société à Actions simplifiées dont le siège se situe au 5, place Berthe Morisot, Parc Technologique, Bât.A2, 69800 SAINT-PRIEST
Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 338 246 317.

Représentée aux présentes par Monsieur Laurent BONTOUX,
Directeur des Ressources Humaines

Et

Les salariés porteurs de revendication

Représentés aux présentes

Par Monsieur Frédéric LEDOUX, Délégué Syndical, Sud Solidaires Prévention et Sécurité,
Et l'ensemble des délégués du personnel du site de la CNPE de Dampierre-en-Burly

PREAMBULE

Les salariés PROSEGUR SECURITE HUMAINE du site du CNPE Dampierre-en-Burly, notamment par le biais de leurs représentants du personnel, ont exprimé, dans un tract daté du début juillet 2013, un certain nombre de revendications portant sur les conditions de travail, la rémunération et les avantages spécifiques du personnel travaillant sur ce site.

Afin de ne pas s'engager dans un conflit qui serait assurément préjudiciable aux intérêts des parties ainsi qu'au contrat commercial passé avec le client du site, les parties en présence se sont rapprochées afin de décider des engagements réciproques qui suivent.

Article 1 – MISE EN PLACE D'UNE PRIME D'ARRÊT DE TRANCHE

1.1 Contexte de mise en place

Les salariés PROSEGUR SECURITE HUMAINE du site du CNPE de Dampierre-en-Burly tiennent à rappeler les conditions de travail particulières et le volume d'activité accru qu'ils connaissent lors des périodes dites « d'arrêt de tranche ».

Afin de compenser la spécificité des vacations réalisées et de rémunérer le surplus de vigilance demandé à l'occasion de ces périodes, les parties sont convenues de la mise en place d'une prime spécifique dite **« prime d'arrêt de tranche »**.

1.2. Bénéficiaires :

Il est convenu que la prime d'arrêt de tranche ne sera versée qu'au **personnel non cadre**, affecté au site du CNPE de Dampierre-en-Burly lié à la société PROSEGUR SECURITE HUMAINE, justifiant d'une ancienneté supérieure à 6 mois au moment de son versement.

B. B F.F F.L

Concernant les cadres de la société, et ce, dès lors qu'ils sont rémunérés par un salaire forfaitaire annuel, versé en 12 fractions égales, exclusif de toute référence à des horaires et des plannings de vacations précis, et étant entendu qu'ils bénéficient d'un système d'évolution de salaire individualisée, il est convenu que le salaire forfaitaire déterminé pour ces derniers rémunère déjà, lorsqu'ils sont affectés au site en question, les périodes de forte activité existant dans l'année. Aussi seront-ils également exclus du bénéfice de la prime d'arrêt de tranche.

1.3. Montant et date de prise d'effet

Chaque vacation d'au moins 6 heures réalisée durant une période d'arrêt de tranche donnera lieu au versement d'une prime d'arrêt de tranche de **2,5 euros bruts** (deux euro cinquante) sur la paie du mois où la vacation est effectuée.

Cette mesure entrera en vigueur rétroactivement à compter du **1er juillet 2013**.

Il est également convenu que le montant de cette prime sera réétudié en début d'année 2014, et notamment au vu des négociations tarifaires annuelles menées auprès du client.
Dans ces conditions, et en fonction des résultats de ces négociations, une augmentation de la dite prime sera opérée à compter du **1er juillet 2014**.

La Direction s'engage toutefois sur le fait qu'à compter du 1er juillet 2014, le montant de cette prime, même dans le cas d'un échec des négociations tarifaires avec son client, ne soit pas inférieur à **3 euros bruts** par vacation réalisée en période d'arrêt de tranche.

La Direction s'engage à examiner la réévaluation de cette prime pour l'année 2014, et le cas échéant pour les années suivantes.

Article 2 – REUNIONS DE SITE

En complément aux réunions de site prévues par l'accord sur les négociations annuelles obligatoires signé le 25 avril 2013 au niveau de l'entreprise entre la Direction et les Partenaires sociaux de PROSEGUR SECURITE HUMAINE, et afin d'échanger suffisamment tôt sur les problématiques rencontrées avant qu'elles n'entrent dans une situation de crise, il est convenu d'organiser au **1er semestre de chaque année**, une réunion entre la Direction et les instances représentatives du personnel du site, où la question des conditions de travail spécifiques liées au site du CNPE de Dampierre-en-Burly sera précisément débattue.

La prochaine réunion aura donc lieu **avant le 30 juin 2014**.

Un compte-rendu écrit sera rédigé et soumis à la signature des participants.

Article 3 – REMBOURSEMENT DE FRAIS

Les salariés affectés sur le site du CNPE de Dampierre-en-Burly sont amenés à se déplacer ponctuellement hors du site afin de se soumettre à des examens médicaux obligatoires ainsi qu'à un certain nombre de formations et recyclages, liés à la réglementation spécifique des activités de sécurité réalisées en environnement nucléaire.

