

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ  
DU 15 FÉVRIER 1985. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU  
25 JUILLET 1985 (JO DU 30 JUILLET 1985)

**IDCC 1351**

**Brochure 3196**

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

**TEXTE INTÉGRAL**

Date de mise à jour : 01/06/2025

Entreprises de prévention et de sécurité

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985) .....</b>	5
<b>Article 1er - Champ d'application .....</b>	5
<b>Article 2 - Application de la convention .....</b>	6
<b>Article 3 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation .....</b>	6
<b>Article 4 - Droit syndical .....</b>	7
<b>Article 5 - Représentation du personnel .....</b>	8
<b>Article 6 - Emploi .....</b>	9
<b>Article 7 - Réglementation du travail .....</b>	12
<b>Article 8 - Classifications .....</b>	14
<b>Article 9 - Rémunération .....</b>	15
<b>Article 10 - Hygiène, sécurité et conditions de travail .....</b>	15
<b>Article 11 - Sécurité professionnelle .....</b>	16
<b>Article 12 - Modification de la situation juridique de l'employeur .....</b>	16
<b>Article 13 - Formation professionnelle et formation permanente .....</b>	16
<b>Article 14 - Prévoyance .....</b>	17
<b>Textes Attachés .....</b>	23
<b>Accord du 2 novembre 1988 relatif aux clauses générales, rémunérations des jours fériés, interprétation .....</b>	23
<b>Annexe I : durée du travail - Accord du 9 juin 1982 .....</b>	23
<b>Avenant n° 1 du 23 septembre 1987 (se substitue à l'accord du 1er juillet 1987) (1) .....</b>	24
<b>Annexe II : Classification des postes d'emploi .....</b>	26
<b>Annexe III : Salaires .....</b>	29
<b>Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens .....</b>	29
<b>Annexe V : Agents de maîtrise .....</b>	32
<b>Annexe VI : Cadres .....</b>	34
<b>Annexe VII : Prévoyance .....</b>	36
<b>Annexe VIII : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire (Ajoutée par avenant du 31 juillet 2002) .....</b>	41
<b>Accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....</b>	45
<b>Protocole du 11 décembre 1984 relatif à la constitution du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (ANFORS) .....</b>	47
<b>Accord du 6 février 1985 relatif à la mise en œuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité .....</b>	48
<b>Accord national du 23 septembre 1987 relatif à la mise en place de formations professionnelles qualifiantes .....</b>	49
<b>Accord du 7 mars 1989 relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (Anfors) .....</b>	54
<b>Avenant n° 1 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base .....</b>	55
<b>Avenant n° 2 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base des salariés sous contrat à durée déterminée .....</b>	57
<b>Accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation .....</b>	58
<b>Accord du 16 juillet 1999 relatif aux salaires 2007, à la formation et à la réduction du temps de travail (Guadeloupe) .....</b>	59
<b>Accord du 30 octobre 2000 relatif aux salaires et dispositions diverses .....</b>	60
<b>Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT (Guadeloupe) .....</b>	63
<b>Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation (Martinique) .....</b>	64
<b>Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit .....</b>	64
<b>Accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) .....</b>	65
<b>Accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail du dimanche .....</b>	67
<b>Lettre d'adhésion du 4 mai 2004 de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe .....</b>	68
<b>Avenant du 24 juin 2004 portant création d'un observatoire des métiers .....</b>	68
<b>Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA .....</b>	70
<b>Accord du 28 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	71
<b>Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005 du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle .....</b>	78
<b>Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005 .....</b>	78
<b>Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires (Guadeloupe) .....</b>	78
<b>Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles .....</b>	80

<b>Accord du 9 octobre 2008 relatif au champ d'application de la convention</b>	80
<b>Adhésion par lettre du 22 septembre 2009 de l'USP à l'accord du 5 mars 2002</b>	81
<b>Accord du 16 juillet 2009 relatif à la période d'essai</b>	81
<b>Accord « Salaires » du 29 octobre 2003</b>	83
<b>Accord du 14 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b>	83
<b>Adhésion par lettre du 2 novembre 2010 du syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel</b>	84
<b>Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	84
<b>Accord du 21 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP</b>	87
<b>Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel</b>	88
<b>Avenant du 6 juillet 2011 à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'OPCA</b>	96
<b>Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'accord du 10 juin 2002 relatif à la prévoyance</b>	96
<b>Adhésion par lettre du 25 octobre 2011 du GPMSE-TS à la convention</b>	104
<b>Accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP</b>	105
<b>Accord du 24 novembre 2011 relatif au champ d'application de la convention</b>	105
<b>Accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail</b>	106
<b>Adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention</b>	109
<b>Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel</b>	109
<b>Adhésion par lettre du 2 mai 2013 de la SNEPS CFTC à l'annexe VIII de la convention</b>	110
<b>Accord du 3 juin 2013 relatif à la prévoyance</b>	110
<b>Avenant n° 2 du 30 juin 2014 à l'avenant du 10 juin 2002 relatif au régime de prévoyance</b>	116
<b>Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle</b>	117
<b>Accord du 5 mai 2015 relatif au développement des compétences, à la formation, à l'employabilité et aux classifications</b>	118
<b>Accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles</b>	118
<b>Adhésion par lettre du 9 janvier 2017 de la FS CFDT à l'avenant relatif aux salaires minima pour l'année 2017</b>	134
<b>Accord du 27 novembre 2017 relatif au financement des maintiens et à l'actualisation des compétences des agents de sécurité « MAC »</b>	134
<b>Avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	135
<b>Adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de la FS CFDT à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile</b>	138
<b>Adhésion par lettre du 29 novembre 2018 de l'UNSA à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires</b>	138
<b>Accord du 31 août 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires</b>	138
<b>Avenant du 31 août 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles</b>	140
<b>Accord du 17 septembre 2018 relatif à la création de la CPPNI</b>	141
<b>Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC)</b>	143
<b>Avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile</b>	144
<b>Accord du 18 décembre 2019 relatif aux entretiens professionnels</b>	145
<b>Adhésion par lettre du 20 décembre 2019 du Groupement des entreprises de sécurité (GES) à la convention collective</b>	148
<b>Avenant n° 2 du 10 juillet 2020 à l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel</b>	148
<b>Avenant n° 2 du 25 novembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC)</b>	150
<b>Dénonciation par lettre du 30 novembre 2020 du SESA, du GES et du GPMSE (art. 2.5, annexe VIII)</b>	151
<b>Avenant n° 3 du 18 janvier 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel</b>	151
<b>Accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail</b>	153
<b>Avenant n° 4 du 21 avril 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire »</b>	154
<b>Avenant du 27 septembre 2021 à l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)</b>	157
<b>Adhésion par lettre du 19 novembre 2021 de l'ADMS à la convention collective nationale</b>	159
<b>Accord du 24 novembre 2021 relatif à la substitution de l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention</b>	159
<b>Adhésion par lettre du 25 novembre 2021 de SUD Solidaires prévention et sécurité, sûreté à la convention collective nationale du 15 février 1985 et à tous ses avenants</b>	160
<b>Avenant n° 3 du 28 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC)</b>	160
<b>Accord du 4 avril 2023 relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle (SPP)</b>	160
<b>Avenant n° 4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations</b>	162

	.....	163
<b>Textes Salaires</b> .....	.....	165
<b>Annexe III Salaires Procès-verbal n° 1 du 21 juin 1989</b> .....	.....	165
<b>Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007</b> .....	.....	165
<b>Accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier</b> .....	.....	166
<b>Accord du 18 mai 2007 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2006 (Guadeloupe)</b> .....	.....	167
<b>Accord « Salaires » du 3 décembre 2007 applicable au 1er juillet 2008 (1)</b> .....	.....	168
<b>Accord du 9 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er décembre 2008</b> .....	.....	169
<b>Accord du 21 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011</b> .....	.....	170
<b>Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011</b> .....	.....	173
<b>Avenant du 19 mars 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit</b> .....	.....	174
<b>Avenant du 9 janvier 2015 relatif aux salaires pour 2015</b> .....	.....	174
<b>Avenant du 9 septembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017</b> .....	.....	175
<b>Avenant du 26 septembre 2016 relatif au coefficient 120</b> .....	.....	176
<b>Accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020</b> .....	.....	178
<b>Accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales</b> .....	.....	180
<b>Accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales</b> .....	.....	182
<b>Accord collectif triennal du 25 septembre 2023 relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026</b> .....	.....	183
<b>Textes Extensions</b> .....	.....	189
<b>ARRÊTÉ du 15 novembre 1982</b> .....	.....	189
<b>ARRÊTÉ du 5 juin 1985</b> .....	.....	189
<b>ARRÊTÉ du 25 juillet 1985</b> .....	.....	189
<b>ARRÊTÉ du 6 juin 1986</b> .....	.....	189
<b>ARRÊTÉ du 2 octobre 1987</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 15 décembre 1987</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 24 décembre 1987</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 29 février 1988</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 2 mai 1988</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 1 juin 1988</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 15 juin 1988</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 16 mars 1989</b> .....	.....	190
<b>ARRÊTÉ du 28 août 1989</b> .....	.....	191
<b>ARRETE du 18 janvier 1991</b> .....	.....	191
<b>ARRÊTÉ du 13 août 1991</b> .....	.....	191
<b>ARRÊTÉ du 22 janvier 1992</b> .....	.....	191
<b>ARRETE du 9 août 1993</b> .....	.....	191
<b>ARRETE du 3 mars 1994</b> .....	.....	191
<b>ARRETE du 19 juillet 1994</b> .....	.....	192
<b>ARRETE du 11 avril 1995</b> .....	.....	192
<b>ARRETE du 16 octobre 1995</b> .....	.....	192
<b>ARRETE du 26 décembre 1995</b> .....	.....	193
<b>ARRETE du 29 avril 1996</b> .....	.....	193
<b>ARRETE du 26 juillet 1996</b> .....	.....	193
<b>ARRETE du 20 avril 1998</b> .....	.....	194
<b>ARRETE du 22 décembre 1998</b> .....	.....	194
<b>ARRETE du 20 juillet 2000</b> .....	.....	194
<b>ARRETE du 21 février 2001</b> .....	.....	194
<b>ARRETE du 15 octobre 2001</b> .....	.....	195
<b>ARRETE du 13 novembre 2001</b> .....	.....	195
<b>ARRETE du 12 décembre 2001</b> .....	.....	195
<b>ARRETE du 3 mai 2002</b> .....	.....	195
<b>ARRETE du 21 octobre 2002</b> .....	.....	196
<b>ARRETE du 10 décembre 2002</b> .....	.....	196
<b>ARRETE du 23 décembre 2002</b> .....	.....	197
<b>ARRETE du 7 février 2003</b> .....	.....	197
<b>ARRETE du 2 avril 2003</b> .....	.....	197
<b>ARRETE du 3 octobre 2003</b> .....	.....	197
<b>ARRETE du 8 janvier 2004</b> .....	.....	198
<b>ARRETE du 4 mai 2004</b> .....	.....	198
<b>ARRETE du 7 décembre 2004</b> .....	.....	198
<b>ARRETE du 3 février 2006</b> .....	.....	198

<b>ARRETE du 13 mars 2007 .....</b>	199
<b>ARRETE du 23 avril 2007 .....</b>	199
<b>Textes parus au JORF .....</b>	201
<b>Arrêté du 15 février 2019 .....</b>	201
<b>Arrêté du 27 mars 2019 .....</b>	201
<b>Arrêté du 17 avril 2019 .....</b>	202
<b>Arrêté du 24 juillet 2019 .....</b>	202
<b>Arrêté du 17 décembre 2019 .....</b>	202
<b>Arrêté du 23 décembre 2019 .....</b>	203
<b>Arrêté du 17 février 2020 .....</b>	203
<b>Arrêté du 1er avril 2020 .....</b>	203
<b>Arrêté du 18 septembre 2020 .....</b>	204
<b>Arrêté du 18 septembre 2020 .....</b>	204
<b>Arrêté du 2 juillet 2021 .....</b>	205
<b>Arrêté du 2 juillet 2021 .....</b>	205
<b>Arrêté du 4 février 2022 .....</b>	205

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ DU 15 FÉVRIER 1985. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 25 JUILLET 1985 JO DU 30 JUILLET 1985

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntiaaonl des erertisepns de prévention et de sécurité (SNEPS) ; Chambre sdyaicne nlaotnae des eesirepntrs de sécurité (CSNES) ; Syndicat naoantil des eaitxlpotns en télésécurité (SNET).
Syndicats signataires	Fédération CDFT des srcveeis (à l'exception de l'annexe I relivtae à la durée du tiarval fsniaat référence à un aoccd dnot elle n'est pas signataire) ; Fédération des employés, cadres, techniciens, atengs de maîtrise CTFC ; Fédération des tvaux publics, ptrauoirs de la mrnaie et des trsnpotars FO ; Confédération française de l'encadrement CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des pisesroeonlnfs de la sécurité, le 8 jveanir 1987 ; Syndicat naional des pesfleosrnnois de la pcretiotion et de la sécurité (SNPS), le 2 nrvbmoee 1989 ; Union ntaanolie des snciyatds aonoumets prévention-sécurité par lertte du 27 nobevrme 1998 (BO CC 99-3) ; Confédération atnmooue du taravil (CAT), par ltrete du 22 srebpteme 2000 (Opposition de la fédération naotailne de l'encadrement du cecmorme et des services, 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris [FNECS-CGC], par lrtete du 11 oborcte 2000.) ; Fédération ntaaoilie des métiers de la prévention, de la sécurité, des srvecies annexes, 22 rue Corvisart, 75013 Paris (FNMPSSA), par ltrete du 27 seepmtrbe 2000 (BO CC 2000-41). Syndicat pnioensreosl des erineeprstts de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA), sis 101-109 rue Jean-Jaurès, 92300 Levallois-Perret, par lrtete du 17 décembre 2001 (BO CC 2002-2). SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, par ltrete du 9 décembre 2005 (BO CC 2005-52). Le gerupemnot pofisonersen des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, par ltrete du 25 oortcbe 2011 (BO n°2011-47) Fédération des ccmeromes et svecres UNSA, par ltrete du 29 nvbomree 2018 (BO n° 2018-51) Groupement des eetrspernis de sécurité (GES), par lrtete du 20 décembre 2019 (BO n° 2021-05)  Sud Sdilreois prévention et sécurité, sûreté, par lertte du 25 nbemvroe 2021 (BO n°2021-49) Association des métiers de la sécurité (ADMS), par ltrete du 19 nmvberoe 2021 (BO n°2024-32)
Organisations dénonçantes signataires	Dénonciation de l'accord du 23 srtepebme 1987 sur l'aménagement du temps de taiarvl par les sntdayics FO, CTFC et CDFT en dtae du 17 smebtrpee 1990.

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2011

### 1.01. Champ d'application

La présente ctnvnoeoin collective, ses annexes et ses avenants, ccoule conformément aux diosnstipois du cdoe du travail, règle sur l'ensemble du ttrrieoe métropolitain et les départements d'outre-mer les rprtpaos etrne les euoylermps et les salariés des eeprsreitns privées exerçant suos une fmore queleocuque une activité ppianlcire ssiomue à la loi du 12 jluleit 1983 ou qui citnssoe à frunior aux peonnerss pysqueihs et mlraeos des seirevs aynat puor objet la sécurité des bines meeubls et ilumeebms et des poensrnes liées dmeenetcirt ou ienmrtdicinet à la sécurité de ces biens.

Dans le cdare des dioiipsnests qui précèdent, la présente ctvioneonn s'applique expressément aux activités :

- des scveires de suclinrelvae ;
- des svrecois de sécurité, d'intervention iencidne et d'assistance aux psnoreens ;
- de prévention et d'intervention inedncie sur les aérodromes, dnas les coitniiodns définies par l'arrêté du 9 jievanr 2001 et par les aictres D. 213-1 et suavtnis du cdoe de l'aviation clivie ;
- de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la pisasnuce piubuqe (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des cilos postaux, des aéronefs et des véhicules), nemtamnot tleles que définies aux alecitrs L. 6342-2 et L. 6343-1 du cdoe

des trrotaspns ;

-de sûreté portuaire, déléguées par la passnucie publique tleels que définies à l'article L. 5332-6 du cdoe des ttaprnrsos ;

-de sécurité des moinftentstaias sportives, récréatives ou crteleuuls ;

-de sécurité mobile, qui ctssoneint à se déplacer de manière préventive ou à eefftceur une levée de doute vres un bein melube ou imlebumo dnot l'entreprise a la garde, en n'empruntant la vioe piqbue que de façon tirsranoe ;

-de télésurveillance dédiées à la sécurité ;

-de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sties ou à dsctiane ;

-de pticoetron rapprochée.

Sont nmanemtot eexucls de la présente ceotnniovn les activités stenauivs :

-de traspnrot de fnods ;

-d'agent de recechrhe privée ;

-de médiation ;

-consistant à procéder à des contrôles de sécurité tnqieuechs ou aeutrs reelvnat du cmhap d'application de l'entreprise ou du srvecie piublc denonur d'ordres ;

-de gdaeirn d'immeubles ;

-de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;

-activité d'installation et de maintenance en tant que telle activité au niveau de l'entreprise.

Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à l'ensemble des catégories de personnels : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Des accords régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en l'accordent, la nécessité, citeras d'initiatives de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces accords ne pourront être moins favorables que cette même convention.

## 1.02. Accords locaux

1. La présente convention applicable à tous les salariés signataires, lesquelles sont garanties de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants. Ses dispositions relatives aux termes de travail et aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces accords ne pourront être moins favorables que cette même convention.

2. La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de la sécession des associations syndicales à partie de l'industrie ou du secteur où elle a été précédemment en vigueur.

Elle ne peut en aucun cas être la cause de la sécession du droit local et particulièrement pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

3. Les accords régionaux par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les associations syndicales à la suite de l'usage ou de la convention ; sera adoptée la disposition générale suivante : la partie syndicale de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le ministère d'un secteur est subordonné à la partie sociale de la cause qui l'a motivé.

4. La présente convention et ses annexes ne peuvent pas être l'occasion d'une sécession défavorable pour le salarié dans l'exercice des fonctions remplies antérieurement à la date d'entrée en vigueur.

## Article 2 - Application de la convention

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

### 2.01. Durée, dénonciation, révision de la convention

La présente convention et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. Elles pourront être dénoncées en partie ou en totalité à tout moment par les parties après l'expiration d'un délai de 6 mois après la date d'application.

À l'exception de nullité, la dénonciation :

- sera signifiée aux parties syndicales et à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de dépôt par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle prendra effet le premier jour du mois suivant qui suit la date de l'accusé de réception par le syndicat ;

- sera accompagnée de la rédaction finale de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

- sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception par le syndicat, d'une convocation, par la partie adverse.

dénoncé, d'une réunion préalable de toutes les organisations représentatives de la branche ayant pour ordre du jour la discussion des pistes nouvelles.

À l'issue des négociations, une demande de commission mixte sera faite auprès du ministère du travail pour l'adoption des accords de la convention ou ses annexes.

Les dispositions du présent article permettent de faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toutes les normes légales ou réglementaires.

### 2.02. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute élue parmi qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les formes prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. Il devra être fait déclaration de l'adhésion auprès de la DDE dépositaire de la convention et auprès des organisations scénaristiques associées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette adhésion sera validée à partir du jour mentionné sur l'accusé de réception de la DDE.

### 2.03. Dépôt et publicité de la convention. Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, la présente convention sera déposée par la partie syndicale auprès de la direction départementale du travail de signature. Elle sera accompagnée d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail.

La partie syndicale déposera également une copie de la convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La présente convention prendra effet le premier jour suivant la date de signature de l'acte d'extension au Journaux officiels de la République française.

Un avertissement de la convention sera rendu aux délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et est tenu à la disposition des salariés dans les conditions déterminées dans chaque entreprise.

## Article 3 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Il est institué une commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective composée de 3 membres de chaque partie syndicale et d'un nombre de représentants des salariés égal au total de la représentation des salariés.

La commission de conciliation, qui est régie par un règlement intérieur, peut être saisie de tout différend concernant l'interprétation ou l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et de ses annexes ou avenants.

La commission se réunit à la demande de la partie syndicale dans un délai qui ne peut excéder 15 jours suivants la date de l'accusé de réception de la demande. La demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties syndicales et aux organisations scénaristiques de la convention. La partie adverse est chargée de la convocation des parties syndicales en vue de réunir la commission de conciliation ainsi que du lieu où se tiendra celle-ci.

La non-convocation de la partie syndicale qui a demandé la réunion de la commission de conciliation est considérée comme une démission de la partie syndicale.

La commission établit les rapports et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 jours suivants la date de la première réunion.

Sur luer demande, les pirates intéressées pveunt être endenutes ctnrnootieicmderat ou séparément par la commission.

La cisiomomsn penrd ses décisions à la majorité slpime des mmberes présents au mmeont du vtoe et les cnigonse dnas un procès-verbal signé par les mermesb présents de la ciosiommn asini que par les ptiears ou, le cas échéant, par lures représentants. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties.

Les décisions portées au procès-verbal snot exécutoires dnas un délai mmixal de 48 hruées de sa réception par les parties.

Dans le cas où les vetos de la cossomimin ne ptrnteeemt pas de dégager une majorité, les pirtaes établissent un procès-verbal de non-conciliation dnas lequel snot mentionnées les piootsins des duex parties.

Dans l'hypothèse où le différend est suieblptcse de cnoirude à une cseatoisn concertée du travail, les peirats snot tuenes de se cncteoerr sur :

-les msreeus miinalmes à prendre, à appuielqr et à rcesetper aifn d'éviter toute siaoittun slubpscitez de créer des rugiess puor les bneis de l'entreprise bénéficiaire de la pioartetsn et snrminoedeceat des rqsuies puor les pneosrnes liées dmeertincet ou inenrtimedct à ces bneis ;

-les mrusees spécifiques concennrat les sties ptueacilirs tles que cuex renlvaet :

--de l'ordonnance n° 58-1371 du 29 décembre 1958 tdennat à rencofrer la pitecoortn des inosiatnaltls d'importance vtiale ;

--de la défense nlniaatooe ;

--de la rcehrchee et de l'industrie nucléaire ;

--de l'aviation civile ;

--des IGH, des établissements classés ou répertoriés ;

--des établissements rncaevet du public.

Tout en rencpstaet l'exercice du doirt de grève, ces msreeus doivnet préserver l'outil de tvarial et tendre à éviter les ftaues professionnelles.

Un procès-verbal fniaast état des pitisonos rteisecvps des petiras et des ridonemaoactnms de la comisomsin est remis à cuahqe représentant du psrnneoel de l'entreprise et à l'inspecteur du travail. Il est communiqué au psreoenl par les petiars saagtrinies ou ireus représentants, par afchgafie dnas l'établissement.

## Article 4 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

### 4.01. Liberté d'opinion. Driot sanicydl

Les pirates coatntnaetcrs jegnut utile de rpaelepr les aetrclis snuivats du cdoe du tvaarl :

Art. L. 412-1. L'exercice du droit sacyndl est rnonecu dnas tteuos les esrietprns dnas le rceepst des dtoris et libertés gaartins par la Cisotottinun de la République, en pualitrcer de la liberté iuineivdlde du travail. Les saitdcnys poeorisnsnlets pnueevt s'organiser lebinermt dnas teotus les eprteensris conformément aux dtionsisios du présent titre.

Art. L. 412-2. Il est idteinrt à tuot eyopemlur de perrnde en considération l'appartenance à un saidycnt ou l'exercice d'une activité sclinayde puor arrêter ses décisions en ce qui cconrene nanoetmmt l'embauchage, la ctniude et la répartition du travail, la frmoitoan professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mseures de dnlisiicpe et de congidiement.

Il est itndiret à tuot eloyemupr de prélever les caisttnoios snycedais sur les salieras de son ponernesl et de les peyar au

leiu et pcale de celui-ci. Le cehf d'entreprise ou ses représentants ne dnvoeit eeploymr acuun myoen de pioessrn en fuaver ou à l'encontre d'une oanortiiasgn sydantice quelconque.

Toute meusre psire par l'employeur cnmroieearntt aux dionosptsiis des alinéas précédents est considérée comme asuvbie et dnone leiu à dmaomges et intérêts.

Ces dinoisitops snot d'ordre public.

Art. L. 122-45. Acuun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsoian de son origine, de son sexe, de sa saitoutn de famille, de son ataecprnnpae à une ethnie, une nation ou une race, de ses onnios politiques, de ses activités sdineclys ou de ses cvicnniots religieuses. Tutoe dsiotsoiipn criotnrae est nulle de pein droit.

Dans le même esprit, les salariés s'engagent à ne pas prnne de en considération dnas le taviarl ni les oeinirgs nationales, ni les onnoiips puoliitqes ou rigeueelss des aetrus salariés et du cehf d'entreprise, non puls que luer appaetancne ou luer non-appartenance à un syndicat.

### 4.02. Ericxcee du droit snidcayl

En cas de nécessité, les cnoindois d'application du doirt syadincl non prévues par le cdoe du tivraal foernt l'objet d'accord au navieu des entreprises. Les délégués désirant oinbter des rsenneetigmnes sur l'affection des salariés en ptose ponruot s'adresser à l'employeur, qui srea tneu de répondre à luer demande.

Sont rappelées, ci-dessous, les diositopsns de l'article L. 412-7, alinéa 3, du cdoe du taraivl :

« Puor l'exercice de luers fonctions, les délégués sydnuacx peuvent, daurnt lures hueres de délégation, se déplacer hros de l'entreprise ; ils penuevt également, tnat dnarut les hurees de délégation qu'en dehros de luers heures haeuielbtlis de travail, cieulcrr lmbineert dnas l'entreprise et y prndree tuos contatcs nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmteammot auprès d'un salarié à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas artpoper de gêne à l'accomplissement du tvarial des salariés. »

### 4.03. Piocitpiraan aux négociations de cinetnvnoos celoilvetcs ntloeianas

Le norbme de délégués, à l'exclusion des mbmeres permanents, convoqués aux cmoimnssios metixs et pvaonut être indemnisé est de 3 délégués au mxumaim par délégation, vnaat iesnditmeitnt de Piars ou de province.

Au cas où une délégation ne fariet pas prieapticr tuos les délégués imnaiedblsns axuuqels elle a droit à une réunion, des délégués inminsbdleeas supplémentaires, en nrmbmoe crenrsadnopot à cleui des délégués absntes à l'dtaie séance, punoort piaipertcr aux séances suivantes.

Les auooistaritns d'absence correspondantes, vlarbeais selon l'éloignement du domicile, ne saniuaret excéder :

-pour la région pinnierase : 1 juor puor les salariés de jour, 2 jrous puor les salariés de nuit, suaf si 1 juor de rpeos précéde ou siut immédiatement la réunion ;

-pour la pcnoivre : 2 juors ouvrés.

Au cas où la piacatipotrn d'un délégué tiamboret puor lui-même sur un juor de rpoes non payé, la rémunération nlrmoae lui seiart néanmoins versée.

Le juor de repos non payé sireat récupéré atunat que pibolss dnas la même semaine.

Indemnisation des fias de déplacement :

-région pireinnase : 1 rpeas par journée de négociation puls faris de tsatropns sur jtfcaufsit (au tiarf tnoaprists en commun), suaf pirse en cgrhae pierllte de la catre Ognrae par l'entreprise ;

-province : 2 reaps par juor d'absence autorisée puls frais de tpoanrrtss sur jtaicufisitfs sur la bsae du tiarf SCNF en 1re calsse

majorés éventuellement :

- soit du montant de la cotisation sociale et retraite ;
- soit du montant d'une cotisation et d'une charge d'hôtel ;
- soit du montant de 2 cmrbs d'hôtel.

Les repas et chambres d'hôtel seront remboursés sur la base des tarifs déterminés par l'Acoss au début de chaque année.

Les salaires et indemnités seront versés aux salariés par leurs employeurs. Seuls les salariés présents aux séances de négociation et qui auront signé la feuille de présence seront indemnisés et verront leur rémunération maintenue.

Chaque partie négocieera après chaque séance de négociation un brevet indiquant le nom, le prénom, le nom de l'entreprise, le lieu de départ de chaque délégué pourront être rémunérés conformément au premier alinéa de cet article et aux dispositions ci-dessus.

Chaque partie désigne de plein droit ses représentants aux séances de négociation.

Les intéressés préviendront les employeurs de leur absence au moins 3 jours à l'avance avant leur départ, afin de préserver l'organisation des séances de l'entreprise.

Les représentants donnent aux représentants désignés toutes facilités pour exercer leur mission dans le cadre du présent article.

## Article 5 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

### 5.01. Organisation des élections

La date des élections doit être placée au plus tard dans les 30 jours qui précèdent l'expiration du mandat des élus(1). Celles-ci fréquentent l'objet d'un accord préélectoral entre les organisations concernées et l'employeur.

La date des élections sera annoncée au plus tard 20 jours à l'avance(2) par un avis affiché par l'employeur sur les panneaux réservés à cet effet dans son établissement.

L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies et affichées par l'employeur.

Les listes des candidats doivent être portées à la connaissance de la direction au moins 15 jours calendaires avant le jour du scrutin et à la commission électorale des électeurs au moins 8 jours calendaires avant le jour du scrutin.

Les bulletins seront de couleur opaque, d'un modèle uniforme, sans motif de couleurs différentes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants ; ils doivent être fournis par la direction, qui aura également à l'assurer des bruyantes de vote contre les inscriptions et des urnes.

La date et les heures de commémoration et de fin du scrutin sont fixées par l'organisation de celui-ci pourront être précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

Le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne sont pas pris à leur compte du salaire.

#### Vote par correspondance

Le vote par correspondance, de préférence courante dans la

profession, sera mis en œuvre dans les conditions garantissant le secret et la liberté de vote, en particulier par l'ouverture d'une boîte postale au moment de chaque élection.

À cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidatures.

Dans un délai qui ne peut dépasser 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chaque bulletin de vote ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention « Titulaires » ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention « Suppléants » ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :
  - élection des ... ;
  - scrutin du ... (date) ;
  - nom de l'électeur ;
  - emploi ;
  - signature ;
- une enveloppe n° 3 indiquant l'adresse de la boîte postale où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, doit placer chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1, d'une part, dans l'enveloppe n° 1 bis, d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2 cachetée par ce dernier sera placée dans l'enveloppe n° 3.

Les enveloppes n° 3 seront retirées de la boîte postale en présence d'un représentant de la direction de l'entreprise et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Le bureau de vote peut alors porter sur l'enveloppe n° 2 et déposer les enveloppes n° 1 et 1 bis dans les urnes correspondantes.

#### Bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé suivant les dispositions du protocole d'accord et pourra être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émergence des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des services piaf ou personnel et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste. En cas de nécessité, c'est le bureau qui prend les décisions.

L'électeur est libre de voter dans n'importe quel bureau sur les listes qui ne peuvent que le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la signature entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins inscrits trouvés dans la même enveloppe ne sont pas valides que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils sont considérés comme nuls.

### 5.02. Délégués du personnel

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la réglementation en vigueur ainsi que le nombre de délégués et les conditions pour être électeur ou éligible.

#### Collèges électoraux (3)

Le nombre et la composition des collèges électoraux viennent en fonction du nombre de salariés de l'établissement dans les conditions suivantes :

Effectif	Nombre de collèges	Composition
----------	--------------------	-------------

11 à 25	1	Collège unique
26 à 149	2	1 <sup>er</sup> collège : employés 2 <sup>e</sup> collège : techniciens, maîtrise et cadres
À piatrr de 150	3	1 <sup>er</sup> collège : employés 2 <sup>e</sup> collège : techniciens et maîtrise 3 <sup>e</sup> collège : cadres

ou éligible.

### 5.03. Comité d'entreprise

Le statut, la mssoiin et le fanmincneet des comités d'entreprise snot déterminés par la réglementation en vuiuger ainsi que le nrhombre de lures merbems et les cnniodiots puor être électeur

Collèges électoraux (3) :

*Le norbme et la cosimpotoin des collèges électoraux viarent en finoction du nbmroe de salariés de l'entreprise dnas les cotinidons suivantes:*

Effectif total de l'établissement	Nombre de cdears dnas l'établissement	Nombre de collèges	Répartition des collèges
50 à 299	Moins de 25	2	Employés, techniciens, atgens de maîtrise et cdares
	25 et plus	3	Employés, techniciens, antegs de maîtrise et cadres
300 et plus	-	3	Employés, techniciens, agents de maîtrise et cedras

### 5.04. Ercecixe du maadnt de représentant du personnel

Afin de ptrretmee l'organisation du taavirl de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que le décompte des hreues de délégation, les représentants du psonenrl élus ou désignés préviendront luer supérieur hiérarchique de lures acebnses de luer poste de travail.

*Un délai miimum de 1 journée srea respecté, suaf cas d'urgence justifiée, puor les abeecsns cueorts ; le délai srea de 3 juors fancrs puor les acnebses d'au mions 1 journée de travail(3).*

(1) Parhse euxcle de l'extension (arrêté du 25 jeiullt 1985, art. 1er).

(2) Terems euxlcs de l'extension (arrêté du 25 jeiullt 1985, art. 1er).

(3) Alinéa ecxlu de l'extension (arrêté du 25 jeiullt 1985, art. 1er).

coatrnt de tivraal ;

-conformément aux aetrlcis L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du cdoe du travail, le salarié ifenmorra l'employeur des ctnhoras de taraivl dtiticnss et simultanés qui le leint à d'autres employeurs. Par ailleurs, le salarié s'engage par écrit puor la durée de son ctaont à respecter, d'une part, les ltmoianiits mmileaaxs de la durée du tajavrl en vueguir et, d'autre part, les dispnsitoois de l'article L. 324-1 du cdoe du travail.

3. L'embauchage ne dveenit définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 6.02 de la présente cnoioetvnn et suos réserve de la rnaacnosecsine par le médecin du tvraal de ses apiugetds pqiyeushs à rmipler l'emploi proposé. Un tset peoniseforst préalable à la période d'essai puorra être demandé (1).

4. Caquhe ehgaumacbe srea confirmé par écrit dnas les ctniodnis déterminées par les anexnes rtvelaies à chauqe catégorie de psronnel et frea l'objet d'un cortnat de travail, précisant la durée de la période d'essai, signé des duex parties, aevc rismee d'un epxeamrlie oïirrang à chauqe signataire.

5. Tuot ehcabgmaue irrégulier et neamnmott le vnmseeert d'une somme d'argent par un neuvol embauché à un mbmree du pnenerol de l'entreprise à l'occasion de son ebaumaghce snot ierdtnis suos pniee de leeeeinmcncit de l'un et l'autre salari. La même iedttcnriion et la même soinactn s'appliquent à tuot ceaneghmt d'emploi et à tuot débauchage irréguliers. De même, le vemesert par l'employeur d'une prime à un membre du pnseneorl puor la présentation d'un ciaddnat à l'embauchage est iditnret (2).

6. Le salarié est embauché puor un elpmoi à tienr dnas un emelnsbe de lieux et de sercievs creoaporsdnnt à la natrue des pioetrantss requises.

7. Des cntrtoas à durée déterminée et/ ou à tpmes paretil porrout être cuncols en cas de nécessité ou en risao de svceiers limités dnas le tpmes (salons, foires, expositions, etc.) et des périodes d'inactivité des établissements surveillés pndaent lueellqses les pettarisnos snot nécessairement renforcées, ansii que pndneat les périodes d'aggravation des risques.

### 6.02. Période d'essai

La période d'essai est le tmepris qui s'écoule entre la dtae d'embauche du salari é nuneelvemolt engagé et son enemnaeggt définitif. Cttee durée est impérativement rappelée par le carnott de tiaavrl écrit, qui diot prévoir expressément la possibilité et les ctidnions de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un tpmes égal aux aenecbss du salarié pnedant cttee période. Par ailleurs, et conformément aux

donipossiits de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai sera prorogée de la durée égale à celle de la formation nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dans la limite maximale de 1 mois. Il est ici rappelé que cette formation doit être réalisée avant toute affectation à un poste de travail dans l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

La durée ainsi que ses modalités de renouvellement et de rupture pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée sont fixées, pour chaque catégorie de personnel, de la façon suivante :

#### 1. Durée initiale

- agents d'exploitation, employés administratifs et techniques : 2 mois maximum ;
- agents de maîtrise : 3 mois maximum ;
- cadres : 4 mois maximum.

#### 2. Relocation

Si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté, la période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord, pour une durée de :

- 1 mois maximum pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniques, n'ayant pas reçu d'un délai de prérenouvellement de 3 jours calendaires ;
- 3 mois maximum pour les agents de maîtrise, moins de 7 jours calendaires ;
- 4 mois maximum pour les cadres, moins de 14 jours calendaires.

#### 3. Rupture de la période d'essai et délai de prérenouvellement

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prérenouvellement doit être respecté lorsqu'il est mis fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la rupture émane du salarié, celui-ci est tenu de respecter un délai de prérenouvellement égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de prérenouvellement égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, renouvelée inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prérenouvellement. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité correspondante équivalant au salaire brut pour la durée du délai de prérenouvellement manquant.

#### 6.03. Travail à temps partiel

Dans la mesure du possible, les entreprises doivent embaucher à temps plein. Cependant, les employeurs s'efforcent d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre de la réglementation en vigueur pour faciliter, d'une part, l'insertion, d'autre part, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés.

Conformément à l'article L. 212-4-2 (8e alinéa et suivants) du

code du travail, les salariés employés à temps partiel ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés employés à temps complet. Ils sont donc concernés par tous les dispositifs des clauses générales de la présente convention et des annexes qui les concernent.

#### 6.04. Conditions d'emploi du personnel temporaire

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle se conformera à la réglementation en vigueur et notamment particulièrement à l'application des règles de sécurité.

#### 6.05. Ancienneté

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps passé depuis que le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que soient les modifications de celle-ci.

Sont notamment considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- Le temps de travail effectué, puis généralement, les sorties pour raisons de grève ou de congés payés réservés que l'intéressé ait exercé son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;
- Les périodes maladie, accidents ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention ;
- Les congés payés au moins ou congés en prévision résultant d'un accord conclu ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sauf réservation que l'intéressé ait répondu favorablement à une première offre de réembauchage qui lui a été faite dans les conditions équivalentes lorsque le contrat de travail a été interrompu pour les raisons suivantes :

- la séparation non volontaire, les périodes militaires ou le mariage sauf les durées ;
- l'interruption du contrat de travail pour raisons de maternité.

#### 6.06. Emploi et rémunération des jeunes

Les employeurs s'efforcent de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue. En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables ; en revanche, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés est supprimé.

#### 6.07. Service national

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou un rappel sous les deux cas est réglé par la réglementation en vigueur.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la somme touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

#### 6.08. Emploi du personnel féminin

##### 6.08.1. Dispositions générales

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Les employeurs s'engagent notamment à garantir des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale, conformément aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

## 6.08.2. Peinture de la maternité

Les femmes en état de grossesse doivent déclarer à l'employeur bénéficient, dès la fin du 3e mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure : cette réduction sera aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraînera pas de diminution de la rémunération ;

- les femmes peuvent prendre une pause aux contractions prénales tout en étant dans le temps de travail si leur douleur n'interrompt pas le temps nécessaire. Ces périodes seront rémunérées dans la limite de 4 heures par contrat sur présentation du certificat médical du travail de maternité.

## 6.08.3. Congés de maternité

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit 16 semaines maximum, seront indemnisés selon le système suivant : l'employeur complétera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concordance de la rémunération nette qu'elle a reçue pour toute période où elle a continué à travailler, moins les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

### 6.08bis. Accord d'absence pour grade d'enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui amènent deux fois la grève et l'absence d'un ou plusieurs enfants dans l'absence pour maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans. Cette aide sera justifiée par un certificat médical.

Ces périodes peuvent être prises soit par journée, soit par demi-journée ; toutefois, elles ne pourront excéder 4 journées par année civile et par salariée.

Ces périodes seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

## 6.09. Emploi de salariés étrangers

Les salariés étrangers sont traités de la même manière que les salariés nationaux, notamment en matière d'emploi, sauf impératifs légaux ou réglementaires imposés par la nature des services demandés par le bénéficiaire de la prestation. Cette égalité de traitement sera observée aussi bien par l'employeur que par le conseiller de l'entreprise.

## 6.10. Emploi des personnes handicapées

En ce qui concerne les salariés handicapés, les dispositions réglementaires en vigueur sont respectées.

Toutefois, en raison du caractère pluridisciplinaire de la profession et des exigences qu'il entraîne pour la sécurité des salariés, les patients sont cependant encouragés à faire confiance à des salariés handicapés pour être confiés à des salariés handicapés devant être pris en charge avec tout handicap.

## 6.11. Protection

En cas de vacances ou de création de poste qualifié, l'employeur reconnaît en priorité le futur titulaire pour les salariés de l'entreprise ayant acquis par tout expérience professionnelle les aptitudes et les compétences requises pour le poste considéré.

Si un salarié a pu être retenu, il sera informé par écrit de cette possibilité de promotion et pourra être amené à suivre un stage de formation spécifique dans le cadre de la réglementation de la

formation permanente. Une période probatoire égale à la période d'essai correspondant à la nouvelle fonction, temps de stage non compris, sera effectuée. C'est à l'issue de la période probatoire que la formation sera confirmée si le candidat se révèle apte à remplir la nouvelle fonction.

La durée de la période probatoire sera prolongée des éventuels temps d'absence du salarié pendant cette période. En cas d'absence prolongée, il sera mis fin à la période probatoire, et le salarié réintégrera son emploi antérieur ou un emploi équivalent et retrouvera son salaire antérieur.

Le contrat de travail du salarié pourra être révisé en fonction de ses nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la formation n'est pas confirmée ou si la période probatoire est terminée pour cause de caractérisation, ou à la demande écrite du salarié, celui-ci sera réintgré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent, cette mesure ne pourra pas être considérée comme une rétrogradation. Le salarié retrouvera son salaire antérieur.

## 6.12. Modification de la casse du contrat de travail

Toute modification de la cause du contrat de travail sera confirmée par écrit par l'employeur recommandé avec avis de réception. Cette lettre rappellera l'engagement pris au salarié qu'il bénéficiera d'un délai de 15 jours calendaires à partir du jour de la première présentation de cette lettre pour donner sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à acceptation.

En cas de refus de l'intéressé, la rupture éventuelle du contrat de travail entraînera tous les effets attachés au licenciement.

## 6.13. Rupture du contrat de travail du salarié

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles. Sauf si la rupture est provoquée par une faute du salarié, pendant la période du délai-congé celui-ci pourra, sur sa demande, s'absenter pour reprendre un autre emploi dans la limite de 2 heures par jour ouvré. Ces périodes seront fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent par écrit.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence, à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Ces périodes pourront être utilisées pour la période du délai-congé ne donnant pas lieu à réduction de la rémunération.

La demande par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, accès direct au salaire que le salarié aura perçu s'il n'avait pas bénéficié de cette dispense, sauf dans le cas où l'interruption a été demandée par le salarié et acceptée par l'employeur.

## 6.14. Rupture du contrat de travail du salarié

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles. Le point de départ du délai-congé est fixé au lendemain du jour où l'employeur a reçu notification de la décision du salarié de rompre son contrat de travail.

Dans tous les cas, le salarié reçoit un document où figurent la date du départ du délai-congé et la date à laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

## 6.15. Confirmation de travail et solde de tout compte

Un certificat de travail précisant la qualification, le niveau de l'échelon des emplois occupés sera remis au salarié à l'expiration de son contrat.

Le solde de tout compte sera versé au salarié dans les meilleures délais.

Il sera délivré une avertissement de préavis aux salariés qui en forent la demande pendant la période du délai-congé.

(1) *Pont étendu sous réserve de l'application des articles L. 774, 776 et 777-1 du code pénal (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).*

(2) *Pont étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, notamment des articles L. 122-14-3 et L. 122-41 (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).*

## Article 7 - Réglementation du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

La durée du travail est régie conformément aux dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail, des décrets spécifiques à la sécurité sociale ainsi que par les dispositions des accords du 9 juin 1982 et du 1er juillet 1987, modifié par l'avenant du 23 septembre 1987.

Les dispositions particulières de ces accords dont le texte intégral figure en annexe (1) ont cependant été insérées ci-après.

Il résulte de l'ensemble du dispositif que :

1. La présence des équivalences et le régime des périodes sur les lieux de travail sont désormais interdits ;

2. La durée du travail peut être organisée sous forme de créneaux de travail.

### 7.01. Travail les dimanches et jours fériés

En soi du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les prestations nécessitent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quelle que soit la jauge de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'être employé à temps plein tout de jour, tout de nuit, tout alimentation et de nuit ou de jour constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

En cas de perte d'un service de nuit à un service de jour ou inversement, une répartition d'activité de 10 heures sera respectée.

Les heures travaillées sont organisées de façon à assurer 2 équivalents de temps par mois en moyenne sur une période de 3 mois, les décalages étant accolés tout à un samedi, tout à un lundi de repos.

Les salariés qui tirent tout les jours fériés normaux sont indemnisés dans les conditions fixées à l'article 9.05 des présentes conditions générales.

### 7.02. Absences

#### 1. Autorisation régulière

Est en absence régulière le salarié qui aura prévenu son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'assurer son service et obtenu son accord.

Le salarié doit prévenir par téléphone son employeur dès qu'il connaît la cause de l'empêchement et au plus tard 1 semaine ou 1 journée avant sa période de service, afin qu'il puisse être procédé à son remplacement.

Cette absence sera confirmée et justifiée par écrit dans un délai de 48 heures à compter du premier jour de l'absence, le cas échéant de la poste fixe.

#### 2. Absence irrégulière

Est en absence irrégulière le salarié qui, n'ayant pas prévenu son employeur conformément au paragraphe 1 ci-dessus, ne s'est pas présenté à son poste de travail au jour et à l'heure prescrits.

Toutefois, s'il est renoncé qu'il se soit trouvé dans un cas de force majeure qui l'a empêché de prévenir son employeur, une telle absence sera reconnue comme régulière si le salarié l'a justifiée dans un délai de 2 jours francs, le cas échéant de la poste fixe.

### 7.03. Absences pour maladie ou accident (2)

En cas de maladie ou d'accident, le salarié, après avoir prévenu son employeur conformément à l'article 7.02, sera autorisé à celui-ci, au plus tard dans les 2 jours de l'absence, le cas échéant de la poste fixe, un avis d'arrêt de travail établi par le médecin.

S'il doit être prévu au remplacement effectif du salarié, l'employeur ne pourra procéder à la rupture du contrat de travail qu'après épuisement des droits du salarié à l'indemnisation complémentaire prévue à la présente convention et, en tout état de cause, si le salarié n'a pas l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation complémentaire, au plus tard un délai de 6 semaines.

### 7.04. Congés payés

1. Le droit aux congés, la durée des congés ainsi que le montant de l'indemnité afférente sont déterminés par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

Les nécessités politiques sont liées aux congés par roulement.

2. Pour répondre à l'incitation relative à l'étalement des congés, la période de prise effective des congés payés légaux est étendue à 12 mois.

Afin de faciliter la réalisation de cet étalement, les salariés qui prennent 2 ou 4 semaines de leur congé principal en deux périodes de la période du 1er juin au 30 septembre et des périodes de repos définies dans le cadre de chaque période bénéficient d'une prime d'étalement des vacances.

Cette prime, d'un montant de 4 % de l'indemnité de congés payés perçue pour cette période, sera versée aux salariés qui prennent ces deux périodes de repos de départ en congés et de repos de travail.

Il est rappelé que la 5e semaine de congés payés ne fait pas partie du congé principal et n'ouvre donc pas droit au bénéfice de cette prime d'étalement des vacances.

3. Salariés des DOM-TOM et salariés de nationalité extra-européenne

Afin de permettre à ces salariés de se rendre dans leur département ou leur pays, il sera accordé sur justificatif, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés. La date devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début des congés.

La durée de cette période d'absence pourra être au maximum égale à la durée de la période de congés. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ. Chaque année, le salarié devra prendre au moins 15 jours payés réglementaires auxquels il a droit au moins une année à l'autre ne sera possible.

### 7.05. Accidents d'absence pour événements exceptionnels (3)

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- mariage du salarié : 1 semaine décalée ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré ;
- décès d'un conjoint : 3 jours ouvrés ;

-décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré ;

-décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

-décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ouvré ;

-décès du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré ;

-présélection militaire : 3 jours ouvrés ;

-pour chaque naissance survivante au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence sont égale à la moitié des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire est calculé sur la base de la dernière période de paie.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dans la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient alors objet.

Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas du mariage du salarié.

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté bénéficient des dispositifs de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatives à la mensualisation.

## 7.06. Organisation du travail

### 1. Définition du cycle

La durée du travail dans les entreprises peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée malmixée de 8 semaines.

À titre indicatif, les cycles suivants peuvent être mis en place :

-3 semaines à 36 heures, 1 semaine à 48 heures ;

-1 semaine à 32 heures, 1 semaine à 40 heures, semaine à 44 heures ;

-3 semaines à 44 heures, 1 semaine à 36 heures.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle est déterminée par le planification de service : elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises ou établissements qui auront réparti la durée du travail sur une période de 4 semaines, constituée de 3 semaines à 36 heures et de 1 semaine à 48 heures, pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de 48 heures sous réserve d'en avoir informé les salariés dans le délai prescrit au 7.07.3 ci-dessous.

### 2. Décompte des heures supplémentaires et modalités de paiement au moins

#### Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

En vertu des possibilités ouvertes par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, non considérées comme heures supplémentaires dans ce qui dépasse la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle, et ce quelle que soit la durée du cycle.

#### Modalités de paiement au moins

Les salariés bénéficient des dispositifs revêtus à la mensualisation. En conséquence, lorsque la durée moyenne du cycle est au moins égale à 39 heures, leur rémunération sera calculée sur la base de 169 heures normales.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires décomptées s'ajoutent à la règle fixée au préalable précédent.

#### 7.07. Contrôle et monitoring de l'horaire de travail

1. Dans chaque établissement, le personnel administratif ne pourra être occupé que conformément aux instructions d'un horaire commun précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail. L'horaire fixe pourra être mis en application.

2. Pour les prestations d'exploitation ou techniques en dehors de ces établissements, cet horaire est national et individuel. Il fixe pour chaque d'eux les journées et heures de travail (4).

3. La durée du travail dans les entreprises est organisée sous forme de cycles, des périodes de service établis.

Toute modification acceptée au moins pour effectuer en cause l'organisation du cycle doit être portée à la connaissance des salariés par écrit au moins 7 jours avant son entrée en vigueur.

En cas d'ajustement pour le travail justifié par des nécessités de service, se traduisant par des services ou heures supplémentaires, le salarié doit en être informé au moins 48 heures à l'avance. Son refus pour raisons justifiées ne peut entraîner de sanctions disciplinaires.

Les délais prévus ci-dessus peuvent être réduits à condition que le salarié concerné y consente. En cas d'accord de gré à gré, il est recommandé de faire signer cet accord par écrit.

Toute modification effectuée dans la forme de cycles.

### 7.08. Durée quotidienne de travail

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-1, la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les services exigeant un temps de présence vigilante.

### 7.09. Durée maximale de travail

La durée de travail ne pourra excéder quatre fois 12 heures, soit 48 heures, et sur 12 semaines consécutives la durée hebdomadaire ne pourra dépasser 46 heures. Un jour de repos minimum sera mis à disposition après toute période de 48 heures de service.

### 7.10. Cotation annuelle d'heures supplémentaires

Le nombre annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de l'inspection du travail est porté à 329 heures. Il peut toutefois dépasser les heures réellement effectuées, soit grâce à la possibilité d'effectuer 46 heures par semaine d'une façon planifiée dans l'attente de l'inspection du travail.

### 7.11. Nombre de temps de travail

Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des accords de modélisation commerciale aux conditions du travail (dont l'article L. 212-8), il est convenu expressément et par dérogation que la limite hebdomadaire de 44 heures puisse être portée à 48 heures (5).

Les cotisations ou accords de maintien doivent accorder une réduction aux salariés concernés dans une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre manière laissée à l'appréciation des dirigeants de la compagnie ou de l'accord.

### 7.12. Définition d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps couvrant au moins la période de poste, rémunérée comme les temps de travail pour un salarié.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail séparées par une pause non rémunérée d'une durée inférieure ou égale à 2 heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail au sens de l'accord du 1er avril 2021.

Lorsque la pause est supérieure à 2 heures, les deux périodes de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent accord. Les dispositifs concernant les intervalles ne s'appliquent que dans la mesure où elles ne sont pas à l'article

Le taaivrl eceffiftf réalisé en période d'astreinte, les vseiits médicales du travail, les réunions clocieevs de tvraal ou eornece les ennetetis peesnrnsiilos ou drespiancliis ne cisntunetot pas une période de tiaravl au snes de l'accord du 1er arivl 2021.

### 7.13. Durée milmnaie d'une période de tvraal

Une période de travail, telle que définie ci-dessus, ne peut être

planifiée et rémunérée puor une durée inférieure à 4 heures. Le début de la période de tairavl diot crprnorsdoee au début de la première prise de secvire effective. Ces hueres planifiées et rémunérées snot reocnnues comme peneils et entières dnas le crade de la repisre cveoinllnenntoe du personnel.

Les pemirs et indemnités snot versées sur la bsae searnvt de rémunération.

Le tebalau ci-dessous présente qeluques eemxpels d'application des donisiiptoss de cet arcocd :

Horaires de tiavarl etefifcf	Base de rémunération
6 hereus à 8 herues snas irueproitnn	Durée mnliamie de 4 hurees non respectée. Rémunération de 4 hreues puor la période de taivarl planifiée de 6 hreues à 10 heures.
De 8 heeurs à 9 hreues plus de 12 herues à 16 hereus	L'interruption excède 2 heures. La première période de tvaaril diot être rémunérée à heauutr de 4 heures. La snoedce période de taaivrl est rémunérée à htuear de 4 heures, crorpnsanedt à la période de taaivrl effectif. La période de tiaravl srea anisi planifiée de 8 hruees à 16 heures.
8 hueers à 9 herues plus 10 h 30 à 11 h 30	L'interruption n'excède pas 2 heures. La période de tiaavrl effitcef est d'une durée tatole inférieure à 4 heures. Rémunération de 4 hreues puor la période de tvarail planifiée de 8 hreeus à 12 heures.

Les dosnsiioipts de l'accord du 1er arivl 2021 snot snas effet sur les cdoiintnos d'octroi de l'indemnité de paenir qui dmuenreect ceells fixées à l'article 6 de l'annexe IV de la ceinnootvn cecolitve nlataoine des enrtpeseis de prévention et de sécurité.

(1) Vior axnnée I « Durée du tvarial » ci-après.

(2) Pahrargpae étendu suos réserve de l'application des aticrels L. 122-32-1 et stinuvas du cdoe du tavairl (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

(3) Prpharaage étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du traival (arrêté du 25 jluiel 1985, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 otrbco 1987 (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

(5) L'extension de cet alinéa ne vsie que les eeprnirests ou établissements qui ont cnoclu des arodccs de mliaotudon postérieurement au 10 mras 1988 (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

3° Les difficultés qui pounireart naître au sujet des alinéas précédents sneriaet réglées par l'application des procédures prévues à l'article 3 de la présente convention.

### 8.03. Piae et fihce de paie

La piae a leiu à dtae fxie ; elle est établie puor la période anllat du pmrieer au dineerr juor du mios précédent.

Le beutliln de piae délivré mlnemunleseeet à cahuqe salarié comprtoe nmtnmeoat :

- l'intitulé de la cviononetn cclvitloee alaplipbce dnas l'entreprise ;
- le nom, l'adresse et la raison silocae de l'employeur, l'adresse de l'agence ou du sous-établissement dnot dépend le salarié ;
- le cdoe APE ;
- les nom, prénoms de l'ayant droit, anisi que sa calioatfiscisn en référence à la présente ciovonetnn ;
- le nombre d'heures de présence et eetfifecvs exécutées, en précisant les herues supplémentaires.

Les heuers snot décomposées sleon la législation en vugier et l'application de la présente ctnvoineon :

- les mjaorinots de sariale ;
- le mnнатot et la nrature des différentes preims s'ajoutant à la rémunération, et seoumiss à reuneets ;
- le sralaie cernsroapondt à une herue de tviaarl eteficff ;
- le sliraae burt ;
- la nature, le ccfieeoint et le mnanott des déductions fteais sur la rémunération butre ;
- les aomcpets perçus ;
- les veeentsmrs anayt nrtuae de rmnmeesoerbut de frais, et non simous à rnueeets ;
- le matnnnot de la smmoe nttee perçue ;
- le ttoal des roeps ceampsernutos acquis ;
- la dtae de peaiemnt ou de vneirmet de la piae ;

## Article 8 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

### 8.01. Ccatiasilnsofis pnfeslnleisroos et rémunérations

Sont définis à l'annexe spécifique (1) les pinots ci-après :

1° Les petoss d'emploi et les neuiavx de quicfaoltain correspondants.

2° Les coieftnfiecs hiérarchiques affectés aux différents nauivex de qfilioicuan et les sraeails muinmaix correspondants.

### 8.02. Salaires

1° Les silaeras minauimx snoert réétudiés paritairement. Duex réunions parrtaeiis puor ctete étude de cttee réévaluation aonrut leiu chquae année.

2° Anuuce diiimscnoiratn salraiale ne srea appliquée à un(e) salari(e) en focnotin de queulqe critère que ce soit, dnas la msuree où le résultat de son tavairl jtiifsue le rcpseet du pcnpirie à « tiaravl égal, siarlae égal ».

- les orisanmegs aueuxlqs snot versées les rteuneses sur salaire, ainsi que le numéro d'immatriculation de l'entreprise auprès de ces organismes.

#### 8.04. Acompte

À une dtae déterminée au sein de l'entreprise, un amcptoe srea versé au salarié qui en fiat la dmenade ; cet acopmte ne puet excéder ce que le salarié a efceveneitfmt gagné deuips le début du mios en cours.

(1) *Vior axnene II (Classification des postes d'emploi) ci-après.*

## Article 9 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987*

### 9.01. Détermination du srliaae de référence

Le salaire de référence cennnnitooevl est 1/12 de la rémunération brute des 12 deirrnes mios précédant le tmere du cntarot de tvaairl ou, seoln la fmolure la puls aangevtasue puor le salarié, 1/3 des 3 dreernis mois.

Toute pmrie ou gaciaifotitrn de caractère anenul exceptionnel, bénévole ou aléatoire, versée aux salariés pannet ces périodes ne saiert pas psire en compte.

### 9.02. Compléments siaalarux des postes d'emploi

Des compléments saiauarlx clorcounnjets snot attribués puor des finotcnos dndmaneat l'usage de compétences particulières pennadt ttue la durée du siverce qui ruerieqt la msie en orevue de ces compétences.

Ces compléments suaaralix s'ajoutent aux slireaas munimiax hiérarchiques résultant de la définition des échelons correspondants, solen alipcpatoin de la grillie des classifications.

### 9.03. Pmrie d'ancienneté

Une prmie d'ancienneté est accordée aux anetgs d'exploitation, employés, tnccinhees et antges de maîtrise.

Cette prmie s'ajoute au salaire réel de l'intéressé ; elle est calculée sur le saraile mniimal cnnooitnvenel de la qatouficialn de l'intéressé aux tuax sanuvits :

- 2 % après 4 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 5 % après 7 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 10 % après 12 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 12 % après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le cgnmenahet du tuax de la pirme ivnetinret le mios qui siut la dtae aivnrenrasie de l'entrée dnas l'entreprise ou le mios même de la dtae aarrisivenne si le salarié est rentré le perimer juor travaillé du mois.

Une période tstaoririne de 2 ans est prévue seoln le cieranedlr ci-dessous puor les eeetirrsnps qui ne vreesnt pas à luer personnel, avant la dtae d'application de la présente convention, une pirme d'ancienneté cnroaedopnrt au tbleau ci-dessous :

Année d'application de la cneniootvn	Fraction de pirme etfecifmevnet versée
Première	1/3
Deuxième	2/3
Troisième	3/3

Cette pirme se sittsuube à tuot aatnvage de même ntruae précédemment accordé dnas l'entreprise à cnoucrce de son montant.