A cette occasion, plusieurs d'entre eux ont remonté des difficultés récurrentes à obtenir des avances sur frais et/ou le remboursement des frais engagés.

La Direction s'engage par la présente à tout mettre en œuvre pour que toutes les demandes en cours sur ce thème et concernant des salariés du site puissent aboutir avant la fin du mois d'août 2013 (et

B.B F.F

F.L

SUD Solidaires, 144 bd de la Villette – 75019 Paris – 01. 40 .18 .79. 99 Fax 01. 43 .67. 62. 14

Article 6 : MUTUELLE

En complément de l'accord sur les négociations annuelles obligatoires signé le 25 avril 2013 concernant le futur changement de cotisation de la mutuelle d'entreprise, la société s'engage à étudier au cas par cas l'impact du nouveau régime de remboursement de frais de santé devant être mis en place au deuxième semestre 2013 au sein de l'entreprise et à apporter une réponse détaillée et satisfaisante aux problématiques de chacun (et ce, dans la limite des contraintes légales auxquelles elle est soumise).

En particulier, la Direction s'engage à demander à son courtier de réaliser une étude individuelle pour vérifier le niveau d'utilisation personnelle de l'option complémentaire souscrite par certains salariés du site, sur demande de ces derniers auprès de la Direction des Ressources Humaines, et ce, afin de permettre à ces derniers d'évaluer l'opportunité ou non de maintenir la souscription correspondante.

Enfin, un dispositif particulier d'accompagnement et d'explication des modifications du régime et des formalités administratives à accomplir, sera mis en place sur le site au moment du changement du dit régime, afin que chaque salarié bénéficie en temps et en heure des conditions nécessaires à sa bonne adhésion.

Article 7 – INDEMNITE FORFAITAIRE DE TRANSPORT

Compte tenu des horaires de vacations exigés par la mission de sécurité exercée sur le site du CNPE de Dampierre-en-Burly et de l'absence de moyens de transport collectifs permettant aux salariés de la société d'effectuer le trajet aller-retour entre le site et leur domicile, les parties conviennent d'une modification du barème de prise en charge des frais de transport, désormais fixé notamment en fonction de l'éloignement du domicile.

Ainsi, pour toute vacation organisée sur le site du CNPE de Dampierre-en-Burly ou pour tout déplacement supplémentaire sur le site demandé par l'employeur, chaque salarié lié à la société PROSEGUR SECURITE HUMAINE affecté sur le site pour la majeure partie de son temps de travail, percevra un montant forfaitaire permettant d'assurer l'indemnisation de tout ou partie de ses frais de déplacement aller-retour, entre son domicile et le site.

Ce dispositif sera mis en place à compter du **1er septembre 2013**, selon les modalités suivantes :

- Chaque aller-retour domicile / CNPE Dampierre-en-Burly inférieur à 20 kilomètres donnera lieu au versement de **3,81 euros nets** sur la paie du mois concerné,
  (mesure déjà existante à ce jour et inchangée, pour le personnel habitant à moins de 10 kilomètres du site)

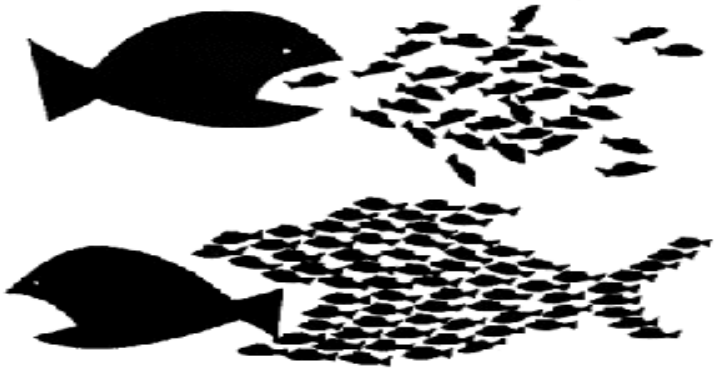
- Chaque aller-retour domicile / CNPE Dampierre-en-Burly supérieur ou égal à 20 kilomètres donnera lieu au versement de **4,50 euros nets** (quatre euro cinquante) par vacation sur la paie du mois concerné.
  (soit une hausse de 18.37% de l'indemnité existante pour le personnel habitant à une distance de 10 kilomètres ou plus du site)

Par ailleurs, afin de satisfaire à la réglementation URSSAF en la matière, il est convenu que cette indemnité sera versée sur justification de l'utilisation d'un véhicule personnel individuel, et qu'elle ne sera versée que pour les jours où le salarié s'est effectivement rendu à son travail.

Elle est exclusive de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun ou dispositif qui serait mis en place à un moment donné pour le trajet domicile-travail, par voie légale, conventionnelle ou par accord collectif, et ayant le même objet. Dans ce cas, seul le dispositif le plus favorable, sous réserve de son acceptation par l'URSSAF, sera maintenu.

B.B F.F

Seul, nous n'allons nulle part.



Ensemble tout est possible