### 9.04. Indemnité de congés anleuns payés

#### 1° Cclaul

L'indemnité de congés aenlnus payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

#### 2° Vrseneemt

Les congés payés, ciannsuottt un des éléments de la rémunération afférente au mios où ils snot pris, sronet réglés à la même dtae que l'ensemble des aruels éléments de la rémunération meullnese ddiut mois.

### 9.05. Rémunération des juors fériés (1)

Le chômage d'un juor férié légal ne puet être la csauie d'une réduction de la rémunération huabeeetimnlit perçue quille que siot l'ancienneté du salarié dnas la mseure où celui-ci a almocpici à la fios la journée de tiaarvl qui lui fiat suite, suaf ataoiutsiorn d'absence préalablement accordée par le cehf d'entreprise ou le cehf d'établissement. Les heeurs de tavaril predues en risoan du chômage d'un juor férié ne pveenut être récupérées.

En raison de la narute de la profession, des salariés snot amenés à tilalaevrr pndant les jruos fériés. Ils ont droit, en puls du siarale connsrroadet au tvaairl effectué le juor férié, à une indemnité égale au montnat de ce salaire. Ctte indemnité puet être remplacée au chiox du salarié par un tmpe de rpeos équivalent olemtberginaoit pirs dnas le mios suivant.

Le cas du 1er Mai est régi par les arietlcs L. 222-5 et satvnius du cdoe du travail.

(1) *Vior aoccrd d'interprétation du 2 nobrveme 1988.*

## Article 10 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

### 10.01. Ditpniosioss générales

Les comités d'hygiène, de sécurité et des coidiotnns de tviaarl fntecoonint dnas les cdoinoints prévues par la réglementation en vigueur.

### 10.02. Salariés tianlalarvt dnas les postes isolés

Conformément aux pcipiretsnors particulières d'hygiène et de sécurité, et nomamment cleels prévues par le décret du 29 nervobme 1977 (n° 77-1321), les emyoerplus mortent en oeuvre aevc les epetsriens uitrlslaciteis les myoens nécessaires pmteatenrt d'assurer la sécurité des salariés exerçant luer activité dnas des lieux isolés.

### 10.03. Sécurité du pnneseorl

Les activités de la psieoosrfn cunitstoent par nuarte des eopimls ialpnqimut de bonens aeutpdtis phsqqieus et un pariaft équilibre phisquce de la prat du salarié.

Toute déclaration flruesduaue du salarié lros de l'embauchage ou en curos de coartnt puet constituer, en raosin des conséquences d'un tel comportement, une fatue professionnelle.

Par ailleurs, les esrrieepnts de prévention et de sécurité snot tunees d'assumer des responsabilités tnat à l'égard de lruies

salariés, et ce aux fins de prévenir tout accident du travail, et plus généralement, d'assurer la sécurité, qu'à l'égard des bénéficiaires de la protection auprès desquels elles se sont engagées à remplir et à réaliser la mission confiée, les présents renoncent la nécessaire obligation pour le salarié de travailler périodiquement à des contrôles confirmant ses aptitudes, ses connaissances et ses connaissances pour répondre aux exigences de sa fonction.

## Article 11 - Sécurité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

### 11.01. Carte professionnelle

Pour garantir l'appartenance du salarié à une société de sécurité et faciliter l'exercice de ses fonctions, il lui est attribué une carte d'identité permanente qui doit être portée pendant toute la durée de son service.

Cette carte ne confère, en outre, aucune prérogative particulière à son détenteur. Cette carte d'identité professionnelle, propriété de l'entreprise, doit être délivrée et restituée au moment du départ de travail dans qu'il soit biseau ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure.

### 11.02. Ondéfis de réserve

En raison de la nature des activités de la profession, les salariés sont appelés à connaître ou à détenir :

- des documents et instruments professionnels par nature ou par destination relevant aux biens matériels et immobiliers, notamment les installations, les matériels et les activités des bénéficiaires de la protection ;
- les savoir-faire, les méthodes et l'ensemble des connaissances des bénéficiaires de la profession ;
- des renseignements d'ordre privé concernant le personnel des entreprises bénéficiaires de la protection ;
- des matériels tels que : uniformes, règlements de consignes, appareils de télécommunications et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., appartenant soit à l'entreprise, soit à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- s'obligent non seulement à la protection de la sécurité et de l'entreprise ou de son représentant, soit, en cas de rupture du contrat de travail, au plus tard le dernier jour de leur service, dans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;
- s'engagent à respecter les matériels et documents soit sur demande de l'employeur ou de son représentant, soit, en cas de rupture du contrat de travail, au plus tard le dernier jour de leur service, dans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;
- s'interdisent la révélation ou la copie totale ou partielle des documents ou matériels pour un usage personnel ou à titre personnel et d'en profiter pour quiconque pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail.

### 11.03. Délégation de pouvoirs

Dans le cadre des caractéristiques propres à la profession, les salariés sont autorisés :

- d'une part, qu'entre dans la mission même des sociétés de prévention et de sécurité non seulement la sécurité et la protection des bénéficiaires de la protection mais aussi le secret des informations portant à l'organisation ainsi qu'à la nature et au fonctionnement des institutions des bénéficiaires de la protection ;
- d'autre part, qu'en raison de la nécessité de décentralisation qui opère au sein des pouvoirs et autorité dont sont investis de ce fait certains salariés.

En conséquence, les salariés qui, du fait de leurs fonctions ou de leur affectation, peuvent se voir déléguer tout pouvoir pour réaliser en leur nom l'entreprise dans certaines tâches et pour exercer les obligations liées au contrat de travail de service sont soumis aux mêmes conditions de discrétion et d'efficacité que l'entreprise et peuvent, en cas de négligence ou de faute dans ces domaines, voir leur responsabilité engagée.

Une délégation de pouvoir est exercée par écrit et doit s'accompagner des moyens nécessaires à l'exercice de la mission.

### 11.04. Consigne de non-concurrence

Toute consigne de non-concurrence doit faire l'objet d'une déclaration dans la forme d'un engagement ou de régularisation d'engagement, ou dans un accord spécial et écrit entre les parties. Elle ne peut résulter d'un accord verbal, d'un règlement intérieur ou d'un contrat collectif.

### 11.05. Habilitation

Les salariés dont l'activité est subordonnée impérativement à la délivrance, après enquête administrative, d'une habilitation ou d'un agrément et qui ne possèdent pas de titre de travail ou cet agrément ou se sont engagés à exercer en cours d'activité ne peuvent pas exercer d'autre activité sur leur poste, ce qui pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

## Article 12 - Modification de la situation juridique de l'employeur

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Au cas où l'article L. 122-12 devrait être appliqué, l'ancien employeur s'engage :

- à se déclarer la totalité des emplois des salariés transférés (salaire, congés payés, rejets compensateurs, etc.) ;
- à remettre un certificat de travail mentionnant l'application de l'article L. 122-12 ;
- à transmettre au nouvel employeur la liste des salariés transférés dans le contrat de travail :
- les conditions particulières éventuelles de leur embauche dans le travail ;
- l'ancienneté ;
- la qualification, le niveau et l'échelon, le statut et les conditions de travail auquel il appartient au salarié ;
- les diplômes et certificats de stage.

## Article 13 - Formation professionnelle et formation permanente

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Les présents soulignent l'importance que revêt pour l'avenir de la profession et de ses membres la formation permanente.

Il convient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des contrats doivent être établis selon les textes de la réglementation en vigueur.

# Article 14 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

## 14.01. Cahmp d'application (Modifié en dirneer leiu par avnanet n° 2 du 30 juin 2014)

Le régime de prévoyance est acclapipbe au pifpot de l'ensemble des salariés caerds et non cderas des etsrsneierps enrnat dnas le champ d'application de la conveoitn cttlcoviee naanotile des epienrstes de prévention et de sécurité.

Ce régime est aabpilcple qelus que sieont la nurate du coratnt de tivraal et le nobrme d'heures effectuées.

La catégorie de psennoerl « salariés non crdaes » vsie les aengts de maîtrise, les agentes d'exploitation, les employés adittfnsmiariis et tenheiccins tles que définis à l'annexe II reitvlae à la cfioiasclistan des petsoos d'emploi de la cieontvnon ceilctlove nnatoaile des esrneprets de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

La catégorie de psenrnoel « salariés cardes » vsie les caedrs et les ingénieurs tles que définis à l'annexe II ratlivee à la clafsoacsitin des pestos d'emploi de la cennoitovn cveltiolce nantaoile des enetrserips de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Le doirt aux gniearats est overut puor tuos les événements sveruannt pednant la durée du crnaott de travail, suos réserve des doiosntpisis rvetaelis à l'ancienneté risque ou pannet la durée de vnsremet d'une prsoiaettu au terte du régime mis en ?uvre par le présent article.

Les gtniaares prévues par le régime de prévoyance snot ssuepeduns en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les gertainas snot maintenues, meanynnot paenimet des cotisations, au salari é dnot le ctnatot de tiaarvl est suspendu, dès lros que pannet cttee période il bénéfice d'une rémunération piltrleae ou talote de l'employeur ou d'indemnités journalières ou reents versées par la sécurité saoicle en cas d'incapacité de tvaival ou d'invalidité.

Le diort à gtniaare cssee en cas de rruptue du catront de travail, suaf dnas les duex cas sitvanus :

? si le salari é bénéfice à cttee dtae du verneriset de ptnaestoris complémentaires de prévoyance de l'organisme auerssur désigné : dnas ce cas, le diort à gartniae est assuré jusqu'au tmree du veesnermt des poientatss ;

? s'il ourve diort au dsiisotipf de portabilité visé à l'article 14.9 de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011.

Le diort à gtnianrae csese également au décès du salari é.

## 14.02. Ancienneté

Pour bénéficier des pnttsoearis mseis en ?uvre par le régime de prévoyance, le salari é diot jseifiutr d'une période de taavril eifetcff ou assimilé, dnas une ou puirlseus eenrstipres de la branche, d'une durée d'au mnois 6 mios cutnione ou discontinue, au cuors des 12 mios précédent l'événement ovanrut dorit à la prestation.

Seul le décès résultant d'un aiccednt du travail, de tajret ou d'une mdlaiae pfslsloresenine ne reeiruqt auncue ctoionidn d'ancienneté.

## 14.03. Caractéristiques du régime des salariés non cedars

A. Genrtaais décès, dluboe eefft et invalidité asubole et définitive

En cas de décès d'un salari é non cadre, qlluee qu'en siot la cause, ou à la dtae à llqaleue il est rcnenou en invalidité de 3<sup>e</sup>catégorie par la sécurité sicoale ou aintett d'une incapacité pmanteere pfersienlsnlooe d'un taux supérieur ou égal à 66 % aevc roruces à l'assistance d'une tecrie personne, il est versé à

ses atnyas dorit un cipatal égal à :

-soit un ciaatpl en un veseernmt uquine d'un mntnoat égal à 120 % du silaare aennul burt de référence défini à l'article 2, et ce qulele que siot sa satiution de flmaile ;

-soit une rtnee éducation d'un mnonatt anunel égal à :

--5 % du sariale aneunl burt de référence puor les efannts de mnios de 8 ans ;

--8 % du siraale anunel burt de référence puor les eftnans de 8 ans à minos de 16 ans ;

--12 % du sraiae aneunl burt de référence puor les etfnans de 16 ans et puls tnat qu'ils répondent à la nootin d'enfants à craghe définie à l'article 14.6 ci-après ;

--à lauleqle il est anjodit un capital, en un vrnmeeset unique, d'un mnotant égal à 85 % du siaarle aenunl burt de référence défini à l'article 2 ;

-soit une rtene taiemropre versée au cijnoont suanrvivt ou au prinetarae lié par un pcate ciivil de solidarité (Pacs) d'un mnantot auennl égal à 10 % du sraiae anneul burt de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au cjonnoit ou au paatvreire lié par un Pacs srivvuat jusqu'à ce qu'il ageitnte son 55e anniversaire, à llulqae il est aidojnt un capital, en un vrnmeest unique, d'un maontat égal à 80 % du sraiae aneunl burt de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité pannrmetee pleorofsslle d'un tuax supérieur ou égal à 66 % aevc nécessité du rouecrs à l'assistance d'une triece personne, consécutif à un acdecent du tivraal ou à une miaalde pornlesoflinsee au snes de la législation de la sécurité sociale, le manott du ciaatpl est doublé.

Le svciere du ctaipal décès par atcipinoaitn en cas d'invalidité abosule et définitive met fin à la griaatne décès.

## Garantie fiars d'obsèques

En cas de décès d'un salari é ou de l'un de ses atnyas driot (conjoint, panreitare lié par un Pacs ou enfant, sleon les définitions des acrliets 14.6 et 14.7 ci-après), il srea versé à la pnsreoe anyat acquitté les fiars d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du poiland meseunl de la sécurité sclaoie en vuueigr au juor du décès, dnas la lmiite des fairs réellement engagés puor les etfnans de 12 ans et moins.

## Double efeft

Le décès postérieur ou simultané du coonjint non remarié ou du petinarrae lié par un Pacs non lié par un neavouu Pacs au juor du décès, aorls qu'il retse des enfatns à charge, entraîne le venesmert au proift de ces dnereirs d'un ctipal égal à cueli versé lros du décès du salari é (y cmoiprs la maatoorijn au trite de l'accident taraival ou de la midaale professionnelle).

Les rnetes éducation en cruos de vnesrmeet à la dtae du décès du coojnnt snot doublées jusqu'à luer terme.

Si l'option ruetnee au juor du décès du salari é csrpoenord au ciapatl minoré arstsoi de la rntee tiorerampe au cijnioot survivant, celle-ci est supprimée à la dtae de décès du conjoint.

## B. Giantare incapacité tepmriaroe de travial

Il est versé au salari é en incapacité traroeimpe de travail, suos réserve qu'il bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sialcoie au ttrie des législations maladie, adineect du tarval ou maadile peolnsinrefole (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du sraiae burt de référence, y cmoiprs les peotrtisnas brteus de la sécurité sociale.

Cette iteoaninmisdn ivientrent en reials des olgnibiaos clneelooenitvns de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au pimeerr juor de l'arrêt de travail, l'ancienneté rsueqie puor bénéficier du maetinin de slariae

coinnotneevnl mias aynat cumulé l'ancienneté peeslionrslofnf telle qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficiant de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée cumulative de 40 jours, la pension sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne pourra pas dépasser l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de l'ouverture de la pension de vieillesse.

#### C. Généralité invalidité-incapacité pensionnés

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'institution (pour les salariés effectués moins de 200 heures) bénéficie d'une retraite complémentaire mensuelle, versée à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

S'agissant d'une invalidité de 1re catégorie, le montant de la retraite est de 48 % du salaire annuel bruto de référence, sauf déduction des pensions brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité permanente progressive dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2e ou de 3e catégorie perçoivent une retraite complémentaire égale à 80 % du salaire annuel bruto de référence, sauf déduction des pensions brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente progressive dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité de 2e catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, sauf à temps partiel ou complémentaire versé de substitution, ne pourra pas dépasser l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des retraites est maintenu sauf réserve du versement des pensions de la sécurité sociale ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés effectués moins de 200 heures) jusqu'à la date de la libération de la retraite.

#### 14.04. Caractéristiques du régime des salariés

A. Généralités en cas de décès, d'invalidité permanente et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle que soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu, par la sécurité sociale, en invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité temporaire complète d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit :

Un tiers d'un montant égal à 250 % du salaire annuel bruto de

référence limité à la tranche A pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, porté à 300 % du salaire annuel bruto de référence limité à la tranche A pour les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dans tous les cas, le taux ainsi déterminé est majoré de 45 % dudit taux de référence limité à la tranche A par l'annuité à chaque au jour du décès.

Et, au choix du bénéficiaire suivant :

- soit d'une retraite éducative d'un montant au moins égal à :
  - 5 % du salaire annuel bruto de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;
  - 8 % du salaire annuel bruto de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans ;
  - 12 % du salaire annuel bruto de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à chaque définie à l'article 14.6 ;
- soit d'une retraite versée au conjoint survivant ou au partenaire lié par un Pacs d'un montant au moins égal à 10 % du salaire annuel bruto de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente progressive d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au sens de la législation de la sécurité sociale, le montant du taux est doublé.

Le service du capital décès par apport au cas d'invalidité définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, en cas d'invalidité progressive et définitive ou d'incapacité permanente progressive d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la retraite versée sauf au titre de la pension de réversion est égale à 600 % du salaire bruto de référence.

#### Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoints, partenaires liés par un Pacs ou enfant, sauf les définitions des articles 14.6 et 14.7), il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité égale à 130 % du montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

#### Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non marié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un autre Pacs au jour du décès, alors qu'il résulte des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle).

Les retraites éducatives en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré réservé de la retraite temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

#### B. Généralités incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sauf réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accideant du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire bruto de référence, y compris les pensions brutes de la sécurité sociale.

Cette option est renouvelée en rôles des enfants de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail,

l'ancienneté requise pour bénéficié du meaitnn de sraalie cteinovneonnl mias anyat cumulé l'ancienneté posilefoersne telle qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficié de la gaairnre à ctpomer du 31e juor d'arrêt de taviral continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de traival aneitt une durée ctnunioe de 40 jours, la petiotasrn srea assurée, à eefft rétroactif, à cptmoer du 11e juor d'arrêt de travail.

#### Conditions et cseoatisn d'indemnisation

En tuot état de cause, le cuuml des somems reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot arute rneveu (salaire à tmes partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne purora cunoidre l'intéressé à pveerçor une rémunération ntete supérieure à clele qu'il aaurit perçue s'il avait plusuvroï son activité professionnelle.

Le siervce des indemnités journalières complémentaires cses :

- lors de la repisre du tvraail ;
- à la dtae de casostein du vsemneret des indemnités journalières de la sécurité silacoe ;
- au décès du salarié ;
- lors de la msie en invalidité ;
- à la dtae de loauitdqin de la ponesin de vieillesse.

#### C. Grnatiae invalidité-incapacité pntanmeree pesnerolnsofile

Le salarié rncneou en satuoitin d'invalidité par la sécurité siolace ou par le médecin-conseil de l'institution (pour les salariés eftuaefnt mnois de 200 heures) bénéficié d'une rntee complémentaire mensuelle, srveie à trmee échu, dnot le nvieau est ftcnoin de la catégorie d'invalidité dnas lluealqe il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie, le mtnant de la rente est de 48 % du sriaale annuel burt de référence, suos déduction des prstenioats beturs versées par la sécurité salacie (reconstituées de manière théorique pour les salariés de mnois de 200 heures).

L'incapacité ptreammnee psneisnorofle dnot le tuax est cmprois ertne 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, le mtnant de la rente est de 80 % du saliae annuel burt de référence, suos déduction des patestoriins brtues versées par la sécurité silacoe (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité pemnretnae pnrlronlsieefose dnot le tuax est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité de 2e catégorie.

En tuot état de cause, le cumul des smmeos reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot aurtre revenu, slriae à tmes peairl ou quneqculoe rveenu de substitution, ne purora cdonruie l'intéressé à prcivoer une rémunération nttee supérieure à clée qu'il aaurit perçue s'il avait pruiosvui son activité professionnelle.

Le siecvre des rtenes est meniatnu suos réserve du vnmereset des ptsanterois de la sécurité scloae ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés eutcnffeat mnios de 200 heures) jusqu'à la liduoitiqan de la retraite.

#### 14.05. Dévolution du caiaptl décès des psorneelns crade et non crdae

Le salarié puet désigner le (s) bénéficiaire (s) du citpaal en cas de décès. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme aussieur désigné ou lusorqe cette désignation est caduque, le cptaaïl est versé :

- au coonjnit non séparé jndrmeiciaiut ou, à défaut, au perntaarie lié par un Pcas au salarié ;

-à défaut, le caitapl est versé par patrs égales ernte eux :

--aux enfnts du salarié nés ou représentés, légitimes, rocnues ou afidpots ;

--à défaut de dsnecnccdeae directe, à ses pnetras ou, à défaut, à ses grands-parents sraunitvvs ;

--à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

En cas de mioronatjas puor etnnafs à charge, chncuae d'elles est versée diernetemct aux enntafs dès luer majorité, à lures représentants légaux ès qualité, daurnt luer minorité.

Le salarié puet à tuot mnoemt midefoir la désignation du ou des bénéficiaire (s) soeln les modalités définies ci-dessus.

#### 14.06. Définition des ennftas à cgrhae

Pour l'application des getnaairs décès et rente éducation, snot considérés cmmoe entâns à caghre les etnfnas du participant, qu'ils sineot légitimes naturels, aiotdfps ou rencunos :

-jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citonodin ;

-jusqu'à luer 26e anniversaire, suos l'une des citodionns énumérées ci-dessous :

--de pvsirorue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pfneoerinoss ;

--d'être en aspnpaitrese ;

--de pvrusuioe une fmratoion pslolsrfnoenee en alternance, dnas le cdrae d'un cotrant d'aide à l'insertion pirlnnsoeflsoe des junees associant, d'une part, des esteegenninms généraux plsieosronnnes et tohqiogneuces dispensés preandt le teps de tavarl dnas des oamiegrsns pcubils ou privés de foootimrn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eetrnirprse d'une ou de pirsleus activités pneeelsflorinsos en rleatoin aevc les emeegnsnitens reçus ;

--d'être, préalablement à l'exercice d'un premier elompi rémunéré, isinrcs auprès de Pôle elpomi cmome dmnedaeurs d'emploi ou sgratieias de la ftamiroon pfrnelilosesosne ;

--d'être employés dnas un cnrtee d'aide par le tvraail en tnat que teluvarilars handicapés,

sans litiamiton de durée en cas d'invalidité avnat le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saicole justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficien de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot ttiaeurlis de la crate d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rispmenslet les cindotnios indiquées ci-dessus, les eftans à naître et nés vleibas et les ennftas recueillis-c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cucbnion ou du peantraire lié par un Pacs-du panicpritat décédé qui ont vécu au foeyr jusqu'au mnemot du décès et si luer atrue panret n'est pas tneu au vneermest d'une poiesnn alimentaire.

#### 14.07. Définition du cjoinnot

On ennetd par cnojinot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jgnmuet définitif.

Le pitnerarae lié au salarié par un patec civil de solidarité (Pacs) est assimilé au coninojt dnas tuos ses droits.

#### 14.08. Euoxcislns

Tous les ruseiqs de décès snot gaatinrs snas rerctsoiitn territoriale, quele qu'en siot la cause, suos les réserves ci-après :

-en cas de guerre, la ginaarte n'aura d'effet que dnas les cnditions qui senrot déterminées par la législation à ivntnrieer

sur les anrcsueass sur la vie en temps de guerre.

Sont euclxs des gtarineas incapacité de travail, invalidité et incapacité peetamnnre pfnlslslosreienoe :

-les adtienccs ou mdailaes régis par la législation sur les pienonss mrlteiias et cuex sannvreut à l'occasion d'exercices de préparation maiirtle ou en résultant ;

-les anicdects et madlaies dus aux efetfs dceitrs ou icitnreds d'explosion, de cehlaur ou de rdotaaniis pennoarvt d'une tnotuastimarn du nyau de l'atome, teells que par epelmxe : la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de rdotiaans provoquées par l'accélération airilecfilte de pactreuls atomiques.

Toutefois, les eoxnuclsis prévues au présent paagahrpre ne s'appliquent pas puor les mdialaes ou aicdetcns dnot srnieeat aetitts ou vmeiitcs les salariés eenftfcuat des tauvrax puor le cmtoe d'employeurs reelnaut de la ctonineovn cecltlvoie des eptrsrienes de prévention et de sécurité.

#### 14.09. Portabilité

##### Bénéficiaires et getaniars meuntenias

En cas de ciessotan du deienrr cotrant de tarval non consécutive à une fuate lduore et ovunart droit à imiainonetdsn du régime ortibaloige d'assurance chômage, les salariés craeds et non cadres bénifient du mianiten des gaetnias prévues au présent avenant.

Le mieiantn de ces gertaians s'effectue dnas les mêmes cndtoinios que les salariés en activité solen la catégorie de pseoenrr à lqlealue aaparipent le bénéficiaire de la portabilité dunrat son activité, suaf ditoposinsis particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gntearais ctevclieos suecisorrs par son employeur, qu'elles seonit prévues par la citnnevoon coielvtce nnoialtae ou par les aurets modalités de msie en pclae des gaetianrs prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette rinoiaonectn qui est définitive diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien eomlpueyr dnas les 10 jrous svnaut la dtae de coaetsisn du crntaot de travail.

Toute révision du présent aorccd entraînant une mocofitadin des garanties, à la hasuse cmmoe à la bsasie srea répercutée sur le neauv de creoutvure des acienns salariés bénéficiaires de la portabilité, seoln les mêmes modalités que puor les salariés en activité.

##### Salaire de référence

Le sraliae de référence searnvt de bsae au calucl des pnoieastts est cleui défini puor les salariés en activité puor chque gntiarae maintenue, étant précisé que la période pirse en cptome est clele précédant la dtae de caestoisn du crtnat de travail. Puor la détermination du sialrae de référence, snot execuls les semmos liées à la castieson du carotnt de tarval (indemnités de licenciement, indemnités cpcocarreensis de congés payés et toetus arteus smmoes versées à trtie exceptionnel).

##### Garantie incapacité trromaeipe de taiavrl

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cuodirne l'intéressé à pecoievrr une iaeidmsitnnnon supérieure au montant de l'allocation nette du régime oogirrlbtae d'assurance chômage à lullaquee il ovvre droit et qu'il aairut perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas eonrce été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cinciontds du régime d'assurance chômage ailebapcpls au juor de l'incapacité.

Les ptioarness snot versées jusqu'au 1 095e juor d'incapacité ou jusqu'à la msie en invalidité et au puls trad à la dtae d'effet de la ldoauitiqn de la peiosnn de velsleiise de la sécurité sociale.

##### Durée et liiems de la portabilité

Le mnieatin des gatanires pernd efekt dès le ldeianmen de la dtae de fin du cortant de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme asruuesr désigné(1).

Le matnien de gaterains s'applique puor une durée mlaixmae égale à la durée du drneerir crtonat de trivaal du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltimie de 9 mois.

En tuot état de cause, le mniatein des geiraants cssee lrsuoqe le bénéficiaire du disiptisof de portabilité reneprd un arute emploi, dès qu'il ne puet puls jtieusfir auprès de l'entreprise de son suttat de ddemaeur d'emploi indemnisé par le régime orbgaoilite d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la ltqdiauion de la pisonen de veessliile de la sécurité sociale, en cas de décès.

La ssnueisopn des aloaonitlc du régime olitagoribe d'assurance chômage puor cusae de maailde ou puor tuot aurtre miotf n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du meintain des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

##### Paiement des pattioernss

L'entreprise adhérente asdsree à son crtene de gitsoen les dmedanes de pnisratotes accompagnées des pièces justificatives. Dovrent en ortue être pteiudos le jisaitiutcff d'ouverture de droit au régime obgiotialrie d'assurance chômage et le jiifautscif de vmeresnet de l'allocation chômage.

Les ptinasetoirs sernot versées decmeenirtt au ppnaciaitt ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

##### Financement de la portabilité

Les csottiaions deus (part ernrstpiee et prat aecinn salarié) padnnet totue la période de miaenit des geniaarts définie ci-dessus snot calculées aux tuax apeapbcills à la catégorie de peernsonl à llaeque apniraeaptt l'ancien salarié.

L'assiette de caototniiss est égale à la mynneoe des srileaas des 12 derneirs mios précédent la dtae de cotseasin du cratnot de triaval et somius à citinsotoas au titre du présent régime de prévoyance. Ne snot dnoc pas pseis en ctpmoe dnas l'assiette teotus les sommes liées à la rprtue ou à la fin du contart de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le slaiare est reconstitué sur la bsae du saialre que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il antpeaript à l'entreprise de régler à cuaque échéance la totalité des cniatosiots puor les anciens salariés bénifiant du dsiptisof de portabilité, à cargo puor elle de récupérer la prat de leurs anecins salariés. À défaut de pnaemiet par l'ancien salariou l'employeur(2), de la quote-part de csiaootin lui incombant, les ditros à portabilité cessent.

En cas de révision de la ciaoatsitn des salariés en activité, la cootastiin des aeincns salariés bénifiant du dtiipossif de portabilité srea révisée dnas les mêmes conditions.

Les euyropemls pounrort précompter, lros de la ruuprte du cnotart de travail, la quote-part ttoale de la coaitison srlaalae prévisionnelle, la CSG et la CDRS deus par l'ancien salarié sur la ctounoritbin patronale.

##### Changement d'organisme asuserur

En cas de chnmegnaet d'organisme aresusur :

-les ptaoitsnres en corus senort muinneetas par le précédent omgairsne auersus ;

-les bénéficiaires du dsoipstiif de portabilité rneelvat des présentes sinuoltiatps snoet affiliés dnas les mêmes ciononnts auprès du noeuv onimgrase assureur.

Le cnoteu du présent disitopsif est sstbipulece d'évoluer en foitconn des interprétations de l'article 14 de l'accord ntoinaal ienesirtrnofesopnl du 11 jneivar 2008 par ses signataires. Ces mcinaoadtiifs seront constatées par vioe d'avenant à l'accord de prévoyance.

#### 14.10. Rvtasearliooin

En cours de contrat, les pirneasotts incapacité toiprearme de tivaral et invalidité snot revalorisées sur la bsaе de l'évolution du pniot de rrttaiee Arrco, dnas la ltmie de 90 % du reednnmet de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les reents Oircp snot revalorisées cahque année sur décision du cosneil d'administration de l'Ocirp.

(1) *Tremes elcuxs de l'extension en tnat que le salarié ne puet être de ses doirts puor cette rsoian (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

(2) *Temres ecuxls de l'extension en tnat qu'ils cinetnnovenret aux dipnooissits des acteirls L. 932-9 et stnuavls du cdoe la sécurité sociale, qui imseopt à l'organisme aureussr de mtnianier les graenats et les ptsotnraies au salarié ou à l'ancien salarié même en cas de défaut de painmeet par l'entreprise de ses ctitosianos deus au titre du régime de prévoyance (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*



# TEXTES ATTACHÉS

## Accord du 2 novembre 1988 relatif aux clauses générales, rémunérations des jours fériés, interprétation

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Srdioeails prévention et sécurité, sûreté, par lertte du 25 nobemrve 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur non étendu en date du 2 nov. 1988*

La cimmioossn pitraraie de cialciconton et d'interprétation prévue à l'article 3 des cauelss générales de la cnetvooin s'est réunie à Piras le 25 obtcore 1988 suos la présidence de M. ...

Étaient présents :

La CDFT ;

La CTFC ;

Et la délégation patronale.

L'ordre du juor était le svnuiat :

Interprétation de l'article 9.05 des cueasls générales de la

## Annexe I : durée du travail - Accord du 9 juin 1982

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sandiycle des ertrenespis de gngearanide de France ; Syndicat nintaaol des eersrentips de prévention et de sécurité.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Fédération des tvaux plciubs et proaieturs de la minare et des trsrpnoats CGT-FO ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siieoralds prévention et sécurité, sûreté, par lltree du 25 nvoebrme 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983*

En ccunnoalt le présent accord, les praiets mtanfeisnet luer volonté de pmoroiotn dnas la profession, tnaednt cmetnojeniont à améliorer la sioatuitn et les cintdonios de tvaarl des salariés et à cturoeibnr à la lttue générale cnrtoe le chômage par la création d'emplois.

Cet arcocd est clncou dnas le cdare du ptorcooe du 17 jielult 1981 sur la durée du traavil ertne les styaindcs des salariés saageitriins et le CPNF ; il tient ctmpoe de l'accord poeesnrsfnoil du 23 jielult 1981 anisi que de l'ordonnance du 16 jvainer 1982.

Il est également cnolcu dnas le cdare des dotiosnipiss en veuign en matière de dirts des treiuavalrls et ne préjuge pas des dpissooitns légales ou ctctrlloaunees qui parenoriut être preiss ultérieurement dnas ce domaine.

Enfin, l'attention est attirée sur deux pinots iraotpmnts :

a) En rosain du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les tvaaires de tvaarl dvoeint déroger au régime général.

ctneooivnn clvetloice ntaonlaie des erneiesrpts de prévention et de sécurité, stuiie à la snasie de la coomsmiisn par M. le président de la Cbamrhe saidclyne nlaonaite des esreenptis de sécurité.

Les dueux ptriaes se snot accordées sur le ttexe ci-après :

- le salarié tvarlilae le juor férié : il a droit, en puls du salarié croannredsopt au triaavl effectué le juor férié, à une indemnité égale au mntanot de ce siraale ;

- le salarié tliariavle sianuvt un hairroe coetlclif panermnet ; du fiat du juor férié, il ne tlraavile pas mias a travallé les 2 jours de tajavrl eaontunrt le juor férié, suaaf aooriitatusn d'absence préalablement accordée par le cehf d'entreprise ou le cehf d'établissement ;

- en fin de mois, il perçoit sa rémunération mlelnsuee habituelle, ttoues cehsos étant égales par arlleius et snas aivoz à récupérer ce juor férié par moiocidfatin du pnalinng iatiinl ;

- un salarié tivllarae sur la bsae de pgninals variables, dnas le cadre d'une durée de tavairl hdimoareadbe ceoctlivle mias d'interventions ilvedinuedis : s'il est iircsn au painnng un juor férié, il est payé et indemnisé dnas les codiotinns de l'alinea 2 de l'article 9.05 de la cvnonoiten collective.

S'il ne tvarlaile pas le juor férié et qu'il est planifié à hatuuer de son horaire muneesl cturtaoncel dnas le mios considéré, il ne bénéfice d'aucune rémunération particulière, puquise sa rémunération n'a pas été affectée par le fiat qu'il n'a pas travaillé le juor férié.

Cette spécificité, qui exclut la pénibilité du taivral à la chaîne, atrosue des tpmes de présence supérieurs à cuex amccipls dnas les srceutes de la production.

Ainsi la durée de présence sur les lieux de travail, cnpanrmoet les hurees de trviaal eftfecif et les hreues de permanence, est modulée selon les probabilités de réduction de la durée légale du tavrial de manière, dnas l'éventualité d'une réduction à 35 heures, de puvoir efeceuftr 48 hurees par smaniee snas artooiuatish de l'inspecteur du travail.

Aussi, le présent plootcore prévoit en tlabaeu des réductions de tpmes de taaivrl en fcotionn des durées légales jusqu'à 35 heuers par semaine. L'application de ce taabelu dnas le tpmes est fitoconn des mrusees à venir.

b) Les avenatns (n°s 2 et suivants) au poolotcre du 23 jielult 1981 règlent ceanrtis problèmes prpores aux équivalences en matière de durée du tairval et de ceanipmnsoots financières.

Les diiooisipstns du présent ptclrooee qui ne cnrennocet pas ces sejuts spécifiques snot abacpleipls aux peenolnrs des eisprtnees de surveillance, de gndnagrieae et de sécurité.

D'autre part, cocunaievns que la dtmijuiion de la durée du tiaavrl et que la sospisuepn persrvsgoe des équivalences pornqovrueot la création d'emplois nouveaux, les preiats sanetraigis s'engagent à ivieternnr auprès des povuiors plibcus en vue de peetrtrme à la peofesssrin de bénéficier des carttons de solidarité.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983*

Le présent poltorcoe est alpcalpibe sur l'ensemble de trrioeitre métropolitain aux eesnterrpis ou oramngseis privés dnot l'activité économique est la surveillance, le greagnaidne et la sécurité, ainsi qu'à lreus employés.

## Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983

Le présent protocole entre en vigueur sous un délai de 3 mois décompté à partir du premier jour du mois suivant la date de signature.

## Article 8 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987

1. Abrogé par arrêté n° 2 du 18 novembre 1987 (1).

2. Abrogé par arrêté n° 2 du 18 novembre 1987 (1).

3. Les durées de travail effectif journalier peuvent être prolongées à titre temporaire en cas de force majeure, notamment à des taux d'heures dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer la sécurité des personnes de sauvetage en cas d'accident ou d'incendie.

(1) Voir l'accord national pour les services du 1er juillet 1987, modifié par arrêté n° 1 du 23 septembre 1987 relative à la durée du travail.

## Article 12 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987

## Avenant n° 1 du 23 septembre 1987 se substitue à l'accord du 1er juillet 1987 1

Signataires	
Patrons signataires	CSNES ; SNET ; SNEPS ; PROSECUR.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Saiedirlos prévention et sécurité, sûreté, par intéret du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)
Organisations dénonçantes signataires	Dénonciation de l'avenant du 23 septembre 1987 par les syndicats FO, CFTC et CFDT, par intéret du 17 septembre 1990.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Les parties signataires de l'accord national pour les services du 1er juillet 1987 sur la durée du travail dans les secteurs de prévention et de sécurité reconnaissent la nécessité d'apporter des précisions complémentaires à la compréhension du texte susmentionné en cause l'économie générale. En conséquence, ils demandent de lui substituer le texte suivant :

Entre les soussignés, après avoir rappelé que :

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 a ramené la durée légale du temps de travail de 40 à 39 heures par semaine ;

1. Les modalités d'application du présent protocole font l'objet, à tout moment, dans une entreprise, d'une consultation avec les organisations représentatives du personnel concerné.

2. En cas de différend concernant l'application du présent protocole, une commission de médiation se réunira pour trouver une solution amiable au différend.

La commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, sauf à l'exception du présent secteur ou y adhérant ultérieurement.

3. (Abrogé par arrêté n° 2 du 18 novembre 1987.)

4. Le présent protocole est applicable aux personnes à temps partiel dans la mesure où la structure de leur activité répond aux critères ci-dessous énumérés.

## Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1983

Le présent protocole ayant valeur d'accord national pour les services de l'article L. 133-12-6 du code du travail, les structures administratives et leur direction sont soumises aux établissements privés de surveillance, de sécurité et à leurs salariés, sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Si l'extension du présent accord ou d'une partie de celui-ci n'était pas obtenue, les parties signataires s'engagent à se réunir dans un délai de 15 jours en vue de trouver une solution à l'extension totale.

Les articles n°s 2 et suivants à l'accord national pour les services du 23 juillet 1981 dans les secteurs de la sécurité, de la surveillance et de la sécurité ont prévu des réductions de temps de travail dans les équivalents pour l'heure à la spéciation totale du régime d'équivalence, à compter du 1er juillet 1984 ;

Dans le dernier arrêté du 9 juin 1982 un dispositif avait été adopté, mentionnant en outre la notion d'heures de présence ;

Après examen paritaire, le présent accord a été conclu, remplaçant et annulant les articles 8.1, 8.2 et l'article 9 de l'accord du 9 juin 1982, et trouve à la place de cet accord qui lui succède complètement ;

Les parties s'engagent de leur côté à définir les modalités ci-dessous, en tenant compte la nécessité d'assurer la continuité des prestations, notamment dans les périodes horaires spécifiques à la profession (qui se définissent par le complément des périodes horaires du personnel travaillant sur le lieu de la prestation), d'une part, de faciliter, d'autre part, la mise en place d'horaires réduisant les déplacements des agents, surtout aux heures et jours où les moyens de transport sont rares, et pour permettre de disposer de temps plus importants de repos et de temps libre ;

Conscientes de l'extrême spécificité de la profession et de la notion de sécurité spécifique au domaine de la surveillance, les parties s'engagent de leur côté à se référer à la notion de cycle et d'ouvrir aux entreprises la possibilité de recourir au temps partiel prévu à l'article L. 212-5 du code du travail dans les conditions suivantes, après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, cette faculté n'excluant pas la possibilité de définir des modalités particulières d'application par voie d'accord d'entreprise, notamment dans le cadre de la négociation collective globale prévue à l'article L. 132-27 du code du travail ;

L'année civile va du 1er janvier (0 heure) au 31 décembre (24 heures) ;

Le mois civil va du premier jour du mois (0 heure) au dernier jour du mois (24 heures) ;

La siaemne cvile va du lduni (0 heure) au diamcnhe (24 heures) ;

La journée cvliie va de huree à 24 heerus ;

Dans le présent texte, les treems année, mois, semaine, juor snot définis comme ci-dessus,

il a été connveu ce qui siut :

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Le présent aocrcd s'applique aux eernspeitrs de prévention et de sécurité visées à l'article 1er de la cnotieovnn ctiolcelve noalitnae des eestrinreps de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Tous les salariés, qleuels que seniot la ntraue ou la durée de luer contrat, relèvent du présent accord.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

La nécessité du scerive évoquée dnas le préambule rned ipsisimlise de fraie eefutefcr 39 hurees de trviaal par sanemie par des sceevris identiques. Ces svecries snot de durées variables, différentes de 7 hurees 80 centièmes par jour.

Les petrias ceinnnnovet en conséquence de ptetremre la définition du ccyle dnas les cnitniodos suaitvnes :

##### 2.1. Oarongait du tvarail

La durée du tvarail dnas les eetrepniiss puet être organisée suos frmoe de cylces de tvarail d'une durée maaximle de 8 semaines.

À titre indicatif, les clecys stnvaius peuvent être mis en pclae :

-3 seamnies à 36 heures, 1 simeane à 48 heerus ;

-1 smeanie à 32 heures, 1 smieane à 40 heures, 1 smnaiee à 44 heuers ;

-3 senmaies à 44 heures, 1 smaeine à 36 heures.

La répartition de la durée du taavir à l'intérieur du ccyle est déterminée par le plnniag de srvice ; elle se répète à l'identique d'un clyce à l'autre.

Toutefois, les ernpetrsies ou établissements qui aurnot réparti la durée du tvarail sur une période de 4 sanemeis constituée de 3 snmiaeas à 36 heuers et de 1 semanie à 48 heuers pourront, au sien de cqhaue cycle, déplacer la sanimee de 48 heuers, suos réserve d'en avior informé les salariés dnas le délai pirecsrt au 2.3 ci-dessous.

##### 2.2. Décompte des herues supplémentaires et modalités de pmneiaet au mios

Décompte des heeurs supplémentaires dnas le cdare du ccyle

En vetrue des possibilités oteveurs par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, snot considérées comme herues supplémentaires celles qui dépassent la durée monynee de 39 hureus calculée sur la durée du cycle, et ce qleue que siot la durée du cycle.

##### Modalités de peemaint au mios

Les salariés bénéficient des dsiopiitsons rlveateis à la mensualisation. En conséquence, lrsouqe la durée menoyne du ccyle est au mions égale à 39 heures, luer rémunération srea calculée sur la bsaе de 169 hueres normales.

En ttuoie hypothèse, les herues supplémentaires décomptées suianvt la règle fixée au pgahaparre précédent s'ajoutent à cette rémunération.

##### 2.3. Contrôle et mitciaofodin de l'horaire de tvarail

Les pgnianlins de vncaaotis senort établis par référence aux cycles.

Toute mtoioafcdiin aynat puor eefft de reetrmte en cuase l'organisation du cyle diot être portée à la cnsinansoace des salariés par écrit au mnois 7 jruos anavt son entrée en vuegiur (1).

En cas d'ajustement pconuetl de l'horaire de taairvl justifié par des nécessités de svierce se tusaranidt par des serviecs ou hreues supplémentaires, le salari é diot en être informé au moins 48 heuers à l'avance. Son rues puor rsoinas justifiées ne puet entraîner de scionnats disciplinaires.

Les délais prévus ci-dessus pneuvet être réduits à cnidtoion que le salari é concerné y consente. En cas d'accord de gré à gré, il est recommandé de fesalromir cet aoccrd par écrit.

Toute mtdfooiiiacn efifvcete du pinlhng ne rmeet pas en cause l'application des diponisots du présent accord.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 obrcote 1987 (arrêté du 15 décembre 1987, art. 1er).*

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

L'encadrement n'étant pas dcteeemint et aimoaeuetttnmuqt concerné par la msie en oervue du cycle dnas l'entreprise, il n'est pas prévu d'adaptation spécifique. Dnas le cas où celui-ci sraiet concerné d'une manière singafiivtice et permanente, il y arua leiu à détermination de modalités spécifiques aevc les oraontsinigas siedalcyns dnas l'entreprise ou, à défaut, dnas le ctnoart idedinivul du salari é de l'encadrement concerné.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Il est convenu, par dérogation aux dotispsnios de l'article L. 212-1, que la durée quinodintee de taairvl ecftefif ne puet dépasser 12 herues puor les seecivrs eanognblt un tpems de présence vigilante.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Il est convenu, puor la msie en pclae des hiroears de travail, que la seimane de tvarail ne porrua excéder 4 fios 12 heures, siot 48 heures, et que sur 12 sneaeims consécutives elle ne porrua excéder 46 heures. Un juor de rpoes mmuniim srea ménagé après ttoue période de 48 hruess de service.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Le ceginonntt aunnel d'heures supplémentaires snas aoruoastitn de l'inspection du tivaral est porté à 329 heures. Il puet siot se décompter en hreeus réellement effectuées, siot se tduraire par la possibilité d'effectuer 46 hueers par semnaie d'une façon pnenmaerte snas artoisoutain de l'inspection du travail.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Les pirtaes cnneionevnt que, en cas de difficultés dnas la msie en oureve du présent accord, eells se réuniraient puor discuter de ses modalités.

Cette réunion arua leiu à l'initiative de la patrie la puls dtntliegie et dnas le mios svniuat la demande.

Les praiets cneivennt de se réunir dnas le délai mxiamum de 1 an à ctmpeor de l'extension du présent aocrcd en vue d'examiner les difficultés que son aoplpcitiam auriat pu mterte en évidence et négocier le cas échéant les aaodptanis nécessaires.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Dès lros que des ereeitrpss ou établissements ont cncolu des

adcorcs de moidaoultn crnfoemos aux dsipntisioos du cdoe du taival (dont l'article L. 212-8), il est cnnoevu expressément et par dérogation que la limite hemodaibarde de 44 hreues pusise être portée à 48 heerus (1).

Les conioenents ou accrocs de molioadutn denovit acordeocr une crnrettppioae aux salariés ctnoiassnt en une réduction de la durée du tivaarl ectfieff ou en ttoue atrue cirrtanoepte laissée à l'appréciation des sinaetgrais de la conitnveon ou de l'accord.

*(1) L'extension de cet alinéa ne vise que les établissements qui ont procédé à la réduction de la durée du travail postérieurement au 29 décembre 1987 (arrêté du 15 décembre 1987, art. 1er).*

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Les priates ceonnennvit de danmeder la msie en oureve des disotpioniss réglementaires nécessaires à la prise en ctoome des spécificités de la poesfoirsn reatevils à la définition d'un hiroare collectif, de la périodicité vbariae de la saemine de 48 hreues et

## Annexe II : Classification des postes d'emploi

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Sldiaroeis prévention et sécurité, sûreté, par ltrree du 25 nobmvere 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Les peaanterris ponofleesrsis de la prévention et de la sécurité, csieotnncs de la nécessité d'organiser les srctetruus de luer peioffsorn aifn de priouuvre son développement dnas des conditnois fbralovaes à chacune des parties, ont été ctdoiuns à iusrentar une ccsiaoitaflsn des emplois, corennant l'ensemble des salariés.

Cette coialiiasfctsn peemrt la msie en palce d'une pioutlique cohérente de ptorinomos et de saalirs viasnt à établir, d'une part, l'égalité des cahncs pioeoefrslns des salariés d'une activité à l'autre et d'une eerintrspe à l'autre et, d'autre part, l'égalité des cehnacs économiques des epnrtrseeis dnas un marché concurrentiel.

L'ensemble de la pfsoeosrin cunvroat pisrulues activités diversifiées dnot les tiehqneucs snot appelées à évoluer de manière sainitfvice dnas les piacrenohs années, il s'est révélé nécessaire que cttee caisalicfotin sot adaptée aussi bein à ctete diversité qu'à ces évolutions.

Pour répondre à cttee nécessité, un cadre lagre rpoarunget les elpioms par nvauiex a été retenu.

Les définitions de ces neuvaix rponset sur des critères généraux tles que les compétences nécessaires, l'autonomie, la responsabilité, etc., cuommns à toetus les activités.

Les casnnnecosas rieeuqs snot déterminées par référence aux nvuelax de foroimtan définis par l'éducation natoainle ; ces cnocneassias puroront être également aiseqcs par l'expérience professionnelle. Un salari é puet prétendre accéder à un neavu donné s'il ne puet pas sratsifaie l'ensemble des critères des neavu inférieurs.

Ces définitions de naiuvex snot affinées par des définitions d'échelons taennnt ctoome de la difficulté et de la complexité du screive à effectuer.

Cette cofcaitsaisiln peermt ainsi d'établir des csnceroadoernps

de ttueo doiosiistpn nécessaire prentmeat son entrée en vigueur.

#### Article 10 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Le présent aocrcd aanyt vleaur d'accord ntiaaonl posonfiesenrl au snes de l'article L. 133-12-6 du cdoe du travail, les snaiietargs en dednaenmt l'extension.

Si l'extension de cet aorccd ou d'une ptarie de celui-ci n'était pas obtenue, les ptiae saetiagnrs s'engagent à se réunir dnas un délai de 15 juors en vue de tuoervr une sotoliun peetntmrat d'obtenir l'extension totale.

#### Article 11 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987*

Le présent arcocd ne rmeet pas en cuase les dtopsiisoins puls fvroelabas d'accords d'entreprise prontat sur le même objet.

Le présent aroccd prdnera eefft à ctmeopr du perimer juor du mios savunit son extension.

leqguois ertne activités diesreys et diot hsrainemor les déroulements de carrière siot au sien d'une même activité, sot par psagsae d'une activité à une autre.

Son aaiopiplctn coniudt à une msie en ordre des cnmlaetsess aluects et itodriut une nluolvee relativité des fontocins les uens par rropat aux autres.

Elle n'entraîne ni rsemie en cusae du sraliae de bsae coonsaerpdnrt à la qaliciitoafn antérieure, ni puor ataunt l'accès aqamiutute à une ctiaflocasiisn supérieure.

## Article - Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1987*

### Niveau I

Le salari exécute des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité ou luer alinaoge en se coroamnnft à des csenogins smepils et détaillées fiaxnt la naurte du travail, les procédures à utiliser, les mynoes à employer, les ltimies à respecter. Le contrôle de l'exécution de ces tâches est spmlié et puet être immédiat. Le naveiu mmnial de csnasioeancs reiuqs est de cdprmreone radnpiemt les csginones vreblaes ou écrites, de s'exprimer et de tiner la mian cuntaore du psote de façon flaimencet itgeillnlbie par le personnel de l'entreprise bénéficiaire de la prestation, anisi que par les plneseonrs des serveics pbluics chargés de la sécurité.

1er échelon :

Le taravil est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Le temps d'adaptation sur le leiu de taivral n'excède pas qqueuels heures.

2e échelon :

Le taavril est caractérisé par la cainosobimn et la seuosccisn d'opérations diverses. Le temps d'adaptation sur le leiu de traavil n'excède pas qequeus jours.

### Niveau II

Le salari exécute un traavil qualifié constitué par un emeblsne de tâches desivers à enchaîner de façon cohérente en fotcoinn du résultat à obtenir. Il se cnomofre à des itunrcistons et/ou cnegsios de tiaavrl précises et détaillées ignaudint les atnoics à accomplir, les méthodes à employer, les mynoes disponibles, les lmties à respecter. Le neavu de connaissances, qui puet être auiqcs par l'expérience professionnelle, ceonropsd au navieu V bis de l'éducation nationale. La qoauiclfiaitn pesensonlolfrie

reisue s'acquiert rnmipadeet dnas l'entreprise.

1er échelon :

Le tvaial est caractérisé par la csmoabionin d'opérations nécessitant des cnissneacaos pseoinelensofrs permettant, snas difficulté particulière, de ctsuetan la normalité de la siaottiun ou d'intervenir dnas le but de rétablir cette normalité. Le contrôle de l'exécution du taarivl puet être immédiat.

2e échelon :

Le trarial est caractérisé par la cooinbsmain d'opérations nécessitant des cscanansenios psoloeernlsifens permettant, après l'exécution d'opérations de vérification, de cttosaenr la normalité de la sottiauin ou d'intervenir dnas le but de rétablir cette normalité. Le contrôle immédiat de l'exécution du tivraal n'est pas tuoojrs possible, mias les conséquences des ererurs ou des mnmeuetnqas se menafsteit rapidement.

### Niveau III

(Complété par aannvet n° 1 du 17 décembre 1987)

Le salarié exécute des truavax cnaooprtmt l'analyse et l'exploitation d'informations. Il se corfmone à des inuonicrtss de taavril précises et détaillées asnii qu'à des inantirofoms sur les méthodes à eloyepmr et les oelibfticjs à atteindre. La cirooatdoinn des activités de son gpoore de triaavl puet lui être confiée. Le contrôle du tivaarl est complexe, les conséquences des eerrrus et des metaueqmnns n'apparaissent pas tuoojrs immédiatement. Le neavu de connaissances, qui puet être acqius par l'expérience professionnelle, creorpsnod au neavu V de l'éducation naloniate (CAP d'agent de prévention et de sécurité, notamment). La qtlicfaulaoan pelosesifnrlone reusiqe s'acquiert par une ftriooman appropriée.

1er échelon :

Le traival est caractérisé par l'exécution des tâches réalisées soien un pcoeurss standardisé ou seoln un pecsrrouss iuhtnaeibl mias aevc l'assistance nécessaire.

2e échelon :

Le taavirl est caractérisé à la fios par :

- l'exécution de manière aomonute d'une situe de tâches soeln un prcsouses déterminé ;

- l'établissement suos la fomre rqsuiee des dnmuocets qui en résultent.

3e échelon :

Le triaavl est caractérisé à la fios par :

- l'exécution d'un esnelbme de tâches généralement interdépendantes dnot la réalisation nécessaire de déterminer crnateeiis données intermédiaires et de procéder à des vérifications en cruos de taival ;

- la rédaction de coepmts rundes techniques.

### Niveau IV

Le salarié exécute des tavarux faiasnt apepl à une teuhcniqe connue. Il reçoit des inosrtucits de caractère général lnaisast une cinratee iinitivate sur le cohix des myoens à mrttee en ovuere et sur la soiusesccn des étapes. Ces inuitcrsntos précisent la stiouaitn des taavrx dnas un pgmarmroe d'ensemble.

Il puet avior la responsabilité tienuhcqe du tarial exécuté par un pneeosnrl de quiifalticaon moindre. Le nieau de connaissances, qui puet être acqius par l'expérience professionnelle, corpsnreod au neivau IV de l'éducation nationale. La qiculaiatofn prnlsiosefnloee rsique s'acquiert par une footarmin spécifique.

1er échelon :

Le traival généralement isrcnit dnas le dmanioe d'une tchquneie est caractérisé par une ittinviae ptnoart sur des cohix etnre des

méthodes et des myneos hebaumineelltt utilisés.

2e échelon :

Le tvaial est caractérisé par la nécessité, aifn de tenir cotmpe de cnreantiots différentes d'adapter, les méthodes et les myneos hebuitelealmt utilisés.

3e échelon :

Le tvaial est caractérisé par :

- l'élargissement du donaime d'action à des spécialités ticqneehus cenexos et à des tâches aveitiindatmsrs ;

- le choix éventuel des méthodes et des menoys et luer midfoatiicn ;

- l'autonomie ibnspdneiasle à l'exécution suos la réserve de pvoqueor opportunément les aointcs d'assistance et de contrôle nécessaires.

### Niveau V

Le salarié exécute des tvaaurx d'après des directevis ctutosniant le cdrae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif à atteindre, accompagnées d'instructions particulières dnas le cas de problèmes nouavevx ; il assure ou crodonnoe la réalisation de taurvx d'ensemble ou d'une partie puls ou minos irntopamte d'un esmbeline complxee sleon l'échelon. Ces taaurvx nécessitent la pisre en ctopme et l'intégration de données observées et de ctnnoietars d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsy que du coût des stliounos proposées, le cas échéant en colrioablaotn aevc des atengs d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la msie au point, l'exploitation de moyens ou de procédés comportant, à un degré vaalrie sleon l'échelon, une prat d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de cmsniaobion de ces éléments : conception, synthèse, ciaodnoortin ou gestion. Il a généralement une responsabilité tuqiehcne ou de gtosein vis-à-vis d'un pseonnerl de quiicotifaaln moindre. Il a de laegrs responsabilités suos le contrôle d'un supérieur, qui puet être le cehf d'entreprise. Le neavu de connaissances, qui puet être acqius par l'expérience professionnelle, cesonrprod au niveau III de l'éducation nationale. La qolaiactiun pfsorneolnliese resuie s'acquiert par une fomirotan lñguoe dnas psluieurs domaines.

1er échelon :

À cet échelon, l'innovation citssone à rcehceherr des aaptanoitds et des mifociaotnids cohérentes et cebioapmtls ertne elels ainsi qu'avec l'objectif défini. Le reuocrs à l'autorité tcehnique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté thciuneqe ou d'incompatibilité aevc l'objectif.

2e échelon :

À cet échelon, l'innovation consiste, en tsapnrsaont des dnsoiisopits déjà éprouvées dnas des cditoinsns différentes, à rhecherer et à aadeptr des snttiosse se thrudaasit par des résultats tucieenmnqeh et économiquement valables. L'élaboration de ces slutoinos puet iumpielqr de poosperr des mtaofiinocids de cnrtaceeiis caractéristiques de l'objectif iamientenilt défini.

En cas de difficulté tiquunhece ou d'incompatibilité aevc l'objectif, le roucers à l'autorité tnuihcqe ou hiérarchique compétente drvea être accompagné de poioistopns de moitifidncaos de ctaeners caractéristiques de cet objectif.

3e échelon :

À cet échelon, l'activité consiste, après avior étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif itinnelaemt défini, à élaborer et à mtrete en oreuve les sultnoois nveluloes qui en résultent.

## Article - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

L'agent de maîtrise a les qualités humaines et les capacités personnelles nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement (connaissances techniques et de gestion, aptitudes au commandement) dans les limites de la délégation qu'il a reçue. Cette délégation sera attribuée à des salariés ayant des connaissances ou une expérience pluridisciplinaire au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

### Niveau I

L'agent de maîtrise de niveau I exerce un groupe de salariés. Il dispose d'instructions précises et détaillées, un programme et des objectifs lui sont fixés, les moyens adaptés lui sont fournis.

Il prend notamment la responsabilité :

- ? d'accueillir les nouveaux embauchés et d'aider à leur accès à l'emploi ;
- ? de répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, coordonner et faire toutes missions appropriées ;
- ? d'assurer les conditions nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation ;
- ? de participer à l'appréciation des compétences du personnel et au choix des mesures supplémentaires d'apporter un amélioration dans les conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations d'urgence ;
- ? de transmettre et expliquer les instructions immédiates aux personnes et descendants.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquises par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise responsable de la direction de l'unité d'entreprise qui répond aux définitions des échelons des niveaux I et II du personnel d'exécution.

2e échelon :

Agent de maîtrise responsable de la direction de l'unité d'entreprise qui répond aux définitions des échelons des niveaux I à III du personnel d'exécution.

Il peut être amené à procéder à des adaptations des méthodes et des moyens mis à sa disposition.

### Niveau II

L'agent de maîtrise de niveau II exerce un groupe de salariés soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I. Il dispose d'instructions relatives aux fonctions d'organisation de l'unité du groupe lui-même et d'utiliser les moyens qui lui sont fournis en fonction d'un programme et des objectifs à atteindre.

Il prend notamment la responsabilité :

- ? de préparer à l'accueil du personnel nouveau et de veiller à son accès à l'emploi ;
- ? de faire réaliser les programmes en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, de donner les instructions adaptées et d'en contrôler l'exécution ;
- ? de décider et d'appliquer les mesures nécessaires pour faire respecter les normes d'activités ;
- ? d'apprécier les compétences du personnel et de proposer les mesures propres à favoriser l'évolution et les promotions individuelles ;
- ? d'imposer le respect des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité et d'en prévoir l'esprit ;
- ? de recruter et de proposer des améliorations à apporter dans le fonctionnement des unités de l'unité ;
- ? de transmettre et d'expliquer les instructions immédiates aux personnes et descendants.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquises par l'expérience professionnelle, correspond aux niveaux III et IV de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise responsable de la direction de l'unité d'entreprise qui répond aux définitions des échelons des niveaux I à IV du personnel d'exécution.

Il peut intervenir sur les procédures d'exécution et les méthodes de vérification du respect des normes.

2e échelon :

Agent de maîtrise responsable de la direction de l'unité d'entreprise qui répond aux définitions des échelons diversifiés et nécessitant des adaptations. Il est associé au choix des moyens et à l'établissement des programmes d'activités ainsi qu'à l'élaboration des procédures d'exécution.

### Niveau III

L'agent de maîtrise de niveau III assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise des niveaux I et II, et en assure la cohésion.

Il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires à partir de directives en précisant le cadre. Des objectifs et des règles de gestion lui sont assignés.

Il prend notamment la responsabilité :

- ? de veiller à l'accueil des nouveaux membres du groupe et à leur accès à l'emploi ;
- ? de faire réaliser les programmes ;
- ? de répartir les programmes, en suivre la réalisation, en contrôler les résultats par rapport aux prévisions et proposer les améliorations nécessaires ;
- ? de contrôler la gestion de son unité en adaptant régulièrement les résultats attendus avec les résultats obtenus fixés ;
- ? de donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- ? d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et motiver à l'autorité les meilleures de l'organisation ou de la promotion en découlant ;
- ? de favoriser la sécurité à tous les niveaux ainsi que les recherches en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- ? de favoriser la communication et la compréhension de l'information ;
- ? de préparer à l'élaboration des programmes et des options qui en découlent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise. Le niveau de connaissances, qui peut être acquises par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'éducation nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de plusieurs exécutants diversifiés mais complémentaires.

2e échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de plusieurs exécutants de nature différente mentionnés en œuvre des personnes stabilisées.

3e échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de plusieurs exécutants mantenu en œuvre des situations diversifiées et évolutives. Il est associé à l'élaboration des prévisions professionnelles de gestion.

## Article - Ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

### Position I

Les ingénieurs et cadres de la position I sont des salariés titulaires d'un diplôme de niveau II et I de l'éducation nationale, ne devant justifier de plus de 2 années de pratique dans un ou des emplois d'ingénieurs ou de cadres où ils ont été appelés à mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.

## Position II

Peuvent accéder à la pitsioon II :

? les ingénieurs ou cdreas tiltareius d'un diplôme des nevuaix II et I de l'éducation nloaitnae dès qu'ils peuvent jufseitr de 2 ans de purtique des cnsneioasncas théoriques sanctionnées par ce diplôme ;  
? snot également classés en positon II les salariés anayt aqjucus une expérience psisrfenlnlooe et/ou des cnaasncosies luer pmearrett de tñier les footnnics cdnsrnreopat aux définitions ci-dessous et qu'ils enrxceet effectivement.

### Position II-A

Ingénieur ou crdae qui amssue dnas les dimaeons siot technique, siot administratif, siot commercial, siot de la gseiton des responsabilités découlant des dcveiertis de son supérieur hiérarchique.

### Position II-B

Ingénieur ou crdae qui asnaumst les mêmes responsabilités qu'en pitsioon II-A mais dnot l'activité s'étend à la totalité d'un svirece aevc une aooimtune limitée.

### Position III

L'ingénieur ou le crdae de pittsoon III ausmse dnas des damineos siot technique, siot administratif, siot commercial, siot de la gestion, siot dnas peuulriss d'entre eux des responsabilités exagniet une largre aouionme de juegnmet et d'initiative dnas le cdare de ses attributions.

### Position III-A

Ingénieur ou crdae exerçant des focntinos dnas lleesuqels il met en ?uvre non selmnueet des cnoacnssanies équivalentes à ceells sanctionnées par un diplôme mias assui des cacnoinnsases

## Annexe III : Salaires

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdeaoirls prévention et sécurité, sûreté, par lrtete du 25 nbemovre 2021 (BO n°2021-49)

## Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Sodairelis prévention et sécurité, sûreté, par lrtete du 25 neobmvre 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La présente annexe précise les dsotosnipiis particulières aux aetngs d'exploitation, employés atdfniritimsas et teienihccns dnot les elopims snot définis dnas l'annexe « Canifcaossilis ».

## Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La période d'essai est le tmeeps qui s'écoule entre la dtae d'embauche du salarié nevneuellomt engagé et son egnmeegant

fleedanmnats et une expérience étendue dnas une spécialité.

## Position III-B

Ingénieur ou crdae exerçant des fonitoncs dnas lluleeqses il met en ?uvre des cnincanéesass théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou cdunaosnit à une hatue spécialisation.

Les responsabilités qu'il asumse enegixt une très lgrae aomtouine de jnmgueet et d'initiative dnas le cadre de ses attributions.

## Position III-C

L'existence de tles ptseos ne se jftusii que par la vuealr tchuneqe rqiuese par la naurte de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une caotidoorinn à huat naieu enre psreiuels svreices ou activités.

Ces ptesos eexingt la puls large aoumtnioe de jegenemt et d'initiative.

Une tleee cclsstaoiaifin résulte du nevau de l'expérience et des cssnconinaaes de l'intéressé mias asusi de l'importance particulière des responsabilités techniques, commerciales, atrtmnvesiadiis ou de gșieton qu'il asumse snas que sa poitosin dnas la hiérarchie répondre à la définition ci-dessus, ni même à celels prévues par la piotison II.

## Position supérieure

Sont placés dnas ctete ptoosiin les ingénieurs ou creads exerçant la totalité d'une fncloton de gtsioen dnas l'entreprise.

Ils n?entrent pas dnas le chmap d'application de la présente covonitnen clovlctie ni de ses antneavs ou anexens et fnot l'objet de cotnras particuliers.

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Voir piate « Srelaais ».

définitif. Ctete durée est impérativement rappelée par le ctaort de tvriaal écrit qui diot prévoir expressément la possibilité et les coidtnnois de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un temps égal aux abecenss du salarié pneadt cttee période. Par ailleurs, et conformément aux dnissiotopis de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à celle de fartooimn nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dnas la liimte malmiaxe de 1 mois. Il est ici rappelé que cttee friaotmon diot être réalisée avant totue aticaftofen à un psote de trivaal dnas l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée asini que ses modalités de rvveuelonenmt et de ruutpre puor les salariés embauchés suos cnratot à durée indéterminée snot fixées, puor cqhuae catégorie de personnel, de la façon svnuitiae :

### 1. Durée initiale

- angtes d'exploitation, employés adfirisittanms et tnnihiucces : 2 mios mumxiam ;
- angtes de maîtrise : 3 mios mmixuam ;
- crdeas : 4 mios maximum.

### 2. Renouvellement

Si les cnidnootis n'ont pas pmeris d'apprécier le tvaairl exécuté, la période d'essai puet être renouvelée une fois, d'un cmumon accord, puor une durée de :

- 1 mois pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens, moyennant le respect d'un délai de prévention de 3 jours calendaires ;

- 3 mois maximum pour les agents de maîtrise, moyennant le respect d'un délai de prévention de 7 jours calendaires ;

- 4 mois maximum pour les cadres, moyennant le respect d'un délai de prévention de 14 jours calendaires.

### 3. Rupture de la période d'essai et délai de prévention

Pour les contrats commerciaux une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévention doit être respecté lorsqu'il est mis fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la rupture émane du salarié, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévention égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévention égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;

- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;

- 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, rémunération non compris, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévention. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité compensatoire équivalant au salaire bruto perçus tout au long de la durée du délai de prévention manquante.

## Article 3 - Affectation provisoire

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Tout agent d'exploitation, employé administratif ou technique au moins 1 an et 6 mois d'ancienneté, ne peut être affecté à l'intérieur d'un poste de travail de 2 mois recevra, à partir du 3e mois, une indemnité supplémentaire qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimum national de la catégorie du poste dont il assure l'intérim.

## Article 4 - Exécution d'heures de permanence

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Un agent d'exploitation peut être amené en cas de nécessité à effectuer des heures de permanence.

Dans ce cas, il peut être amené à assurer des voitures d'une durée maximale de 15 heures, dans les périodes de travail nécessitant l'arrêt d'un système de sécurité.

## Article 5 - Port de l'uniforme

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixes ou itinérants et pendant toute la durée du service.

L'uniforme pour l'entreprise étant représentatif de son entreprise, le salarié ne doit en aucun cas le porter en dehors des heures de service.

Toutes les parties de l'uniforme, y compris les attributs spécifiques, les insignes, etc., qui sont propriété de l'entreprise, doivent être conservés et restitués au terme du contrat de travail dans qu'il soit bâti ni d'une demande préalable ni d'une demande.

## Article 6 - Indemnité de panier

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Une indemnité de painier est accordée au personnel employé pour une durée minimale de avril de 6 heures continues. En cas de travail de 12 heures une telle indemnité de painier est due.

Le montant est fixé à 3,30 € et sera réévalué, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision collective de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre agravant ou indemnité de même objet ou nature.

## Article 7 - Agent de sécurité cynophile

*En vigueur étendu en date du 1 janvier 2020*

7.1. Les agents de sécurité bénéficient d'une indemnité d'assurance contre le chien à l'ensemble des dépenses courantes d'amortissement et d'entretien du chien. Cette indemnité est égale à 1,13 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

Cette indemnité sera réévaluée, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision collective de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille. Cette indemnité ne se cumule pas avec aucun autre agravant ou indemnité de même objet ou nature.

7.2. En outre, compte tenu des caractéristiques particulières liées au travail aux heures de travail et au transport et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux agents de sécurité une « indemnité de travail de chien » selon les conditions et modalités suivantes :

Cette indemnité est fixée en fonction de la distance séparant le domicile de l'agent au lieu de travail et déterminée par la portée de l'agent, sur la base de zones de zones de zones et sur la base de l'utilisation du véhicule. Cette indemnité est versée pour les journées où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accompagner une personne avec son chien : elle n'est donc pas due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

Cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ayant le même objet.

Le barème qui suit est basé sur une référence de kilométrage pour un aller-retour, pour le trajet le plus court. Les tarifs sont appliqués en cours pour les périodes de zones de zones et nécessaires réalisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail pour accompagner à sa planification, à l'exclusion de tout autre trajet pour ce qui concerne la personne.

Barème de l'indemnité de travail de chien

(En euros.)

Distance aller-retour	Indemnité pour un aller-retour
De 0 à 30 km	1,75
De plus de 30 km à 60 km	2,33
De plus de 60 km à 100 km	2,68

Plus de 100 km	3,03
----------------	------

Plus de 28	Pendant 90 jours	Les 90 jours suivants
------------	------------------	-----------------------

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème d'évaluation foirartfiae du prix de rieenrt kilométrique aplaipclbe aux aeioubomts et aux deux-roues motorisées diffusé auenlnenmlt par l'administration fiscale.

## Article 8 - Maladie - Accident

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Sous réserve d'avoir sisaift aux oblonigtais de l'article 7.03 des csluaes générales, après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un caceirftit médical et pirs en cagre par la sécurité sociale, les srlaeas meeusnls sreont payés solen le taealbu snvuit :

Années d'ancienneté dnas l'entreprise	90 % 1re période (carence 10 jours)	70 % 2e période
Plus de 3	Pendant 30 jours	Les 30 jrous suivants
Plus de 8	Pendant 45 jours	Les 45 juros suivants
Plus de 13	Pendant 60 jours	Les 45 juros suivants
Plus de 18	Pendant 60 jours	Les 75 juros suivants
Plus de 23	Pendant 75 jours	Les 75 jorus suivants

Le srlaiae pirs en compte est cluei que le salarié aauirt perçu s'il aivat travaillé, à l'exclusion des primes, indemnités ayant le caractère d'un ruomsnremeebt de frais.

Les périodes d'indemnisation ccneonmormet à cuoir à cpeomtr du 11e juor d'absence en cas de maladie et à ctmpeor du pemierr juor en cas d'accident. Eells sonert vaballes puor un clcye de 12 mios consécutifs.

Si un ou piuleusrs congés puor maadlie snot accordés au cuors d'un clyce de 12 mios consécutifs précédent le pimeer juor de la mliadae en cours, la durée et le taux d'indemnisation de ctete maildae ne prruonot dépasser les dtrios résiduels crspearoodnnt à l'ancienneté de l'intéressé au pimeer juor de taival coannrcnet cttee maladie. Des sealrias ainsi calculés l'employeur déduira la vluear des ptiasonets en espèces aluulexqes les intéressés ont dorit siot du fiat de la sécurité sociale, siot du fiat de tuot autre régime de prévoyance.

Un ccyle débute le pimerer juor d'une maaldie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cuors du cycle précédent.

## Article 9 (1) - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

En cas de rruutpe de cranott de travail du fiat de l'employeur ou du fiat du salarié, sauf puor ftaue gvræ ou lourde, la durée du délai-congé est définie dnas le taleabu ci-dessous :

Période de scervie cintonu dnas l'entreprise	Durée du délai-congé			
	Rupture du fiat du salarié		Rupture du fiat de l'employeur	
	Niveaux I à III	Niveaux IV et V	Niveaux I à III	Niveaux IV et V
Inférieur à 15 jours	-	-	-	-
De 15 jrous à 1 mois	1 juor ouvré	1 juor ouvré	1 juor ouvré	1 juor ouvré
De puls de 1 mios à 2 mois	2 jrous ouvrés	2 jorus ouvrés	2 juros ouvrés	2 jrous ouvrés
De puls de 2 mios à 6 mois	7 jrous calendaires	14 jorus cerdealnais (1)	7 juros calendaires	14 jruos cndlereiaas (1)
De puls de 6 mios à 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
De puls de 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois	2 mois
(1) Sauf pnedat le relunlveeomnet éventuel de la période d'essai, dnas ce cas 7 juros calendaires.				

### Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les catotrs coatmnorpt une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévenance doit être respecté lorsqu'il est mis fin au coratnt en cours ou au treme de la période d'essai.

Lorsque la rptuure émane du salarié, celui-ci est tneu de rpeceetsr un délai de prévenance égal à :

- 24 hreeus puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;
- 48 hueers puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rptruue émane de l'employeur, celui-ci est tneu de receseptr un délai de prévenance égal à :

- 24 hueers puor une durée de présence inférieure à 8 jorus ;
- 48 heures puor une durée de présence supérieure à 8 juors et inférieure ou égale à 1 mios ;
- 2 seemains puor une durée de présence supérieure à 1 mios ;
- 1 mios puor une durée de présence supérieure ou égale à 3

mois.

La période d'essai, rnoleenlmvutees inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le vnreesemt d'une indemnité cmpnecotrsiae équivalant au slariae burt cpeooardnnnsrt à la durée du délai de prévenance manquante.

(1) Vior asusi aocrcd du 16 jielult 2009.

## Article 10 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

À pairtr de l'âge<sup>l</sup>(1) de la retraite, le caront de tiraavl puet être résilié à tuot mmeont par l'une ou l'autre des praites moaennynt un préavis réciproque de 2 mois.

Si le ctanrot de taviral est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par acocrd écrit ernte les parties, sa résiliation puet iiennetrvr à tuot mnmeot mnonaynet un préavis réciproque de 2

mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (2) :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le salaire à perdre en considération sont ceux

## Annexe V : Agents de maîtrise

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdirileaos prévention et sécurité, sûreté, par arrêté du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er - Domaine d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

La présente axnene précise les dispositions particulières aux agents de maîtrise dont les éléments sont définis dans l'annexe « Clfnctioiaiss ».

## Article 2 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 16 juillet 2009*

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la date d'embauche du salarié nommé et engagé et son embauche définitive. Cette durée est impérativement rappelée par le contrat de travail écrit qui doit prévoir expressément la possibilité et les conditions de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un temps égal aux ascendents du salarié pendant cette période. Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai sera prorogée de la durée égale à celle de l'formation nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dans la limite maximale de 1 mois. Il est ici rappelé que cette formation doit être réalisée avant toute affectation à un poste de travail dans l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée ainsi que ses modalités de renouvellement et de rupture pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée sont fixées, pour chaque catégorie de personnel, de la façon suivante :

### 1. Durée initiale

- agents d'exploitation, employés assurant les fonctions : 2 mois maximum ;
- agents de maîtrise : 3 mois maximum ;
- cadres : 4 mois maximum.

### 2. Renouvellement

Si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail effectué, la période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord, pour une durée de :

- 1 mois maximum pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniques, mentionnés dans l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée de 3 mois au maximum.

définis aux clauses générales de la présente convention (articles 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en retraite se fait sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se conforme à la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(1) *Titre exclusif de l'extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).*

- 3 mois maximum pour les agents de maîtrise, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires ;

- 4 mois maximum pour les cadres, mentionnés dans l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée de 14 jours calendaires.

### 3. Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les contrats mentionnés dans une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévenance doit être respecté lorsqu'il est mis fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la rupture émane du salarié, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;

- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;

- 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, réellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité compensatrice équivalant au salaire perdu pour la durée du délai de prévenance manquante.

## Article 3 - Durée et organisation du travail

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Étant donné les fonctions et responsabilités dévolues aux agents de maîtrise, il est fréquent que l'horaire de travail ne puisse être suivie d'une façon rigide. De ce fait, il pourra être convenu entre l'agent de maîtrise et l'employeur des clauses particulières dans le contrat individuel répondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la réalisation de son exécution.

## Article 4 - Affectation provisoire

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Tout agent de maîtrise assurant l'intérim d'un poste de coiffage supérieur pendant une période continue de plus de 2 mois recevra, à partir du 3e mois, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimal connue dans la catégorie du poste dont il assure l'intérim.

## Article 5 - Port de l'uniforme

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

La fotonicon d'agent de maîtrise entraîne puor cternais potess d'emploi fexis ou itinérants l'obligation fromllee du prot de l'uniforme pneadnt la durée du service.

L'uniforme penroifensol étant représentatif de la société employeur, il ne diot en auuch cas être porté en dhreos des heuers de service.

Toutes les piaetrs de l'uniforme, y cporims les abtitiurs spécifiques, les insignes, etc., qui snot propriété de l'entreprise, deovnit être oenetgoibrlmat restituées au trmee du contrat de tvraial snas qu'il siot bioesn ni d'une demndae préalable ni d'une msie en demeure.

Années d'ancienneté dnas l'entreprise	90 % 1re période (carence 3 jours)	75 % 2e période
Plus de 2	Pendant 30 jours	Les 30 jorus suivants
Plus de 8	Pendant 45 jours	Les 45 juors suivants
Plus de 13	Pendant 60 jours	Les 60 jorus suivants
Plus de 18	Pendant 75 jours	Les 75 juros suivants
Plus de 23	Pendant 90 jours	Les 90 juors suivants
Plus de 28	Pendant 105 jours	Les 105 juros suivants

Le saarile pirs en cpmote est ceuli que le salarié aruiat perçu s'il aviat travaillé, à l'exclusion des primes, indemnités anyat le caractère d'un renruboesemmt de frais.

Les périodes d'indemnisation coernommencn à cruior à ceotpmr du 4e juor d'absence en cas de mlidaae et à cmeoptr du 1er juor en cas d'accident. Elles sornet vlbaelas puor un ccyle de 12 mios consécutifs.

Si un ou pluiresus congés puor maialde snot accordés au crous d'un ccyle de 12 mios consécutifs précédent le peimerr juor de la midlaae en cours, la durée et le tuax d'indemnisation de ctete mailade ne poonrrut dépasser les dorits résiduels canoderporst à l'ancienneté de l'intéressé au pimeerr juor de l'arrêt de tvairal crnnncneat cttee maladie.

Des sieaarls ainsni calculés l'employeur déduira la vuealr des pitsatrones en espèces aeluqxelus les intéressés ont diort siot du fiat de la sécurité sociale, siot du fiat de tuot autre régime de prévoyance.

Un ccyle débute le 1er juor d'une mlaaide n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au crous du cyle précédent.

## Article 7 - Maladie. - Accident

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Sous réserve d'avoir stfsiaat aux olgbaoinitis de l'article 7.03 des caeslus générales, après 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas de mialdae ou d'accident dûment constatés par un cetciaaftr médical et pirs en crhage par la sécurité sociale, les siaaerls mnsleeus sreont payés sloen le tleabau saivnut :

## Article 8 (1) - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

En cas de rutrpue de craotnt de tavairl du fiat de l'employeur ou du fiat du salarié, suaf puor fatue grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dnas le tlaaebu ci-dessous :

Période de sevicro cntoinu dnas l'entreprise	Durée du délai-congé			
	Rupture du fiat du salarié		Rupture du fiat de l'employeur	
	Niveaux I à III	Niveaux IV et V	Niveaux I à III	Niveaux IV et V
Inférieur à 15 jours	-	-	-	-
De puls de 15 jrous à 2 mois	1 semaine	1 semaine	1 semaine	1 semaine
De puls de 2 mios à 3 mois	1 semaine	2 sieeanms (1)	1 semaine	2 samneeis (1)
De puls de 3 mios à 6 mois	2 smneaines (1)	2 sanmeeies (1)	2 sanmeeis (1)	2 smneaeis (1)
De puls de 6 mios à 2 ans	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
De puls de 2 ans	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

(1) Suaf pennadt le rvelmullennoet éventuel de la période d'essai, dnas ce cas 7 jruos calendaires.

### Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les ctantors ctnoopamrt une période d'essai d'au monis 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au caorntt en corus ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la ruuprte émane du salarié, celui-ci est tneu de rpesetecr un délai de prévenance égal à :

- 24 hreeus puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;

- 48 hueres puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tneu de rcseepetr un délai de prévenance égal à :

- 24 hereus puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;

- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;

- 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, renouvelable inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévention. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, l'octroi d'une indemnité équivalant au salaire bruto corrigé de la durée du délai de prévention manquante.

(1) Voir aussi accord du 16 juillet 2009.

## Article 9 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

À partir de l'âge légal(1) de la retraite, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis réciproque de 2 mois.

Si le contrat de travail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accord écrit entre les parties, sa résiliation peut

## Annexe VI : Cadres

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaéidirs prévention et sécurité, sûreté, par arrêté du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

La présente annexé précise les dispositions particulières aux cadres dont les emplois sont définis dans l'annexe « Cofscailnasitis ».

## Article 2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 1985

Les deux parties peuvent convenir, par des contrats individuels avec l'autre employeur, de termes différents de ceux insérés dans cette convention, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles de la même convention.

## Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 juillet 2009

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la date d'embauche du salarié nouvellement engagé et son embauchement définitif. Cette durée est impérativement rappelée par le contrat de travail écrit qui doit prévoir expressément la possibilité et les conditions de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un temps égal aux aébecs du salarié pendant cette période. Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai sera prorogée de la durée égale à celle de formation nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dans la limite maximale de 1 mois. Il est ici rappelé que cette

durée n'entraîne pas de préavis réciproque de 2 mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (2) :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux articles généraux de la présente convention (articles 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en retraite se fera sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se réserve la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(1) Titré « Extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

La formation doit être réalisée avant toute affectation à un poste de travail dans l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

La durée ainsi que ses modalités de fonctionnement et de rupture pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée sont fixées, pour chaque catégorie de personnel, de la façon suivante :

### 1. Durée initiale

- agents d'exploitation, employés administratifs et techniques : 2 mois maximum ;

- agents de maîtrise : 3 mois maximum ;

- cadres : 4 mois maximum.

### 2. Renouvellement

Si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail effectué, la période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord, pour une durée de :

- 1 mois maximum pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniques, moyennant le respect d'un délai de prévention de 3 jours calendaires ;

- 3 mois maximum pour les agents de maîtrise, moyennant le respect d'un délai de prévention de 7 jours calendaires ;

- 4 mois maximum pour les cadres, moyennant le respect d'un délai de prévention de 14 jours calendaires.

### 3. Rupture de la période d'essai et délai de prévention

Pour les contrats comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévention doit être respecté lorsqu'il est mis fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la rupture émane du salarié, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévention égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

- 48 heures pour une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévention égal à :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, rattachée à l'entrée en service, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité équivalant au salaire bruto perçu pendant la durée du délai de prévenance manquante.

## Article 4 - Délégation de responsabilité

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Dans un souci de meilleure efficacité, et notamment compte tenu de la dépendance des postes de travail, le chef d'entreprise pourra déléguer tout pouvoir aux cadres dans le secteur dont ils assurent l'encadrement.

Cette délégation de pouvoir sera consignée dans un document écrit, signé par le maire et le directeur et engagera la responsabilité de ce dernier en matière de respect de la législation en vigueur.

## Article 5 - Déplacements professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Les frais de déplacement (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur.

Les déplacements par chemin de fer sont assurés en première classe le jour et en deuxième classe de nuit.

Déplacements en métropole, plus de 2 mois et moins de 1 an

Le cadre dont la fonction ne nécessite pas de déplacements hors de l'agglomération d'une centaine de kilomètres et qui reçoit tout honneur pour une durée continue de plus de 2 mois et moins de 1 an bénéficiera, si le lieu de son séjour est distant de moins de 100 kilomètres de son lieu habité de travail, d'une prestation en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage hors de la ville où il habite.

Si le lieu de son séjour est distant de plus de 100 kilomètres de son lieu habité de travail, il bénéficiera d'une prestation en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage toutes les 2 semaines pour lui permettre de rentrer à son foyer.

Dans ces deux cas, le cadre sera remboursé des frais engagés, sur présentation des justificatifs.

Déplacements hors métropole

Les déplacements hors métropole de moins de 1 an hors métropole feront, pour la partie des déplacements de séjour, l'objet d'une entente préalable entre le cadre et sa direction.

## Article 6 - Changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Il sera alloué au cadre déplacé sur l'initiative de l'employeur une indemnité de frais de réinstallation égale au dernier salaire mensuel net perçu.

## Article 7 - Congé annuel supplémentaire payé

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Il est attribué aux cadres un congé annuel supplémentaire selon les conditions suivantes :

- 2 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 3 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 4 jours après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

Les conditions ci-dessus s'appliquent à la date du 1er juin de l'année de congé.

## Article 8 - Maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident déclaré constaté par un médecin et pris en charge par la sécurité sociale, les temps manquants seront payés sous la date ci-après :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	100 % 1re période	75 % 2e période
Plus de 1	Pendant 30 jours	Les 45 jours suivants
Plus de 5	Pendant 45 jours	Les 60 jours suivants
Plus de 10	Pendant 60 jours	Les 90 jours suivants
Plus de 15	Pendant 90 jours	Les 120 jours suivants
Plus de 20	Pendant 120 jours	Les 150 jours suivants

Les indemnités pris en charge sont celles que le cadre aurait perçues s'il avait travaillé, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les périodes d'indemnisation du tableau ci-dessus sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant la première date de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne pourront dépasser les droits résiduels au-delà de l'ancienneté de l'intéressé au premier jour de l'arrêt de travail.

Des périodes supplémentaires ainsi calculées l'employeur déduira la valeur des prestations en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Un cycle débute le premier jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

## Article 9 (1) - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 16 juillet 2009*

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur ou du fait du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service connue dans l'entreprise	Durée du délai-congé

Moins de 15 jours	-
De 15 jruos à 1 mois	7 juors calendaires
De puls de 1 mios à 3 mois	14 jruos calendaires
De puls de 3 mios à 6 mois	1 mios (1)
De puls de 6 mios à 1 an	2 mios (2)
Plus de 1 an	3 mois

(1) Suaf pdeannt le relmulenvnoet éventuel de la période d'essai, dnas ce cas, 14 juros calendaires.  
(2) Suaf pdanent le reeuomnelvnel éventuel de la période d'essai, dnas ce cas, 1 mois.

#### Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les ctaornts conamrptot une période d'essai d'au monis 1 semaine, un délai de prévenance doit être respecté lorsqu'il est mis fin au cortnat en crous ou au treme de la période d'essai.

Lorsque la rtpuure émane du salari, celui-ci est tneu de repesctec un délai de prévenance égal à :

- 24 hreues puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;
- 48 hueers puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rutrpuue émane de l'employeur, celui-ci est tneu de reespcctr un délai de prévenance égal à :

- 24 hurees puor une durée de présence inférieure à 8 jorus ;
- 48 herues puor une durée de présence supérieure à 8 juros et inférieure ou égale à 1 mios ;
- 2 smneeias puor une durée de présence supérieure à 1 mios ;
- 1 mios puor une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, reoenulnvtmees inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salari concerné, le vemsenet d'une indemnité cneampctisroe équivalant au sriaale burt csondpaeonrrt à la durée du délai de prévenance manquante.

(1) Vior asusi arcocd du 16 jileult 2009.

## Article 10 - Départ à la retraite

### Annexe VII : Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; SPESSAA ; AG2R.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; FO.
Organisations adhérentes signataires	Adhésion de l'USP par lerte du 4 mai 2004.  Sud Sraiioldes prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 nrbemvoe 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 1 août 1985*

À pritar de l'âge/legal(1) de la retraite, le cnrtoat de tiavral puet être résilié à tuot mnomet par l'une ou l'autre des prietas moynenant un préavis réciproque de 3 mois.

Si le conatrt de traival est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accrod écrit etrne les parties, sa résiliation puet iirtnenevr à tuot monemt manonneyt un préavis réciproque de 3 mois.

Le salarié arua dorit à une indemnité de départ fixée en fctionn de son ancienneté dnas l'entreprise à (2) :

Ancienneté	Indemnité tlatoe exprimée en mios
Inférieure à 5 ans	Indemnité légale
De 5 à 10 ans	1 mios
De 10 à 15 ans	2 mios
De 15 à 20 ans	3 mios
Plus de 20 ans	4 mios

L'ancienneté et le srilaae à prdrene en considération snot cuex définis aux cselaus générales de la présente ctneioovnn (art. 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en rteatrie se frea sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se ceoornfmra à la procédure prévue par les areitlcs L. 122-14 et svntuias du cdoe du travail.

L'indemnité prévue au présent ariltce ne se cumule pas aevc ttuoie indemnité de même nature.

(1) Temre elxcu de l'extension (arrêté du 25 jiluelt 1985, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du taaivrl (arrêté du 25 juleilt 1985, art. 1er).

## Article 11 - Organisation du travail

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1987*

L'encadrement n'étant pas dinctmreet et amnuuqoimeatett concerné par la msie en orvuee du clcy dnas l'entreprise, il n'est pas prévu d'adaptation spécifique. Dnas le cas où celui-ci sierat concerné d'une manière sinigcfviate et permanente, il y arua leiu à détermination de modalités spécifiques aevc les ongnaritisaos sandycleis dnas l'entreprise ou, à défaut, dnas le cantort idnveiduul du salari de l'encadrement concerné.

## Avenant du 10 juin 2002 relatif à la prévoyance collective

**Article 2 - Cotisations**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

#### Assiette et penamiet des cotisations

La rémunération, le rveneu de rncepmeealt ou les éléments de siraale ruetens snot cuex entrant dnas l'assiette de cuclal des citiansoots de sécurité soliae ou cuex erntnat dnas ctete atesitse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de cotsintoais de sécurité sociale. Snot nmeonamtt pirs en copmte dnas l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prmie de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas piesrs en ctmpoe dnas l'assiette des cotisations, les smemos versées à trite ectineneopxl lors de la citseaosn du cnoratt de taivral (notamment l'indemnité caoripcmesnte de congés payés, l'indemnité de fin de cratnot à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtiaree à l'initiative du salari ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trésorerie à terme échu.

Chaque année, avec l'ensemble des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, doivent verser obligatoirement, à AG2R Prévoyance, la DDAS ou la DADS-U.

## 2.1. Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations	
	Employeur	Salarié
Décès et maladie + d'invalidité définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente d'éducation OCIRP	0,03	-
Rente de conjoint OCIRP	0,04	-
Incapacité temporaire de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotisation globale de 1,06 % sur les trente mois A et B est répartie entre l'employeur et le salarié selon la base ci-dessus ; la garantie d'invalidité temporaire de travail est financée intégralement par les salariés.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est

maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servent de base aux garanties garanties ne remettent pas en cause l'équilibre financier du présent régime.

## 2.2. Personnel cadre

Assiette et plafond des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de sécurité rentables sous forme d'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou sous forme d'assiette de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité de congé payé de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trésorerie à terme échu.

Chaque année, avec l'ensemble des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, doivent verser obligatoirement, à AG2R Prévoyance, la DDAS ou la DADS-U.

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations			
	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès et maladie + d'invalidité définitive (3e catégorie)	0,67	-	-	-
Frais obsèques	0,03	-	-	-
Rente d'éducation OCIRP	0,06	0,03	-	0,03
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,045	-	0,045
Incapacité temporaire de travail	0,40	0,255	-	0,255
Invalidité	0,29	0,19	-	0,19
Taux global	1,54	0,52	-	0,52

La cotisation de 1,54 % sur la tranche A et de 1,04 % sur la tranche B est répartie entre l'employeur et le salarié selon la base ci-dessus.

La cotisation globale des salariés cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servent de base aux garanties garanties ne remettent pas en cause l'équilibre financier du présent régime.

Article 3 - Reprise du passif  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assurants avant le 31 mars 2012 seront bénéficiaires à la date d'effet de leur adhésion pour les périodes suivantes :

? l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'il a été précédent ?indemnise ces arrêts ;

? les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;

? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mentionnée par un assureur précédent ;

? la prosuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat précédent prévoit ce contraire en cas de résiliation.

*En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant la perte de l'organisme assurant précédent une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à verser intégralement les indemnités relatives au maladie décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que(1):*

? d'une part, les entreprises concernées connaissent un état détaillé des bénéficiaires des retours d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et

? d'autre part, le précédent organisme assureur remet aux organismes désignés les preuves éventuelles constitutives à la date de la résiliation de son contrat, en application de cette clause 30.

Au cas où l'entreprise, nommément du fait de la dissolution d'un contrat précédent, viendrait à renoncer au régime précédent postérieurement au 31 mars 2012, une perte du risque présenté par cette épreuve serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la sécurité professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre financier du régime professionnel, les organismes assurants désignés déclarent la forme nécessaire à la conclusion des assurances codéfinies aux organismes mentionnés ci-dessus sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mentionnée par un assureur précédent.

Lorsque aucun organisme précédent n'indemnise les arrêts de travail, les assureurs désignés couvrent la partie nécessaire à la continuation des prestations contreparties à l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet.

(1) Paragraphe exclu de l'extension en tant qu'il concerne à priver le salarié de ses droits ou à empêcher ces derniers à des obligations procédant du contrat entre les employeurs et les assurés d'assurance (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

#### Article 4 - Organismes assureurs désignés En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Est rendu par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

? AG2R Prévoyance, siège social de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité asurable et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;

? l'OCIRP (organisme commun des institutions de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la formation retraite éducation, AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour gérer les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de fixer les règles avec les organismes ci-dessus désignés, les parties souhaitent un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant.

#### Mise en place du régime

Les entreprises disposent déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 jusqu'à mi-juin l'année suivante au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties risque par risque, avec clauses définies à l'article 1er du présent avenant, et ce pour un coût identique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1.18 du présent avenant, ces dernières s'engageant par écrit à proposer la mise en place de régimes différenciels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et leurs salariés bénéficiaires des cotisations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), et ce au niveau de la cotisation tel qu'il est défini par le texte communiqué au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les personnes incapables, invalidité et retraite éducation en cours de vie jusqu'à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les personnes souhaitant continuer à percevoir des cotisations périodiques auprès des organismes assurés désignés dans les conditions équivalentes à celles définies par le présent régime.

(1) Autre étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

#### Article 5 - Commission technique paritaire En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

La commission technique paritaire, instituée par l'avenant du 10 juin 2002, est composée de membres désignés par les organisations syndicales représentatives (collège participant) et de membres désignés par les organisations préalables syndicales (collège adhérent). Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège ; ceux-ci peuvent pratiquer aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission technique paritaire se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- ? siège en place du régime de prévoyance ;
- ? contrôle son fonctionnement ;
- ? est consultée sur tout litige concernant la régulation à la mise en œuvre du régime ;
- ? contribue à l'intégration des systèmes de la prévoyance dans le régime de prévoyance ;
- ? prépare par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- ? examine les rapports de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution sociale et démographique de la population et celle spécifique aux régions couvertes.

La commission technique paritaire peut solliciter un conseil, non courtois, pour l'aider dans sa mission de suivi et de contrôle du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la maintenue des risques sont réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mission qui l'instaure.

#### Article 6 - Date d'effet. Durée du présent avenant En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tard au 1er janvier 2012, à l'exception des dispositions de l'article 3 du présent avenant qui entrent en vigueur à la date mentionnée dans l'article.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, dans une durée indéterminée, pourra être dénoncé par l'autre partie recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assurés désignés, les personnes souhaitant continuer à percevoir une cotisation de remplacement.

À défaut, le présent avenant sera appliqué à la date d'effet de la résiliation (1). Néanmoins, cette condition d'application ne saurait remettre en cause la validité des garanties collectives des organismes assurés désignés, d'invalidité ou de retraite jusqu'à la date de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant devient à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an.

conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, dans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

(1) *Psahre elxue de l'extension en tant qu'elle concerne aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2222-10 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2003*

Le présent avenant et son avenir ont puoer oejet de modifiés les dispositions de l'article 14 étendu de la convention collective nationale relative au régime de prévoyance abordée dans la branche et ce, conformément aux souhaits exprimés par les organisations syndicales dans l'article 2 de l'accord du 30 octobre 2000.

De fait, ils aénnut et rappelaient l'accord du 14 octobre 1988 concernant l'annexe VII de la convention collective en définissant un nouveau régime de prévoyance collective assurée par l'ensemble des salariés de la branche.

Il a puoer objectif d'instaurer un régime obligatoire à toutes les personnes de la branche.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

## Annexe. Contrat de garanties collectives 1

### Article - Contrat de garanties collectives

*En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2012*

Les parties signent ce contrat de prévoyance collective nationale des entreprises de la construction non métallurgique et de la sécurité sociale pour la période de 5 ans à partir de la date de signature. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion du régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a puoer objectif de faciliter l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des personnes sociales.

Par la surintendance de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP sont chargés de désigner en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme de prévoyance sociale au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion du régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance du..., et, d'autre part, par AG2R Prévoyance, au titre de la sécurité sociale, assurant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, une institution de prévoyance agréée et reconnue de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

(1) *Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

## Article 1er - Assiette des cotisations. - Exonération

Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2003*

Est suivi à compter le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant à la convention collective relative à la prévoyance collective, y compris les périodes de congé que le mois. Le salaire suivi à compter se décompose comme suit :

? chnrae A (TA) : partie de salaire limitée au montant mensuel de la sécurité sociale ;  
? tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le montant mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces périodes sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective natale des entreprises de prévention et de sécurité relative à la prévoyance collective.

## Article 2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

*En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2012*

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut prendre en compte le salaire total brut, ayant donné lieu à la cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstruit pour toute période.

## Article 3 - Pluralité des sinistres

Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

*En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2012*

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité permanente entraînées par un même événement aéccen ou non, ou à l'occasion d'un déplacement professionnel ou non, effectué dans le même aéroport de transport, l'adhérent déclare à l'AG2R Prévoyance l'événement ou les causes à l'origine de la pluralité des sinistres.

## Article 4 - Délais de prescription

Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

*En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2012*

### Versement des cotisations ou renets suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des

prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou retours suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour aînés du travail ne donnent pas lieu au remboursement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou retours suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donnent pas lieu au remboursement des prestations, sauf cas de force majeure.

## Article 5 - Subrogation

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés visés d'un aérodrome dans lequel sont effectuées les tâches de prévention et dans la limite des dépenses supportées par elle.

## Article 6 - Principes de fonctionnement des adhésions

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement aérodrome par les statuts et conditions générales d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les postes qui ne sont pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « Contrat de garantie civile ».

## Article 7 - Information des salariés

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises enregistrées dans le champ d'application de la convention collective de prévention et sécurité.

Cette notice sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la mise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

## Article 8 - Gestion. Modalités particulières

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant

est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

Collecte des DDAS et DADS-U : dans le même temps où elles s'acquitteront du paiement des cotisations du 4e trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance doivent verser une somme équivalente à l'AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lister les entreprises défaillantes, de façon à les mettre en démeure de s'acquitter de cette obligation stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5 b des conditions générales AG2R Prévoyance.

Versement de pensions incapacity temporaire et ifonarotm des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre de l'incapacity temporaire, un relevé des pensions réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paie.

## Article 9 - Frais de gestion

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer les tâches inhérentes à la mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations versées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

? risque décès-garantie en capital = 6,00 % des cotisations versées ;  
? risque décès-garantie en rentes (Ocirp) = 8,50 % des cotisations versées ;  
? risque incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations versées.

Ces prélèvements sont versés aux organismes de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

## Article 10 - Effet. - Durée

Le contrat de garantie civile annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent contrat de garantie civile aura une durée indéfinie à l'avenant à la conclusion du contrat collectif de prévoyance collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les personnes succédant à la suite d'un avenant à la convention mentionnée au paragraphe 1er de celle-ci par l'intermédiaire de l'assureur, à l'exception de la réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garantie civile.
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra prouver la cause de celle-ci par l'intermédiaire de l'assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré, et les garanties en cours de service seront

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du contrat de garantie civile, ou en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré, et les garanties en cours de service seront

manitentes à luer nevau atentit au juor de la résiliation. La ptsiruuoe des rosairialtevs futures, au piofrt des pnsoneers en crous d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation

avec le ou les osraigenms arrsuuess suivants, conformément aux donistsioips de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Annexe VIII : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire Ajoutée par avenant du 31 juillet 2002

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat pnoinefsresol des eesirerpnts de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA).
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	FMPS USNA 21, rue Jules-Ferry 93177 Boaeglt Cedex, par lterte du 6 srpembete 2012 (BO n°2012-46). SNEPS CTFC 34, quai de la Loire 75019 Paris, par ltrree du 2 mai 2013 (BO n°2013-30). Sud Sdreaolis prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 nmvebore 2021 (BO n°2021-49)

### Article 1er - Champ d'application des dispositions de l'annexe Sûreté aérienne et aéroportuaire

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2002*

La sûreté aérienne et aéroportuaire désigne les mrueses pisers dnas le but d'empêcher l'introduction à brod des aéronefs en elpatoixton de totue psernnoe ou élément matériel de nurtae à ctormeportme la sûreté des vols.

Les doisiisptnos du présent accord s'appliquent aux entsirreeps et aux prlosennes employés par eells qui, dnas le crade de cmhap d'application général de la cnoiveontn cltcoeilve naloinate des eeitprnrses de prévention et de sécurité, eceexrnt eevfiemfcnt tutoes activités de contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des coils postaux, des aéronefs et des véhicules effectuées sur les aéroports français, nnmomata dnas le cadre de l'article L. 282-8 du cdoe de l'aviation civile.

En conséquence, elles csenset de s'appliquer aux plrsneneos concernés dès lros qu'ils ne snot puls affectés à une misiosn rveaenlt de la sûreté aérienne et aéroportuaire au snes ci-dessus défini. Ces monssiis de sûreté n'incluent dnoc pas des activités de sécurité qui, bein qu'exercées en mielu aéroportuaire, ne snot néanmoins pas dceienmrret liées à la sûreté des vlos (telles que, à trite d'exemple, la sneulcvrliae de parkings, les activités de prévention et de lutte crnote l'incendie).

### Article 2 - Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021*

#### 2.1. Définition des emplois

Les métiers de la sûreté aérienne et aéroportuaire snot exercés par des salariés de sûreté puor aesssur l'application des mseeurs ou rmnioadeomtacns en matière de sûreté ou ttuoie meurse complémentaire à la damedne des paerits concernées soeln les

ftocinons ci-après définies, qui snot destinées à fraie ptirae intégrante d'une glirle générale des métiers repères de la sécurité dnas le cardre d'un accrod futur.

#### Appellation et définition des emplois

Agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire	
Missions : le pourquoi, l'objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initntoreevn sur les poetr et arteus éléments daonnnt accès au périmètre réservé.</li> <li>- Contrôle d'accès aux zeons réservées.</li> <li>- Ptrertmee ou ieidtnrre l'accès en znoe réservée.</li> <li>- Régulation des fulx de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret.</li> <li>- Rrapnhceemopt documentaire.</li> <li>- Étiquetage : bagages, expéditions de fret.</li> <li>- Viseits de sûreté de la cinbae et des soutes.</li> <li>- Slineuarvlce des périmètres avions</li> <li>- Asruesr la présentation menaulla ibnidneslaspe des bagages, coils et objets, aifn d'en fcatleir la brnone aaysnle sur les doifitsipss aquetamtuis de contrôle.</li> </ul>
Instructions : le comment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N'exécuter les isnttiuocrns d'un tires dûment habilité qu'avec l'approbation de sa hiérarchie.</li> <li>- Contrôler les tretis de transport, pièces d'identité et d'accès en znoe réservée.</li> <li>- Ftliceair les fulx et le contrôle.</li> <li>- Procéder aux différentes veistis de sûreté, aifn d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des znoes réservées.</li> <li>- Veilelr à la validité des tirtes d'accès et à l'habilitation des peosnirnes iveantrnet detimncreet sur le périmètre avion, asnii qu'à la non-intrusion d'objets dangereux.</li> </ul>
Formation	PAEP - IPBFM IBFS (durée : 50 heures). PAFR - Fert (durée : 33 heures).

Profileur	
Missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il procède à la vérification et à l'analyse de domutcnies cexplmeos tles que les dcnetouums de vaoyge de pargessas au départ ou déclarations de fert aérien : pasrtepsos et vaiss puor effeetcur une première levée de doute, aifn de s'assurer de luer authenticité et de luer validité.</li> </ul>
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qntinseumneoet des prsagaess dnas les lguains ruesqueis à l'aide de procédures précises et complexes, aifn de prévenir les aects de mivelnaclae et l'émigration illégale.</li> <li>- En cas de dtuoe sur la validité/authenticité des dutonemcs présentés, celui-ci dvrea aetrler son ralnesopbse hiérarchique ou un représentant de la compgnaie aérienne concernée.</li> </ul>
Formation	Durée : 70 heures.

Opérateur qualifié de sûreté aéroportuaire	
Missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévenir tuote isnirtoun de pnentrsoe non habilitée dnas des zneos déterminées.</li> <li>- Emnxiaer et ayensalr sur écran formes, volumes, matières, oetbj au cuors des contrôles et luer ctnoneu aifn de détecter les otjbes dangereux.</li> <li>- Connaître les acuters aéroportuaire anisi que lrues compétences respectives. Supplétivement, auesrsr les mnoissis conférées aux anetgs de sûreté.</li> </ul>

Instructions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aicvter les procédures adéquates en cas de détection d'objets dgeenuarx et/ou d'intrusion non habilitée.</li> <li>- Msie en ?uvre de dtsipfioiss aimttouquaes de contrôle dnas le but d'empêcher l'introduction à brod des aéronefs de tuot élément ou pudoirt de nurate à cprmtoretmoe la sûreté des vols.</li> <li>- Aeurssr le contrôle pqsiuhye de sûreté des bgaaegegs de stuoe et des bgaages à mian à l'aide de dssptofiiis aitumqetus de contrôle appropriés ou de fiulelos de sécurité.</li> <li>- Asesurr le contrôle piqysuhe des peseronns par l'utilisation des dpsoiistfs amotatuquies de contrôle et/ou au myoen de palpations.</li> </ul>	<p>Formation opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire : Le pgsasae des tests permettant l'accès à la qualification d'opérateur confirmé sera effectué sur demande du salarié et arua leiu dans les 6 mios sivanut</p> <p>l'acquisition des 2 années d'ancienneté dans la qfictiuiolaan d'opérateur qualifié.</p> <p>L'employeur ne prruoa pas rejeter une demande rempliant les conditions énumérées ci-dessus.</p> <p>Toutefois, à ttire dérogatoire, pour prtrtemee aux entreprises de définir et de mrette en place certains modules de foitarmoan ainsi que les modalités de psgasae des tests, de réguler et de faire face aux deanemds des personnels rempliant déjà cette condition d'ancienneté au moment de l'entrée en veuguir du présent accord, le délai pour répondre à ces demandes au cruos de la première année d'application de l'accord sera de 1 an à ctepmor de son entrée en vigueur.</p>	<p>Qualifications particulières des opérateurs confirmés sur PIF et CBS : La qflaioaiuctn d'opérateur PIF confirmé est accslebise aux opérateurs qualifiés PIF dnas les ciioonndts siautvens :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir exercé eceetvifmft la fincoton d'opérateur qualifié pndanet les 2 ans précédent la dnemdae de psgasae des tetss d'admission à la qaiaoiulctin d'opérateur confirmé.</li> <li>- Avoir réussi au tset d'anglais (TOEIC) dnot le neivau diot vdelair la capacité à s'exprimer et à crerodpnme ceimarnelt et snas difficultés, de manière à povuor prnfiaemtet cmornrepde et être cirpoms par des pegrassae de lganue aainsgle dnas le cdrae de tuot échange rieltaf à la msioisn de l'opérateur et au ctneotxe général de l'aéroport sur les palns de la réglementation, de l'organisation et du fntenonieocnmt de l'inspection filtrage.</li> <li>- Avoir réussi les ttsses d'aptitude au tutorat.</li> <li>- Aivoir une capacité de pavlonceyle sur les ptsoes de PIF et de CBS.</li> <li>- Aoivr réussi les ttsses de fin de fomtraoin des mouldes siauvtns :</li> <li>-- pmietenornfecet aux opérations de polpiaatn et aux ronelaita aevc le plbuic ;</li> <li>-- aittdpue à ustlieir le TIP.</li> </ul> <p>Qualifications particulières des opérateurs CBS confirmés sur :</p> <p>La qjitoacuflan d'opérateur CBS confirmé est abecsclise aux opérateurs qualifiés CBS dnas les connoiids stanuievs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir exercé efcnevitmefet la fctooinn d'opérateur CBS qualifié panednt les 2 ans précédent la dmdenae de psgasae des tetss d'admission à la qtociflauaiin d'opérateur CBS confirmé.</li> <li>- Réussite des tsets d'utilisation de tteuos les miehancs de détection.</li> <li>- Tsets d'aptitude au tmrentieat des begagas de nvieau 3.</li> <li>- Ttess d'aptitude à l'exercice de la footncn de REC (responsable d'examen ciblé) aevc le nvaeiu miiamnl d'anglais pmetartnet de procéder à une réconciliation bagage/passager.</li> <li>- Tests d'aptitude au tutorat.</li> </ul>
Formation	<p>PAEB - IBFS (durée : 90 h 15).</p> <p>PAEPD - IBFPM + PFIP (durée : 90 h 15).</p> <p>PAFRD - Fert (durée : 60 h 30).</p> <p>PAG - IBFPM + PFIP et IBFS et Fert (durée : 107 h 15).</p>		
Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire			
Missions			
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévenir ttuoie itiorunsn de pnrnesoe non habilitée dnas des zneos déterminées.</li> <li>- Eexamnr et aylanser sur écran formes, volumes, matières, objets au cruos des contrôles et luer cneotnu aifn de détecter les oejbts dangereux.</li> <li>- Connaître les atrceus aéroportuaires anisi que luers compétences respectives.</li> <li>- PIF : auessrr une planevocly sur tuos les peotss (PIF).</li> <li>- PIF et CBS : asuesrr un tutuort à l'égard des nvlleeuos recrues.</li> <li>- Par les qialtaouciis acquises, aprotectr une ciouttirbnon renforcée vis-à-vis du public. Supplétivement, arseusr des missnois conférées aux anetgs de sûreté.</li> </ul>	<p>Formation opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire : Le pgsasae des tests permettant l'accès à la qualification d'opérateur confirmé sera effectué sur demande du salarié et arua leiu dans les 6 mios sivanut</p> <p>l'acquisition des 2 années d'ancienneté dans la qfictiuiolaan d'opérateur qualifié.</p> <p>L'employeur ne prruoa pas rejeter une demande rempliant les conditions énumérées ci-dessus.</p> <p>Toutefois, à ttire dérogatoire, pour prtrtemee aux entreprises de définir et de mrette en place certains modules de foitarmoan ainsi que les modalités de psgasae des tests, de réguler et de faire face aux deanemds des personnels rempliant déjà cette condition d'ancienneté au moment de l'entrée en veuguir du présent accord, le délai pour répondre à ces demandes au cruos de la première année d'application de l'accord sera de 1 an à ctepmor de son entrée en vigueur.</p>	<p>Qualifications particulières des opérateurs confirmés sur :</p> <p>La qjitoacuflan d'opérateur CBS confirmé est abecsclise aux opérateurs qualifiés CBS dnas les connoiids stanuievs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir exercé efcnevitmefet la fctooinn d'opérateur CBS qualifié panednt les 2 ans précédent la dmdenae de psgasae des tetss d'admission à la qtociflauaiin d'opérateur CBS confirmé.</li> <li>- Réussite des tsets d'utilisation de tteuos les miehancs de détection.</li> <li>- Tsets d'aptitude au tmrentieat des begagas de nvieau 3.</li> <li>- Ttess d'aptitude à l'exercice de la footncn de REC (responsable d'examen ciblé) aevc le nvaeiu miiamnl d'anglais pmetartnet de procéder à une réconciliation bagage/passager.</li> <li>- Tests d'aptitude au tutorat.</li> </ul>
Formation			

Coordinateur		Chef d'équipe	
Missions	<p>Au sein d'une équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il peut assurer les missions d'un agent de sûreté ou d'un opérateur de sûreté.</li> <li>- Il veille à la bonne tenue des documents utilisés.</li> <li>- Il traite à son niveau les incidents et en rend compte à sa hiérarchie.</li> </ul>	Missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est responsable de la gestion des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle.</li> <li>- Il peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.</li> </ul>
Instructions		Superviseur	
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il coordonne l'ensemble du travail réalisé dans le cadre des instructions données</li> <li>- Il alerte le manager de l'encadrement compétent quand le fonctionnement d'une situation excède ses prérogatives.</li> <li>- Il rappelle les instructions et règles en vigueur.</li> </ul>	Missions	Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnes exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.
Formation	Idem opérateur de sûreté et pourvoyeur de formations liées à la sécurité de l'aéroport et suivie des procédures de l'entreprise du client et/ou des autorités.	2.2. Classifications	

Emploi	Statut	Coefficient d'embauche	Coefficient à l'issue de la période d'essai
Agent d'exploitation de sûreté	Agent d'exploitation	140	150
Coordinateur	Agent d'exploitation	150	160
Opérateur de sûreté :	Agent d'exploitation	150	160
- Qualifié		160	175
- Confirmé			
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	175	190
Superviseur	Agent de maîtrise	185	200
		235	255

En cas de prorogation interne, le coefficient applicable immédiatement est celui prévu à l'issue de la période d'essai, sauf réservation, le cas échéant, d'avoir préalablement rempli les conditions d'aptitude aux différentes formations et toutes conditions requises.

### 2.3. Sujétions particulières

Indépendamment de l'application des dispositions de l'article 3, annexé IV de la convention collective, en fonction des nécessités de service et d'organisation propres aux spécificités et caractéristiques de l'activité, les salariés étant dans le cas d'application de la présente annexe pourront, sans indemnité sur leur rémunération, être amenés à assurer assurément ou pour l'ensemble des missions saisonnières prévues à des périodes inférieures à celles de leurs fonctions et cas d'exception contractuelles, à tout moment d'être titularisés des éventuels agréments nécessaires et de répondre aux conditions de formation requises.

### 2.4. Rémunerations de base

Les salariés munis d'hiérarchiques sont rattachés aux catégories exprimées dans la présente grille tout en tenant compte de la grille des rémunérations minimales dépendantes de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité exprimées pour les mêmes catégories et pour 151,67 euros mensuelles.

### 2.5. Pôle national de sûreté aéroportuaire

Outre la prime de paix mentionnée à l'article 3.06 ci-après et spécifiquement en regard aux postes de sûreté exercés sur les plates-formes aéroportuaires, les salariés étant dans le cas d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à 1 mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné, non cumulable dans l'avenir avec toute autre prime éventuelle versée annuellement. Cette prime est supérieure à la totalité des cotisations sociales (assurance maladie, retraite et chômage, etc.)

La prime de sécurité en une seule fois en novembre est subordonnée à la date de début de 1 année d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des conditions générales de la convention

collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est donc pas parabolique en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de rémunération du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà quelques mois de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise en entrée à l'échéance normale du 31 octobre de la prime.

## Article 3 - Autres composantes de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

### 3.01. Indemnité pour frais de transport

Cette indemnité est fixée en fonction de l'éloignement du domicile, sur la base de zones conventionnelles et sur l'utilisation du véhicule personnel. Cette indemnité est versée pour les jours où l'agent s'est déplacé pour son travail.

Elle est exclue de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun pour le trajet domicile-travail.

Le barème d'indemnisation qui suit est basé sur une référence de kilométrage pour un aller simple. Les versements sont proportionnels en fonction du trajet aller-retour rendu nécessaire par la planification, à l'exclusion des aller-retours partiels au moins pour la prestation de service :

- de 0 à 15 kilomètres : 1,50 € pour un aller-retour ;
- de 16 à 30 kilomètres : 2,00 € pour un aller-retour ;
- de 31 à 50 kilomètres : 2,30 € pour un aller-retour ;
- plus de 50 kilomètres : 2,60 € pour un aller-retour.

Ce barème s'applique indexé sur l'évolution du barème précédent et prend effet au 1er janvier de l'année suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

### 3.02. Indemnité de panier (Modifiée en date du 19 mars 2012)

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimum de travail de 6 heures continues. En cas de travail de 12 heures, une telle indemnité de panier est due.

Son montant est fixé à 5,17 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision annuelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature.

### 3.03. Indemnité de trajet de travail

Elle est de 12,20 € par mois, réglée 11 mois par an, sur la base d'un justificatif.

Lors de la rupture du contrat de travail, les heures doivent être remboursées après la date de début du travail. Ces heures sont alors versées dans un état au moins comparable.

### 3.04. Moratoire sur les heures de nuit(1)

Elle est égale à 25 % de la majoration sur le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures.

### 3.05. Moratoire sur le temps de travail

Elle est égale à 50 % de la majoration sur le taux horaire de base du salarié.

### 3.06. Prime de présence individuelle

Il est versé une prime, liée à la présence individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de la fonction publique.

Cette prime est versée, à l'issue d'un mois, aux salariés présents à l'effectif au début du mois de référence et présents sur les postes de travail au moins 1 mois sur la période considérée.

Le droit à la prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté depuis le début de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 juillet percevra une prime calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

Dans la situation particulière de mutation de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sein de la même entreprise), le taux de l'ancienneté sera égal au taux des périodes antérieures passées au sein de l'ancien employeur.

En cas de mutation de la situation juridique de l'employeur telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chaque employeur au cours de la période passée chez eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une prime fixe de 500 € annuels brut (pour un salarié à 151,67 heures), versée au cours du temps de travail effectué pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette prime sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision annuelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une prime variable en fonction de la différence

entre le montant versé au titre de la prime fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

### 2.1. Filiation de la prime variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la prime variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront évalués par l'entreprise et définis par chaque entreprise avant le 31 décembre de l'année précédente et pourront être modifiés par la suite sur l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests d'absentéisme à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le taux de迟到 (lateness) des passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des caractéristiques et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions pourront être précisées d'attribution de cette prime doivent être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères établis sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31 décembre de l'année précédente.

### 2.2. Filiation de la prime variable liée à l'ensemble des critères communautaires (50 %)

50 % du montant de la prime variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

#### 2.2.1. Absences(a)

##### Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la proratation, à la proportion du montant du pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions judiciaires ultérieures).

Les absences consécutives à une grève sont en conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de présence individuelle.

##### Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant du pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut prouver la cause de la absence et attesté au sein de l'article 7.02 de la CCN.

#### 2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards sont un effet métrique sur le temps de travail dû au titre du trimestre considéré.

Le montant de la prime variable trimestrielle liée à des critères communautaires à l'ensemble des critères (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :

2. deux retards ;

ou un retard si il est supérieur à 20 minutes constaté(s) au cours du mois considéré.

Exemples (NB : les exemples ci-dessous ne sont pas exhaustifs)

des deux retards, or, la prime peut également être affectée par les absences prévues au 2.2.1) :

? si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : la réduction de 1/3 des 50 % ;

? si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : réduction de 1/3 des 50 % ;

? si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : la réduction de 2/3 des 50 % ;

? si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune réduction sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les mouvements de transport (bus, navettes?) perturbés aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incendies survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), sont pris en compte sur le virement de la partie variable.

### 3. Doptiinssios concrètes de l'encadrement

L'encadrement se définit comme les principales garanties des conditions de fonctionnement d'équipe, ce qui correspond à la définition de la sécurité sociale « chef d'équipe ».

Les critères et critères des paragraphes 1 et 2.1 du présent accord sont les suivants :

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne sont pas applicables. Le taux de la partie variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux employés concernés sur la base de critères de fonctionnement définis par l'entreprise. Ces critères doivent faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31 décembre de l'année précédente.

### 4. Information du salarié

Tous les critères et les appréciations portées seront

## Accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CSNES ; PROSECUR ; SNET.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT-FO ; FNECS CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sozial et prévention et sécurité, sûreté, par l'intermédiaire du 25 juillet 2021 (BO n°2021-49)

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Le présent accord manifeste la volonté de ses signataires de préserver la profession et les métiers de la prévention et de la sécurité, d'améliorer la sécurité et les conditions de travail des salariés de cette branche professionnelle et de contribuer à la lutte générale contre le chômage par la création d'emplois.

Cet accord, conclu entre les syndicats de salariés et les organisations représentant les employés de la branche Prosecur, Sens et Snet, a pour objet de fixer les règles relatives à

déterminés et validés par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous les éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son employeur le détail du contrat qui lui a été appliqué au titre du temps considéré.

### 3.07. Habillage et déshabillage

La prime d'habillage versée au travail est d'un montant calculé sur la base d'un temps de 10 minutes par jour travaillé et du salaire correspondant au minimum commun de l'ensemble des entreprises de la branche Prosecur, Sens et Snet.

(1) Ces délais sont courus entre elles.

(a) L'article 2.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail relatives interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 novembre 2018, n° 17-15.833). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Article 4 - Articulation avec les autres dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 31 juillet 2002

Les avantages résultant des présentes dispositions ne s'ajoutent pas à ceux déjà accordés pour le même sujet dans les conventions collectives de travail ou d'accords collectifs ; seule est aliénée la partie gaémoébante la plus prévalante de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement dans l'entreprise.

De même, en cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective conférant des conditions de travail différentes mais ayant un même objectif que l'un de ceux présentement traités, seule la plus prévalente des deux sera maintenue dans qu'elles puissent se cumuler entre elles.

la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Il est également conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de droits des salariés et ne préjuge pas des dispositions légales ou réglementaires qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Les parties s'engagent à respecter expressément que, en raison du caractère spécifique de la profession de la sécurité, et notamment des principes de prévention et de continuité des prestations, les horaires de travail et l'aménagement doivent déroger au régime général, dans les limites du présent accord.

## Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national (métropole et départements d'outre-mer), quelle que soit la nationalité de l'entreprise et de ses salariés et concerne la durée et l'aménagement du temps de travail des salariés des entreprises de prévention et de sécurité relevant des catégories d'exploitation et de techniciens. Les cadres, agents de maîtrise et personnels aidants ne sont pas concernés sauf accord individuel avec l'entreprise.

## Article 1er - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Dans le souci d'éviter les difficultés d'organisation des services

puor les entreprises, les patires stiigarneas cnoneneinvt que la durée qutndienoie mimalxae du taavrl puet être supérieure à 10 heeours mias ne puet dépasser 12 heures.

La durée théorique moyenne du taavril puor un salarié à temps cpmelot sur 1 mios est de 169 heuers et de 39 hreeus par semaine.

## Article 2 - Organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1993*

Par aiacotplpin de l'article L. 212-5, le temps du tivaral puet être aménagé sur une période mailamxe de 4 snimeae ; à l'intérieur de ctete période, la durée heidobaardme du traival est sucsbiltpee de vtiaorin dnas la liimte maalmixe de 48 heures.

La répartition du temps de taivarl diot se répéter à l'identique d'une période à l'autre, cttee répétition étant appréciée rleimveanet à la durée hrdaibaomede du tarival et non retmeevliait à la répartition des jorus de tavrial à l'intérieur de la semaine.

Le temps de repos ernte duex srieevcs ne puet être inférieur à 12 heures. 24 hurees de repos dnveoit être prévues après 48 hurees de travail.

Vu les us et coutemus et la spécificité de la possfeiorn et sivanut les eeeixcngs du service, les siecvers Igh ou pepmrois 24-72 snot désormais autorisés (1).

L'organisation des seivrecs de la période fiat l'objet de pnnigalns prévisionnels qui doivent être reims aux salariés au mions 1 seamnie anavt luer entrée en vigueur.

1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-1 du cdoe du tivaarl (arrêté du 3 mras 1994, art. 1er).

## Article 3 - Contrôle et modification de l'horaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1993*

Les pgnalnins de vtacoain snot établis par référence à la durée du traavil sur la bsae d'un haroire nomtinaif et individuel.

Toute mfiaitcoodn diot être portée par écrit, sur un dnucoet intiendfait l'entreprise, à la cisnaaconsne du salarié au mnois 1 simneae anavt son entrée en vigueur.

Cette mcaitoifdoin ne reemt pas en cusae l'application des distoposniis du présent accord.

Le délai spécifié de 1 snamiee prorua être réduit aevc l'accord exprès du salarié concerné, nmemoatmt dnas les cas satiuvs :

1.?Remplacement d'un salarié absent, ntoaenmmt puor cuase de :  
? maladie, andiecc du tawaiavl ;  
? abnecess inopinées ;  
? congés puor événements fmiuilaax ;  
? congé muasultite ;  
? congé de représentation ;  
? congés sttariaeuts puor les représentants des osgiarointnas sycneiadls ;  
? congés dnas le cardé de la fmrtoaoiin poseslonnelifre ctnnuioe ;  
? hreeus de délégation puor les représentants du personnel.

Cette moacoitfiidn n?entraîne pas, puor des abesnces de croute durée, de chngmenet au pnainlbg nmoarl ; le salarié abnest rtveoure à son ruetor son ptsoe de travail.

2.?En cas de pitasroten supplémentaire demandée par le cinelt :  
? dnas ce cas, l'accord du salarié inetraevnt en supplément diot être confirmé et formalisé par écrit. Un eaimlxpee contresigné

est riems au salarié. Le reufs d'un salarié d'assurer ce ou ces seiecrvs supplémentaires ne pruroa entraîner de scotnanis d'aucune nature, tuote dsoitsipoin catirnroe étant nlule de pelin droit.

Tout scierge supplémentaire ne porrua être compensé, dnas le crade de la durée du travail, par la seossurppin d'un svicere équivalent prévu au planning, suaf ddemnae du salarié.

## Article 4 - Prestation exceptionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1993*

En cas de ptartseion demandée par un nuveaou cneilt et présentant un caractère etnepxoneeil et d'urgence en riosan d'un scirvee de nutrae à préserver les bines et les personnes, l'employeur puet dnmedaer à un salarié d'effectuer un sivree supplémentaire suos ctdonion qu'entre ces duex seecvirs le temps de rpeos de 12 heuers siot respecté.

L'accord du salarié diot être formalisé par écrit. Un expmlriaee est reims au salarié. Cet acrocd cmootpre oegtamnrllobiet une cratoenitpre financière spécifique qui ne purora pas être inférieure à la rémunération que perçoit le salarié en raison des heures effectuées.

Seule la première voatican ourve dirot à une ciateatrprne financière.

Le rufes du salarié d'assurer cette psatitreon supplémentaire n'entraîne acnuee sitcoann et ne puet faire l'objet d'une procédure de licenciemment.

## Article 5 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1993*

Dans l'organisation du travail, l'entreprise diot prévoir la période de congés. Le congé ne diot pas aiovru puor eefft de créer une nvoullee période.

## Article 6 (1) - Modalités de décompte des heures supplémentaires et de paiement

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1993*

Les salariés de la prévention-sécurité bénéficient, en vetrü de l'accord nioanatl inontfsirnreéesopl du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 jvneiar 1978, des dptntiosioiss rietvales à la mensualisation.

Lorsque le temps de tiaavrل est organisé sur puslruies siaenems conformément à l'article 2 ci-dessus, seuls snot considérées cmmoe heurus supplémentaires, puor l'application des atriecls L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, clées qui dépassent la durée meynnoe de 39 hueers calculée en fin de période, sur le nmbroe d'heures réalisées.

Formule de cluacl :

'Total des hreues travaillées dnas la période'**divisé par**'Nombre de sieenmas de la période'=D

Si D est égal à 39 hereus : pas d'heures supplémentaires (HS).

Si D est supérieur à 39 hreues et inférieur ou égal à 47 hreues : HS à 25 %.

Si D est supérieur à 47 hueers : HS à 50 %.

Si la durée complète du taavrl est cripsome dnas la durée de 1 mois, les mjaronoatis puor hreues supplémentaires s'ajoutent à la

rémunération de ce mios et finegrut sur le beulltin de saailre courant.

Le ctnnieongt anunel d'heures supplémentaires snas atoutaroiisn de l'inspection du tvaaril est de 288 heures.

(1) Alitrce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taraivl (arrêté du 3 mras 1994, art. 1er).

(1) Alcrtie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tiavarl (arrêté du 3 mras 1994, art. 1er).

## Article 9 (1) - Révision

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

L'accord purora être révisé par aavennt cnlcou par les otoigsanniras pislsloeneffors signataires.

Une daemnde de révision du présent arocc puet être effectuée par l'une qqueulcone des petairs signataires.

La ddamene de révision derva être portée, par ltree recommandée aevc aivs de réception, à la cnansnacisoe des ptaeirs contractantes.

La partie dnnaedmat la révision de l'accord devra ancpeoagmr sa lerte de ntitfoiaocn d'un noaeuvu pjoret d'accord sur les ptoins setujs à révision.

Les dsnucsisois devonrt ccmomeenr dnas le mios sanuvt la lerte de notification.

Le présent acrocd rrestea en vgeiuur jusqu'à l'application du noveal aorcc signé à la suite d'une dmendae de révision et jusqu'au tmree de l'accord.

(1) Arcltie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tvaial (arrêté du 3 mras 1994, art.1er).

## Article 7 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Un bailn sur l'application de l'accord srea effectué par une cimoosmsin formée par 2 mrbmees de caqhue oionaaartigsn sydilncae signiaare du présent accord. La cmosimison se réunit tuos les 6 mios et au puls tard, puor la première fois, 1 an après l'extension de l'accord.

La cossimoimn prruoa itonreregr par écrit les esteiernprs (chefs d'entreprise, délégués syndicaux, représentants du personnel) puor vérifier l'application de l'accord.

Le balin srea déposé au puls trad dnas un délai de 2 ans suivnat la dtae d'application et rmeis à lidata cmmioosisn et aux mbemers de la cmmoiosin mixte.

Le bailn srea examiné en csiosimomn mixte.

## Article 8 (1) - Durée

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

Cet accrod est à durée déterminée de 3 ans.

Au puls trad 6 mios aanvt son terme, les ptaires sieanirgta ceeinnovnt de se réunir en ciososiminn paritaire.

Au vu du blian d'application, les ptaeinrreas sicaux décideront siot d'amender le présent accord, siot de le reconduire, siot de le transformer, après aeennemtdms éventuels, en acorcd à durée indéterminée.

## Protocole du 11 décembre 1984 relatif à la constitution du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité ANFORS

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des oigsaremns de prévention et de sécurité.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, techniciens, agnets de maîtrise CTFC ; Fédération des secerivs CDFT ; Fédération des turavax pibucis et ptriruoas de la minare et des trtraposns FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdraiilois prévention et sécurité, sûreté, par lrette du 25 nbrmvoee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984

Vu les alitres 11, 12 et 13 de l'accord nnataiol isnestreipnoref

## Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 1993

L'accord enertra en aopitlcaipn le 1er juin 1993(1).

Les ptaeis cnennveoit d'agir cemotinnjeot en vue d'obtenir l'extension du présent aorcc à l'ensemble des enpretersis de prévention-sécurité (code NAF 746Z).

(1) Prhsae euxcle de l'extension (arrêté du 3 mras 1994, art. 1er).

du 9 jeliult 1970 sur la faromtoin et le pfternneinoecemt professionnels, modifié par l'avenant du 21 smperetbe 1982,

il a été cenovnu ce qui siut :

## Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984

Il est constitué entre la fédération française des oismnegars de prévention et de sécurité et les osangnoraiits scndiyals de salariés susmentionnées un cseonl de pctrnnmieceneoef qui fooreinntnca auprès de l'Association ntaanaile puor le développement de la fmaiotron dnas les presosionfs de la sécurité.

## Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984

Le ciseonl de pemcentreofient visé à l'article précédent crmnpoed en nrmobe égal :

- des représentants des employeurs, mebmres actfis de l'ANFORS, tuirietlas et suppléants, désignés par la fédération française des ognsmrieas de prévention et de sécurité ;
- des représentants des salariés, à rsaion de deux, titulaires,

désignés par cuanche des otingasiornas scyiandels siriegaatns du présent polcoore ; le nobmre de représentants des eyepolumrs srea égal au nbmroe de représentants des salariés.

Tout tuiarlite qui ne porauirt siéger srea remplacé par un suppléant préalablement désigné par son organisation.

NB. Rbmoerseunemt des fairs de ppioaiitacrn des représentants des salariés : vior annaevt n° 2 du 13 juin 1989.

## Article 3 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984*

Les members du coseinl de peecnifnntreomt snot désignés puor une durée de 3 ans éventuellement renouvelable.

## Article 4 - Attributions

*En vigueur non étendu en date du 3 févr. 1989*

Le cenisol de piteennroemnecft eexrce des aiortubtnits cniaosutletvs et pctrpae à la getson des smemos qui, dnas le cdrae des dinspriositos prévues par la continoven multilatérale pnuaruillnlee cclnuoe le 13 sepmretbe 1982 etrne la fédération française des onmsageris de prévention et de sécurité et l'Association ninatlaoe puor le développement de la faoiormn dnas les peroniosss de la sécurité, snot meiss en réciprocité collective. Il donne en orute des informations.

Attributions colteuvtsians : le cienosl de peeneiecontrnfmt est consulté sur :

- les petersvcies d'ouverture ou de fmreretue des sciotens de froimaotn ;
- l'organisation et le déroulement de la fomiortan ;
- l'établissement des programmes.

Gestion de la réciprocité ctoivellce : le coesnil de pcotmenenneifert décide des cniotidos dnas lslueeqs sroet utilisées les somems payées par les eeeitprrnss en aialpictpon de

## Accord du 6 février 1985 relatif à la mise en œuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des oeirmansgs de prévention et de sécurité.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, tnihecencis et agetns de maîtrise CTFC ; Fédération des svicrees CDFT ; Fédération des tuavrax pbucis et preiortaus de la mniare et des ttapnrrss FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sidoailres prévention et sécurité, sûreté, par lttete du 25 nmvboere 2021 (BO n°2021-49)

### Article Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les onntsiaagors senyilacs d'employeurs et de salariés des omgareisns de prévention et de sécurité se snot réunies aifn d'étudier la msie en ?uvre, dnas la profession, des fniaroomts en

l'article L. 950-2 du cdoe du tviraal et affectées au copmte de réciprocité clctoelive susmentionné.

Informations : le cesinol de perfectionnement, aifn de connaître le fnctmonineoent de l'ANFORIS et de pipcaitrer à sa gestion, dispose de sièges au cenisol d'administration de l'ANFORIS. L'attribution de ces sièges est définie par le règlement intérieur (1).

(1) Vior acocrd du 7 mras 1989 non étendu reatlf au règlement intérieur du cenisol de peermcnofietnt de l'Association naaliotne puor le développement de la fmrotiaon dnas les pfsresinoos de la sécurité (ANFORIS).

## Article 5 - Réunions

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984*

Le ciesnol de preicmfennentoet se réunit au mnois toris fios par an.

Les décisions snot persis à la majorité des mmerbes tealuiitrs ou, en luer absence, de lures suppléants.

## Article 6 - Bilans

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984*

Au tmree de cuqahe année, un rpproat srea établi sur l'action développée, les résultats obetuns et les psciepervtes de l'année suivante.

## Article 7 - Règlement intérieur

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 1984*

Pour la msie en oruvee des règles définies aux aetclris 4 et 5 ci-dessus, les merembs du cenisol de pecneietfnmeonrt établiront un règlement intérieur (1).

(1) Vior le règlement intérieur du 7 mras 1989 fianast situe au potolcroe du 11 décembre 1984.

anaretcle définies par :

- l'annexe du 26 orotbce 1983 rvielate à l'insertion pfnooeilslosre des jeeuns à l'accord natonail ineeronstieplsrof du 9 juliet 1970 sur la froitmaon et le ponfiencetmernt psoiernslnfeos ;
- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 potnrat réforme de la fmiaoortn pnlsorlsfleoene continue.

Les paierenrets scaoiux sitneoauht fraioevsr l'insertion pirssolnnoelefe des jeeuns qui aorsurnet le développement et le rneelonuemvet des etfiecffs de la branche.

La mooetidsirann de la profession, l'évolution des métiers et des tnhcieueqs nécessitent l'intégration dnas la barhnce de junees possédant un nveau de qifufcaitaon les rRNAEDT aptes à tirer profit, au cruos de luer vie active, des acotnis de frotamion cuiotnne conformément à la ptoiuqle de foriaotmn de la bhnarce tlele qu'elle est définie par le coesnil de pnoefneectmrnt de l'Association naadlnie puor le développement de la ftiarom dnas les piofsrosnes de la sécurité (ANFORIS) créée par la Fédération française des omisganres de prévention et de sécurité le 22 juleilt 1981.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les anctios de fomotairn en arnntcleae cnteiods à l'initiative des esrepernits et qui seornt msies en oeuvre dnas la bhcrae snot de ntaure à petremtre dnas de meelirleus cnitodnois l'insertion

pnfsoileel nosre des jeunes dnas les psoeorsfins de prévention et de sécurité. Eells ne doenivt pas être considérées comme une étape oragtoilbie dnas l'accès à l'emploi.

Les acitons de ftrmiaoon alternée ne dvoinet pas eenrtr en cnencrocue aevc les frmotinaos par l'éducation nationale.

**Article 2**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les atocins de friatomon en atnlenarce visées à l'article précédent snot celels définies par :

- l'annexe du 26 ocbre 1983 rleavite à l'insertion plneseloosrnife des jueens à l'accord ninataol ieernossrfneonitpl du 9 jliulet 1970 sur la fntiroaon et le pfemrneineenctot ponfiesreosns ;

- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 poanrtt réforme de la fioroamtn pleeoilsnrfse continue.

Ces aictnos de ftomraoin en anlcnerate ont puor objectif, siot l'acquisition d'une qualification, siot l'adaptation à un emploi, siot une loitinita à la vie professionnelle.

En ce qui cneronce cette dernière formule, elle diot être cmirsope comme étant une première étape dnvaet prremette l'accès siot à une formation, siot à un emploi.

**Article 3**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Le fneemcinant des foarntmois en anealncre visées à l'article 2 ci-dessus srea assuré conformément aux mesuers législatives et réglementaires par la défiscalisation :

- de la txae addtinenlolie à la txae d'apprentissage égale à 0,10 % des sieaars versés au Trésor par les erreeitnsprs aavnt le 6 avril ;

- du 0,20 % des sielaars prélevé sur la papitcraiolti oibagitlre des ey louepmrs à la frtaomion pneoinsoesflle citounne et versé au Trésor par les eepstirerns au puls trad le 15 septembre.

**Article 4**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Pour les modalités d'exonération des smomes prévues à l'article 3 ci-dessus, les ertpiensres visées par le présent aorccd prnorruot :

1. Siot veersr l'intégralité de ces smoems à l'ANFORS aavnt le 6 avril en ce qui cnrcoee le 0,10 % aideondintl à la txae d'apprentissage et au puls trad le 15 sprbeemte en ce qui concerne le 0,2 % fmoioartn continue. Elles soenrt remboursées des frias engagés au ttre des foniormtas en acntaelrne prévues aux arilects L. 980-1 à L. 980-12 du cdoe du tvriaal svnvaat les barèmes fixés par la loi de finecans en vigueur. Ces runmemoeoe rtbs prrnouot aellr au-delà de luers vesntemres ;

2. Siot vrseer à l'ANFORS les somems non utilisées denteemrcit par ces esrtepeirns aavnt le 6 avrl en ce qui crenocne le 0,1 % adieotindnl à la dtae d'apprentissage et au puls trad le 15 sbrerpmte puor le 0,2 % firamtoon continue.

## **Accord national du 23 septembre 1987 relatif à la mise en place de**

**Article 5**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les smemos versées par les eresnperits snreot mutualisées au sien de l'ANFORS.

L'emploi de ces semmos srea décidé par le cnisoel de pcetieenmfronnet de cet organisme.

**Article 6**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Afin de cojurvr les faris de gtsioen liés à la msie en oureve des fotramonis en alternance, l'ANFORS purora utsiier un panocreutge des semmos versées à ce trite par les entreprises. Ce paguectrone ne pourra excéder 10 % des semoms reçues.

**Article 7**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les pairets serniaigta ceinnnonevt de se réunir dnas un délai muixmam de 2 mios à daer de la puitroan des ttxees au cas où les piuveros pluicbs aarretunioesit l'utilisation des fdons définis à l'article 3 puor des ftnooaimrs aeturs que clées prévues par le présent accord.

L'objet de ctete réunion cnreaniecrot les nuelvleos aaceftiftnos de fonds.

**Article 8**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Le présent acord corennce tteuos les errnispeets de prévention et de sécurité définies par la loi n° 83-629 du 12 jleulit 1983.

**Article 9**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Le présent acord est colcnu puor la durée de l'exercice 1985. Si les dosionspitis législatives et réglementaires le permettent, il puorra être renouvelé alnnleunmet par ttciae reconduction, suaf dénonciation ou dndeame de révision émanant de l'une des peitras signataires. La dénonciation ou la ddamene de révision drevra être portée à la casinsonncae de toteus les pitaers srnetaiagis par lettre recommandée au puls trad 1 mios avant l'expiration de cauqhe période annuelle.

**Article 10**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Le présent acord srea déposé à la deicortin départementale du tarvail et de l'emploi de Pirs et au secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

**Article 11**  
*En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985*

Les ptriaes sgiaairtens doamernnedt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

## **formations professionnelles qualifiantes**

Signataires	
Patrons signataires	SNEPS ; CSNES ; SNET.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Saeldriios prévention et sécurité, sûreté, par lertte du 25 nmorbeve 2021 (BO n°2021-49)
Organisations dénonçantes signataires	FO ; CFTC ; CFDT. Par lertte du 17 seebrmtpe 1990

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Afin de faeviosrr l'application des dptitnoisosis légales et réglementaires crcoenant la fiaomotrn des jeunes salariés embauchés dnas le cdrae de l'alternance, les ptriaes snatiirages coinnvennet de mrette en place, par le présent accord, des frooniams poelfsoenlinrses qltaaueniis préparant à l'exercice d'un métier défini.

Les nuieavx de qciaoaiutlfn sneort précisés par rppoart à l'annexe II « Cfacaolnsitis » de la coivenontn celtvocie nationale.

Ils soenrt attribués aux salariés aanyt svui la fomtiaorn spécifique par un pcoresuss de ciortiacfetn paritaire.

**Article 1er**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Bien qu'élaborée en vue de l'insertion dnas la vie psrnseleofloie des jeunes salariés embauchés dnas le cdrae des dñspsnoiots législatives et réglementaires revtelias à la fmootiarn en alternance, cette fraooitmn est overute à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

**Article 2**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Seul le prcuessos de ctarietiofinc est défini par le présent accord.

Le prgamrome et la durée de farotiomm snot suos la responsabilité des oegnsiarms qui délivrent l'enseignement.

Ces osamreigs dveonrt être agréés par le cenisol de pteeeienfmocnrt praitaire de l'ANFORS (CPP).

Ils doenrvt être celabpas d'organiser les épreuves putqriaes des exnemas dnas de benons citidonons d'efficacité et de sécurité.

Cet agrément est rlvlobaenue chauqe année sur eexamn d'un disoers présentés par l'organisme.

**Article 3**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Pour onibter la caeiciotriftn de sa qualification, le cadadint diot sisfatiae aux épreuves d'un eamxen pcnutoel ou présenter au jruy un disoser établi sloen les perpniics du contrôle ciontu tel que défini par l'éducation nloianate et crnmoofe au prmomagre de certification.

**Article 4**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Dans le cas de l'examen ponctuel, le jruy prépare une série de qutesois et/ou de tavarux puquairets à pratir du poagmrrme de citafiretoicn csrapoernondt à la qualification.

**Article 5**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Dans le cas du contrôle continu, le dissoer de cquhae cinadadt est examiné séparément par cahuqe mmbere du jury.

**Article 6**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Le cnddiaat est noté cfintnlmeneideleot par chque merbme du jruy puor cqhaue épreuve ou cahuqe pitrae de son dossier. À l'issue des épreuves ou de l'examen des disseors de contrôle continu, une mynenoe des ntoes de cqhaue cindadat est calculée.

Avant de siéger, le jruy puet décider de noets éliminatoires. Dnas ce cas, des monneeys dvnoert être établies par épreuve ou par patrie de dossier. Ce snot ces myneneos qui snroet comparées aux noets éliminatoires.

**Article 7**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Le jruy est composé d'un représentant par oatnaigorsn snycdalie de salariés sgnatirie de la cetoinonvn cvlitcoele et d'un nbmroe égal de représentants des osinanrogtais d'employeurs sanaigrets de la covntion collective.

Les membres du jruy snot orogbtiemnlaet des pirsfonsnleos de la sécurité aaynt obentu l'autorisation arinidsmtiavte d'exercer la pfsiorsoen soeln la loi du 12 jeulit 1983.

Ils snot désignés par le CPP de l'ANFORS à piratr de lteiss présentées par leurs organisations.

**Article 8**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Les fnioontcs de mmrebe du jruy ne snot pas rémunérées.

**Article 9**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Le jruy se réunira à la ddnmaee des oeraimsngs de formation. Ces derirens penrdront en chrgae les frais exposés par les mmbrees du jruy à l'occasion de sa session.

**Article 10**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Les faorniomts qtfialnueas fansait l'objet de l'article 12 icunorlt si nécessaire une framtioon générale au gardiennage.

Le pmarrmgoe d'évaluation des caaoncssines et savoir-faire crnpoedosaet s'ajoutera ogoteebimrlnait aux pgrmraemos de l'article 12.

**Article 11**

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Programme d'évaluation des cnsaoniansecs et savoir-faire en matière de grannaeidge définissant les crisonaansces de bsaé dnot l'acquisition préalable est oiglaortbe puor l'obtention des qutcoaiiflans fansiat l'objet de l'article 12 :

1. Ltute cotrne l'incendie

Le cddnaiat diot être clabpae :

- d'exposer la théorie du trganile du feu ;
- de dgisnteur les différents tpyes de feu ;

- de juger de l'importance d'un feu par rapport aux moyens d'intervention et de l'adéquation de ces moyens à la nature du feu ;
- de mettre en œuvre les consignes du poste (notamment donner l'alerte, accueillir les services publics et les guider...) ;
- de décrire les principes généraux de détection.

En matière de savoir-faire, le chauffant devra s'assurer à un niveau d'extinction sur une arie de feu.

## 2. Prévention de la malveillance

Le candidat doit être capable de :

- déceler une situation amoureuse et donner l'alerte en fonction des consignes du poste ;
- lister les punaises physiques possibles ;
- cerner les activités du code pénal concernant la profession.

En matière de savoir-faire, le candidat devra exécuter une ronde correctement.

## 3. Tâches administratives

Le candidat devra être capable de :

- de tenir une mian contruage ;
- de répandre l'information des imprimés ;
- d'effectuer un compte rendu oral ;
- de citer les règles fondamentales du fonctionnement du gardien.

Ne se sont pas pris en compte les particularités ci-dessus concernant la sécurité à la spécificité fainant l'objet de la certification.

### Article 12

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Programme d'évaluation des connaissances et savoir-faire des candidats à la certification :

#### 1. Avertissement de sécurité incendie certifié

a) L'agent de sécurité incendie doit être titulaire du brevet de sauveteur-sauveteur du travail (SST) ou du brevet national de secours (BNS).

b) Connaissances dans les domaines de :

- la sécurité incendie :

Il doit être capable :

- d'expliquer le principe et les conséquences de la combustion visuelle (triangle du feu) ;
- d'indiquer les différentes causes de feu connues dans à la norme en vigueur, en citant au moins un exemple pour chaque cause ;
- de citer, en faisant jouer les types de paramètres, des exemples de causes d'incendie en s'aidant du diagramme du feu ;
- de citer des exemples de phénomènes et/ou dans l'objet d'une surveillance particulière ;

- la détection :

Il doit être capable :

- de citer les causes suivantes mentionnées dans un détecteur d'incendie ;

- d'indiquer les éléments essentiels qui constituent un système de détection d'incendie.

- l'alarme :

Il doit être capable :

- de décrire au moins quatre moyens d'alarme, dont un automatique.

- la lutte contre le feu :

Il doit être capable :

- d'expliquer le principe de l'extinction d'un feu en utilisant la théorie du fonctionnement du feu, en s'aidant au besoin d'exemples ;

- de citer au moins un exemple par paramètre du tableau de feu ;

- de donner au moins trois exemples de moyens différents et friables la liaison avec le fonctionnement du feu et avec les agents utilisés ;

- de citer les principaux agents éliminatoires : leur utilisation en fonction des différentes causes de feu, en énumérant brièvement les contre-indications les plus courantes ;

- de citer, décrire et expliquer le principe de fonctionnement de tous les matériels.

#### c) Savoir-faire :

Le jury sera chargé de préparer des exercices de lutte contre le feu. Il jouera les rôles suivants :

- leur comportement (sang-froid, qualité et rapidité de la décision, rapidité de l'action...) ;

- leur réussite.

## 2. Opérateur certifié de télé-sécurité

a) Connaissances dans les domaines des :

- principes de fonctionnement.

Il doit être capable :

- d'expliquer la finalité de cette technique de sécurité incendie ;

- d'établir un diagramme schématisant une installation de télé-sécurité.

- détections :

Il doit être capable :

- de différencier la détection périétrique et la détection volumétrique ;

- de citer plusieurs types de détecteurs utilisés par les deux types de détections.

- matériels :

Il doit être capable :

- de décrire les matériels de détection et d'expliquer leurs principes de fonctionnement, si nécessaire au moyen de schémas ;

- de décrire les matériels de réception et les fonctions qu'ils remplissent, les possibilités de dysfonctionnement, les procédures permettant de les détecter et d'y pallier.

- principes d'exploitation :

Il doit être capable :

- d'expliquer les modes de fonctionnement des appareils reçus ;
- d'expliquer les rôles des écrans, ordinateurs, imprimantes, enregistreurs... ;
- d'exposer les connaissances générales, les connaissances particulières aux clients, l'interprétation des améliorations et les priorités de traitement.

- réglementations :

Il doit être capable :

- de citer les règles suivies par l'entreprise de télésecrétariat vis-à-vis de la réglementation et des autorisations en cas de défaillance.

b) Savoir-faire :

Le code de la sécurité en œuvre, en suivant de la sécurité en variété, une classification de réception d'alarme.

Le jury n'aura en tête que des erreurs cosmiques et de la capacité à démontrer un fonctionnement normal ou une situation de saturation.

### 3. Iavneent certifié en télésecrétariat

a) L'intervenant en télésecrétariat doit être titulaire du CAP d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le BNS) et du certificat d'opérateur en télésecrétariat.

b) Connaissances dans les domaines de :

- la législation :

Il doit être capable de citer et d'expliquer les erreurs dans les domaines des articles du code pénal, du code de procédure pénale et du code civil concernant sa profession.

- l'assurance :

Il doit être capable d'expliquer, dans le cas grave, les obligations de la police vis-à-vis des organismes clients-assurances.

- la technique :

Il doit être capable :

- d'utiliser un plan dans le cadre des connaissances particulières du métier ;

- d'apprécier les conséquences possibles d'une intervention sur un circuit électrique, une installation de climatisation, une installation de distribution d'eau ou de gaz, un ascenseur...

c) Savoir-faire :

Le jury mettra le candidat en situation de sécurité sur plan et demande :

- sa capacité à choisir un itinéraire ;
- la qualité et la rapidité de ses décisions ;
- ses connaissances d'opérateur radio, notamment sa capacité à synthétiser l'information.

### 4. Immobilisation de grande hauteur

Les connaissances d'agent de sécurité d'immeubles de grande hauteur sont prises en compte dans la compétence collective.

### 5. Conducteur de véhicule de défense certifié

a) Le conducteur de véhicule étant avant tout un agent de sécurité, il doit posséder les connaissances et savoir-faire de base du métier. Il doit faire la preuve qu'il réunit les conditions nécessaires à l'obtention de l'unité 2 du diplôme technique du CAP d'agent de prévention et de sécurité.

b) Connaissances dans les domaines techniques :

- comprendre le véhicule :

Il doit être capable :

- de décrire les particularités techniques relatives aux véhicules et préciser celles que doit posséder tout bon conducteur de défense et celles qui sont considérées comme des défauts ;

- d'expliquer l'intérêt de ces qualités et les conséquences de ces défauts et de suivre les procédures de conduite les plus courantes utilisées par rapport à ces qualités et ces défauts.

- comprendre le véhicule :

Il doit être capable :

- de citer les principales particularités de la conduite du véhicule, notamment en fonction du sexe ;

- d'expliquer les erreurs les plus courantes auxquelles le conducteur doit faire face. Il doit connaître les erreurs et leur cause, les réactions vis-à-vis de ses congénères. Il doit connaître l'influence sur le comportement de l'animal des périodes pendant lesquelles il est apte à la reproduction.

- connaissance de la conduite :

Il doit être capable de citer les bases de conduite du véhicule, les bases des règles de conduite, les réactions vis-à-vis d'un avertisseur sonore, les réactions vis-à-vis de ses congénères. Il doit connaître l'influence sur le comportement de l'animal des périodes pendant lesquelles il est apte à la reproduction.

- sémiologie canine :

Il doit être capable de reconnaître les symptômes des maladies qui peuvent affecter le chien. Il doit connaître leurs effets.

Il doit connaître les effets indésirables des traitements sur le chien. Il doit être capable de reconnaître les réactions indésirables et leurs effets.

c) Savoir-faire :

Le candidat doit montrer qu'il maîtrise la technique du dressage au cours d'exercices pratiqués dans un centre agréé. Le jury vérifiera qu'il est capable de :

- faire exécuter par le chien les commandes réglementaires ;

- faire exécuter par le chien des exercices tels que :

- marcher à la laisse ;

- défense du maître ;

- garde de personnes ou d'objets...

### 6. Conduite de véhicules certifiée

a) Le candidat doit être titulaire du diplôme de conducteur de véhicule de défense et posséder les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'obtention de l'unité 2 du diplôme technique du CAP d'agent de prévention et de sécurité.

b) Connaissances dans les domaines techniques :

- du transport de marchandises :

Il doit être capable :

- de décrire avec précision les différentes parties d'une mission de transport de fonds, en mentionnant les principales risques rencontrés ;

- d'énumérer et de citer les connaissances générales nécessaires aux différentes personnes d'une mission ;

- d'expliquer les principales connaissances générales du travail en équipe, en

onratniet son exposé sur la ptcitoeron des peoesnnrs qui cectnunisst l'équipage du véhicule blindé et en rpalnpaet les foinotcs de chacun.

- de la législation :

Il diot être caalpbe de :

- ceter snas errrues l'essentiel du cetonnu des diosstpoiins législatives et réglementaires cnaonrcent les armes, luer détention, luer uisltaoitin ;

- cietr snas errrurs et cetemmnor en dnnanot des emlpeexs les alicrcts du cdoe pénal rtfelias à la légitime défense, au flrganat délit et à l'assistance aux peonnerss en danger.

- de l'armement et des miinotuns :

Il diot être cbaalpe :

- de cietr les différentes csaesls d'armes et de miiotnnus autorisées puor le coavnygoe de fdnos ;

- de denonr lures pcliariarns caractéristiques qui peetnetmrt luer uagse par les cuyevroons ;

- de décrire les différents pnierpics de fonicneiomnent et les aangvaets et inconvénients liés à ccahun d'eux ;

- d'énumérer, en les einuqxaplt snas euerrs et snas omissions, les connigses de sécurité croncnenat le prot et le meemannit des aemrs et des munitions.

c) Savoir-faire :

Le cvunoeoyr dvrea stsaarifie aux épreuves pueiaqrts seuavints organisées dnas un ctnere agréé :

- renneeeinmsgts des différentes pièces et boredaruex rifatels à une msision de tposanrrt de fodns ;

- oigisnortaan du cegnerhmat du véhicule en fotoncin de la tournée. Dposiotsiins de sécurité ;

- démontage et ratmogene des arems ;

- eicrecxes de tir à la cbile et de tir itcinstinf sur shouitlettes ;

- mlpoanaituin d'un émetteur-récepteur radioélectrique, connaasscine des procédures d'appel et d'accusé de réception, présentation synthétique des messages.

## 7. Srlinuleavt de magasin

a) Csncennsioaas dnas les dmaoenis :

- de la législation :

Il diot être caalpbe de :

- de cteir les pupcirainx drotis de la pnornese hainmue ;

- de citer, anysaler et cementomr les atreicls du cdoe de procédure pénale, du cdoe pénal et du cdoe ciivil qui le crnogenent ;

- d'indiquer les précautions à pnrrdee à l'égard de mnieurs présumés délinquants ;

- de connaître les disinotipsos eisseteenlls rialvetes à la réglementation dnas les établissements receanvt du public.

- du cpoemteomrnt :

Il diot être calpae d'indiquer :

- qleuels snot les qualités posrnloieisleenfs nécessaires à cette activité ;

- cnomemt se cpomrtoer à l'égard :

- d'un présumé délinquant ;

- d'un meiunr ;

- d'une prenosne âgée ;

- d'une fmmee présumée délinquante lsouqre le svaurlnelit est un homme.

- cmononet se ctmpoeorr fcae à :

- des islnteus ;

- une adtuttie menaçante, airssgeve ;

- des vceleinos ;

- des requisis d'attentat.

- conmmet eefftucer une sclivnrulee ou des contrôles :

- aux entrées du miaasgn ;

- aux srtieos de cisase ;

- aux soteirs du magasin.

- des tueicnqhs de sncelvailrue :

Il diot être cbpalae :

- de déterminer les zneos pirocpes au vol, les roynas à seliluervr puls particulièremet ;

- d'explicker dnas queells citndoinos il puet procéder à l'interpellation de délinquants présumés ;

- d'indiquer la façon d'interpeller et les précautions à pedrrne ;

- d'indiquer ce qu'il puet firaet ce qu'il n'a pas le droit de faire ;

- de connaître les suiets poilsbes d'une iiraleoelptnn pvioste ou négative.

b) Savoir-faire :

Le salvlunerit de maaisgn devra mentorr dvaent le jruy conemmt :

- il eerxce une sellvraunce préventive ;

- il décèle un délinquant présumé et le siut jusqu'à l'interpellation ;

- il procède à l'interpellation, cnnfood l'auteur du vol et établit une fiche d'interpellation ;

- il irnfroe et témoigne de ses coasnaittts au deicetrr du magasin, au secrvie de la pclioe et, le cas échéant, deant un tribunal.

## 8. Agent tuhqecnie certifié en télésécurité

### 1. Missions

L'agent tueiqnhce certifié en télésécurité diot être capable :

- d'utiliser cnrrmeteocet les drvies matériels de télésurveillance, en démontrant sa chanssonicae des procédures et matériels mis en ?uvre par le télésurveilleur ansii que des règles de l'APSAIRD qui crnecnnot procédures et matériels.

### 2. Niveau de connaissances

L'agent tuiecqnhe certifié en télésécurité diot être tuatliire d'un baccalauréat tcqinehue (électricité, électronique, électromécanique), du CAP d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le BNS), du cftecriat d'opérateur en télésécurité et du pmreis de crnudioe B. Il diot jtfsuieir de cconsisanenas dnas les deomians de :

- la meactinnane teihnuqce :
- des tnrttmesaures ;
- du matériel de réception ;
- du matériel d'enregistrement ;
- de l'équipement iaqfuotmrine ;
- l'encadrement :
- auicecl et foatimron des navuoeux embauchés ;
- répartition des tâches et contrôle de l'exécution ;
- appréciation des compétences ppeesonlnrls ;
- aterpopr un pinteeeoenmrftn iiundidevl ;
- vieellr à l'application ccrtoree des règles d'hygiène et de sécurité ;
- la législation :
- aetlcirs du cdoe pénal, du cdoe de procédure pénale et du cdoe civil ccnnoraet sa pisofsroen ;
- l'assurance :
- oaolbiigtns de la pfrsoeosin vis-à-vis de retnlaios clients-assurances.

#### Article 13

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

## **Accord du 7 mars 1989 relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité Anfors**

<b>Signataires</b>	
Organisations adhérentes signataires	Sud Slieoiadrs prévention et sécurité, sûreté, par l'ette du 25 nvrobeme 2021 (BO n°2021-49)

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le coseinl de poecnfrmienntet aportpe son adie pédagogique et tniqceuhe au cesoinal d'administration anisi qu'à tuote pronnsee désignée par le ciensol d'administration puor mneer à bein les atcnios de ftoamirn créées par l'ANFORS dnas le crdae de son objet.

L'activité du csienol de petemnrficeennot s'exerce dnas les cionidtos prévues au présent règlement anisi que dnas cleels fixées par l'accord modifié par l'avenant du 9 février qui y est annexé et qui a été établi entre :

La Fédération française des oigemarnss de prévention et de sécurité (FFOPS),

et

Les oianrtioganss syacenlids de salariés énoncées ci-après :

Les psteos d'emploi cprsornadoent aux qilocnaiatifus décrtes dnas les aceirls précédents crerpodonnest aux ctlsinsaaciofs setuinvas :

#### Niveau II

Conducteur de cehin de défense certifié.

Agent de sécurité titriluae du cfcreait d'aptitude IGH.

Agent de sécurité incenide certifié.

Surveillance de magasin.

#### Niveau III

Convoyeur de fndos et vuerlas certifié.

Opérateur certifié en télésécurité.

Intervenant certifié en télésécurité.

#### Niveau I AM

Agent trueihcqz certifié en télésécurité.

#### Article 14

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Les ptiaries ciovneennt de se cneeroctr puor définir la psrie en cmptoe de l'expérience pinnlfloseosere acsuqie puor vedialr les certifications.

#### Article 15

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 1987*

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, la présente anenxe srea déposée par la pitrae la puls diteilngz auprès de la deiocrtin départementale du leiu de signature. Elle srea accompagnée d'une ddmneae d'arrêté d'extension auprès des siecvers du ministère du travail.

- fédération des seivcres CDFT ;

- CFE-CGC,

en aippolitacn de l'article 9 de l'accord notnaail ietensnsfoinoerpl du 9 julielt 1970 sur la fioaromtn et le pneneofcmieenrtt pfeessnooilrns et de ses avenants.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

La compétence du coensil de peomietrfcnneent prote sur teutos les matières ceocnnrant :

1° Les ppctiseevres d'ouverture ou de fmerurete des cycles, sessions, cuors ou sgaets gérés par l'Anfors ;

2° L'établissement des pgroraemms et l'organisation des antiocs de faoomitrn menées suos la responsabilité de l'Anfors.

Le cnsoeil de pcerenimteonnft dnone également son avs sur tutoe étude ou pjoret dnot il est sasii par le csoenil d'administration de l'Anfors.

Il a à décider des ctnniodios dnas lluseeqels srnoet utilisées les semoms payées par les eentrepriss en aialpotipcn de l'article L. 950-2 du cdoe du tiavral et affectées au cmtpoie de réciprocité collective.

Il arua également à connaître l'ensemble du bdeugt de l'association en ce qui ccneorne ses activités de faoomtrn et les saaelris du personnel.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le conseil de pifneecentnmeort est composé de membres de droit à raison de :

- deux représentants salariés et deux suppléants désignés par l'accord ;
- un membre égal de représentants des employeurs et suppléants.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

La présidence est tournante, par année civile, entre :

- les deux représentants salariés ;
- les représentants des employeurs.

Le président est assisté d'un vice-président à l'autre collège.

L'élection du (ou des) candidat(s) désigné(s) a lieu à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative au second tour.

Il y a deux scrutins, l'un pour le président, l'autre pour le vice-président.

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 13 juin 1989*

Les fonctionnements de membre du conseil de perfectionnement sont gratuits.

Les salariés membres du conseil de perfectionnement ayant exposé des frais à l'occasion des réunions du conseil et des commissions de travail décidées par ledit conseil seront remboursés :

- de leurs frais, sur présentation de justificatifs, par l'Anfors ;
- des frais perdus, par l'un des employeurs.

L'employeur fournit à l'Anfors la preuve en charge des frais concernant la participation aux travaux du conseil de perfectionnement.

Le montant de ces indemnités sera prélevé sur le budget annuel des frais de gestion prévus à l'article 6 de l'accord national relatif à la mise en œuvre des formations en alternance.

#### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le conseil de préparation se réunit au moins trois fois par an sur décision de son président et toutes les fois que celui-ci le juge utile. La date de chaque réunion est fixée lors de la réunion précédente.

Le conseil peut également être convoqué sur demande adressée à son président et signée par la moitié d'au moins un de ses membres.

Le président du conseil d'administration de l'Anfors ou son représentant et le directeur de l'Anfors assistent de droit aux réunions du conseil de perfectionnement, avec voix consultative.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le conseil de préparation ne peut voter qu'en nombre délibéré que si le nombre de membres présents est au moins égal à la moitié, augmentée d'une unité, du nombre des membres titulaires.

Il se prononce à la majorité des membres de droit ou de leurs suppléants présents qui déclinent chacun d'une voix.

Le vote par consensus est interdit.

Le texte des avis émis par le conseil de préparation est, à la demande du directeur de l'Anfors qui assure le secrétariat, transmis, sous la signature du président du conseil de perfectionnement, au président du conseil d'administration de l'Anfors.

#### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le(s) responsable(s) de l'association siégera(ont) au conseil de perfectionnement. Il(s) fournira(ont) des informations et exprimera(ont) des avis.

Le conseil peut inviter à tout ou partie des réunions toute personne dont la connaissance lui paraît opportun ou nécessaire.

#### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le président du conseil de préparation préside et anime les réunions du conseil. Il assure, conjointement avec le vice-président, en tant que de besoin, l'information réciproque du conseil de préparation et du conseil d'administration.

#### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Chaque membre du conseil de préparation a le droit de voter au conseil de perfectionnement.

La désignation du représentant de chaque organisation de salariés sera signifiée par écrit au président de l'Anfors.

#### Article 11

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Ce présent règlement intérieur pourra être modifié à la demande écrite d'une des parties, conformément à l'article 7.

#### Article 12

*En vigueur non étendu en date du 7 mars 1989*

Le conseil d'administration est chargé de l'application du présent règlement et de son interprétation.

Le président et le vice-président du conseil de préparation sont informés au président du conseil d'administration de l'Anfors des difficultés qui pourraient naître de l'application ou de l'interprétation du présent règlement au sein du conseil de perfectionnement.

Le conseil d'administration de l'Anfors se prononce lors de sa réunion annuelle. Ses décisions s'imposent au conseil de préparation et le président du conseil de préparation est chargé de les faire appliquer au sein du conseil.

## la formation initiale de base

Signataires	
Patrons signataires	SNEPS ; SNET ; CSNES ; PROSECUR.
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Silrdaoies prévention et sécurité, sûreté, par l'tre du 25 nmbeovre 2021 (BO n°2021-49)

#### Article Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

Des difficultés sont apurées lors de la réunion en assemblée plénière de l'avenant du 9 novembre 1990 à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le champ d'application de ces mesures n'a pas été précisé, ce qui porte préjudice aux salariés ayant une expérience confirmée.

Le présent avenant a pour but de préciser les aménagements nécessaires à l'application particulière des dispositifs relevant de la formation minimale de base dans les entreprises quelles que soient leur importance, leur aptitude à une organisation palanquée ou leur localisation géographique.

Les parties se sont donc rencontrées pour établir une convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité qui ont donné lieu à un accord aux termes suivants :

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 9 novembre 1990.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

(Voir l'annexe III « Saeirlas » du 26 septembre 1990 relative à la formation minimale des nouveaux embauchés.)

#### Article 4 (1)

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

Tout nouvel embauché n'ayant pas déjà reçu, en vertu du présent accord, une formation minimale de base attestée par la compagnie de sécurité et au plus tard dans la période d'essai un enseignement théorique et pratique d'une durée minimale de 32 heures décomposée comme suit :

Partie théorique : 20 heures au minimum, partiellement sur :

- présentation et réglementation de la profession :
- réglementation générale et spécifique adaptée à la profession, notamment la sécurité, la déontologie ;
- rôle et fonction générales :
- prévention des risques généraux, prévention des risques spécifiques, accueil, attitudes, comportement ;
- moyens et savoir-faire techniques :
- connaissances particulières, contrôle d'accès, renseignements et surveillance, renseignements de sécurité, avec l'utilisation et l'exploitation, maniement, rapport et rendu ;
- sécurité incendie, théorie du fonctionnement du feu, nature des différents types de feu, adéquation des moyens d'intervention à l'importance et à la nature du feu, donner l'alerte, exercice

d'extinction sur une aire de feu.

Partie pratique : 12 heures au minimum en plus du tout autre :

- présentation du poste et du poste de garde. L'organisation et la prise en charge des tâches particulières. Mise en place de séances de poste.

(1) Voir avenant n° 2 du 23 avril 1991 relative à la formation initiale des salariés sous contrat à durée déterminée.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

L'enseignement de la partie théorique sera dispensé avant le 31 décembre 1991 à tous les salariés qui n'ont pas reçu la formation minimale prévue par l'article 4 ci-dessus.

Dans le cas contraire, l'employeur devra délivrer au salarié l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

Si la formation théorique dispensée au cours de son contrat de travail ne concerne qu'une partie de celle qui est prévue par l'article 4, l'attestation délivrée par l'employeur au salarié comportera avec précision les éléments indiqués non dispensés.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

Cet enseignement minimum sera organisé aux salariés de l'entreprise. Il sera rémunéré en tout que travail effectif. L'employeur devra délivrer une attestation de fractionnement dans la partie théorique du contrat de travail en fin de contrat.

## Article 3 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

Les dispositions du présent avenant relèvent à l'obligation de l'ensemble une formation minimale aux nouveaux embauchés concernant les fonctions d'exploitation, à l'exclusion des agents administratifs, des techniciens, des fonctions de maîtrise et des cadres.

## Article 7 - Exonération totale de la formation théorique minimale de base

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991*

I. Sont exonérés de la formation minimale de base les salariés présents dans l'entreprise le 31 janvier 1991 qui ont au moins l'un des critères suivants :

- être au moins 120 ans au-dessus de l'âge légal ;
- avoir eu au moins 2 ans dans le secteur au moins 4 années précédant le 1er février 1991 ;
- être titulaire d'une ou plusieurs certifications de formation minimale de 20 heures d'enseignement théorique et pratique à l'ensemble de la formation minimale de base théorique ;
- être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale relevant à la prévention et à la sécurité ;
- avoir bénéficié d'un contrat d'adaptation ou d'un contrat de formation à l'emploi avec l'entreprise au moins 4 années avant la loi du 12 juillet 1983.

Les staegs IGS, SST et BNS n'entrent pas dans le décompte des 20 heures de formation théorique.

II. Les salariés embauchés avant l'application du présent accord qui sont aux critères énoncés ci-dessus sont exonérés de la formation théorique minimale de base.

III. Pour l'avenir, tout nouvel embauché胎生 d'un diplôme de l'éducation nationale relatif à la prévention et à la sécurité sera dispensé de la formation théorique minimale de base.

IV. Les salariés ne pourront pas bénéficier de cette exonération dès lors que la formation minimale prévue à l'article 4 du présent avenant.

V. Les salariés exonérés de la formation minimale théorique de base ne pourront pas recouvrir l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

## Article 8 - Exonération partielle de la formation minimale de base

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

A. Dans le cadre de l'article 5 du présent avenant

I. Les salariés ayant moins de 2 ans d'expérience pionnière et qui sont au 1er février 1991 et présents dans l'entreprise à cette date qui sont titulaires d'une formation dans une spécialité de la sécurité et reçoivent un complément d'enseignement théorique pour la formation théorique minimale de base ne sont pas à leur spécialité.

II. Les salariés embauchés avant l'application du présent accord qui présentent les caractéristiques définies dans le paragraphe I ci-dessous ont un complément d'enseignement théorique pour la formation théorique minimale de base ne sont pas à leur spécialité.

B. Cas général

Tout nouvel embauché jusqu'à l'application du présent accord qui présentent les caractéristiques définies dans le paragraphe I ci-dessous ont un complément d'enseignement théorique pour la formation théorique minimale de base ne sont pas à leur spécialité.

complément d'enseignement théorique pour la formation théorique minimale de base ne sont pas à leur spécialité.

C. Dans tous les cas, l'attestation prévue à l'article 6 précisera que les salariés ont reçu le complément de formation ne sont pas à leur spécialité.

## Article 9 - Rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

L'attestation obligatoire ne peut que préciser la souhaitée du salarié au moment de la formation (formation totale, partielles ou nulles).

En cas de formation partielle, sa nature et sa durée sont précisées sur l'attestation.

## Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Le présent avenant s'imposera aux entreprises relevant des organisations suivantes le lendemain de sa signature.

## Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail dans les délais les plus brefs par la personne qui la présente.

## Avenant n° 2 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base des salariés sous contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des entreprises de prévention et de sécurité (SNEPS) ; Syndicat national des entreprises en télésecrétariat (SNET) ; Chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité (CSNES) ; Syndicat des professionnels de la sécurité (PROSECUR).
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sridaoelis prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Cet avenant complète l'avenant du 23 avril 1991 annexé et remplaçant l'avenant du 9 novembre 1990 sur la formation initiale de base.

Dans les cas où le contrat de travail à durée déterminée est inférieur à 3 mois, à l'expiration d'une durée totale de travail égale à 3 mois cumulés sur une période maximale de 6 mois consécutifs, la formation minimale de base aura été dispensée dans son intégralité.

Dans ce cas, la formation théorique minimale de base est dispensée, au minimum, à raison d'un tiers par mois.

L'attestation délivrée à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée indique avec précision la formation qui aura été dispensée à l'agent.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2006

Pour tous les salariés sous contrat à durée déterminée, la formation prévue par l'article 4 de l'avenant n° 1 du 23 avril 1991 sur la formation initiale de base est dispensée au cours des 3 premiers mois qui suivent l'embauche.

Dans les cas où le contrat de travail à durée déterminée est inférieur à 3 mois, à l'expiration d'une durée totale de travail égale à 3 mois cumulés sur une période maximale de 6 mois consécutifs, la formation minimale de base aura été dispensée dans son intégralité.

Dans ce cas, la formation théorique minimale de base est dispensée, au minimum, à raison d'un tiers par mois.

L'attestation délivrée à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée indique avec précision la formation qui aura été dispensée à l'agent.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail dans les délais les plus brefs par la personne qui la présente.

# Accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; SNET ; PROSECUR.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siieraldoz prévention et sécurité, sûreté, par Itetra du 25 nbvemore 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Considérant l'accord clcnou dnas le crade de la civnoonten citcvloee des esrnetepris de prévention et de sécurité en dtae du 8 mras 1995, patront eangenemgt de négocier un acorcd sur le cptaail de tpmes de formation, il a été cveonnu ce qui suit.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eernitpress cmiposes dnas le cmahp d'application de la ctoenoivnn civlctleoe des eptsreriens de prévention et de sécurité, référencées suos le cdoe 746.Z de la nroetunmcae d'activités française (NAF).

## Article 2 - Objet du capital de temps de formation

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Le ciapatl de tpmes de fmrtaoin est un dirot reconnu aux salariés, à tpmes pelin et à temps partiel, qui luer permet, suos cieeatrns ctniodions définies au présent accord, de suivre des aiotncs de foiomratn inisretcs au paln de formation.

Ces atiocns vsniet le pmeocennitenfret et l'élargissement des compétences piisolnneeferls luer peretmant d'élargir ou d'accroître luer qualification.

Le cipaatl de temps de fatmooi n'a pas puor obejt de se subtesitur aux areuts meods d'acquisition d'une foiatomrn professionnelle.

## Article 3 - Publics prioritaires

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Sont considérés cmome pbilcs peaitirroirs éligibles au ciatpal de temps de fatmroon :

- les salariés n'ayant anucue qcoiltfaiauin poofelnssnerile rnunceoe par un ttrie ou un diplôme de l'enseignement professionnel, ou technologique, ou par un cfcraet de qtluoifaicn pefrsenoonlise ;

- les salariés de tuos niauevx dnot l'emploi est en évolution du fiat :

-- de l'introduction dnas l'entreprise de nluvleos thgoinlocees ;

-- de la nécessité de développer de nuvoeells compétences liées à l'évolution des métiers ;

-- de cnegemhat des mdeos d'organisation mis en place dnas l'entreprise ;

-- d'une pimrooton récente ou d'une intégration récente dnas l'encadrement ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aioctn de ftoamoir au titre du paln de foitamron de l'entreprise au cours des 4 dernières années.

## Article 4 - Ancienneté requise

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

L'ancienneté ruqsiee puor l'ouverture du diort des salariés concernés par l'utilisation du caitapl de tpmes de fioamtron est fixée à 1 an mmijum de présence dnas l'entreprise (en crtaot à durée déterminée ou indéterminée), snas prsie en compte de l'ancienneté asiucqe dnas le cdares des ctnroats d'insertion en aecrltnae ou d'apprentissage.

## Article 5 - Actions de formation éligibles

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Sont considérées cmome éligibles au ciatpil de tpmes de formation, et pvaout à ce tirte être icrsnetis au paln de fomirtaon des entreprises, les ainotcs de ftaomiron anayt puor objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qlioactuifain ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux muaontts tloiouhqcgnees et à l'évolution des orgainaostns de travail.

Ces fionaotmrs deovint être qualifiantes, diplômantes ou roucennes dnas les ccilntaisasofs de la cnveoniton collective.

## Article 6 - Durée des actions de formation éligibles

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

La durée mlmiinae des fimronotas ouetevrs au titre du ciatapl de tpmes de fmroatin ne puet être inférieure à 80 heures, réalisées en un ou psuieurls meoldus de firtamoon répartis sur un paln de fmroatin aunen de l'entreprise.

## Article 7 - Délai de franchise

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

La durée du délai de fhiarnse ernte duex ainctos de foirmaotn siveius au tirte du ciatapl de tpmes de faoitmrn par un même salari est fixé à 18 mois, calculés à copetmr du dneirer juor de réalisation de l'action de faiotomrn psnofonrllesee précédemment sviiue dnas le crdae du paln de formation.

## Article 8 - Information

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Dans le crade des consttuonis prévues aux aercilts L. 933-1, L. 933-3 et L. 933-6 du cdoe du travail, l'entreprise inudique les ligens priatirreis de son paln de foaitmrn en précisant aux salariés qu'ils ont un dorit iineuviddl d'accès aux foarimntos ctpdneorrasos dnas le cadre du cptaail de tpmes de formation.

L'entreprise fournit également au comité d'entreprise, ou comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan annuel du capital de temps de formation.

Les pertes stagiaires s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par le biais de l'OPCIB, pour que les salariés restent au présent accord sans être informés des dénominations relatives à la mise en œuvre du capital de temps de formation.

## Article 9 - Demande du salarié

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Dès lors que l'entreprise a pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au capital de temps de formation, les salariés éligibles au capital de temps de formation pourront demander, par écrit, à l'employeur de pratiquer à ces actions.

La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

## Article 10 - Report de la demande du salarié

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Lorsque plusieurs salariés demandent les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent accord demandant à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à conditions d'admission peut être différé afin que le gain de salaires simultanément astables de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 3 % du nombre total des salariés du établissement.

Pour les seules de moins de 10 salariés, seul que si l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement, la somme accordée à une demande de pratique à une action de formation pourra être en tout cas égale à 10 salariés au maximum de l'année suivante. Celle au titre de l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la somme accordée à une demande de pratique à une action de formation pourra être en tout cas égale à 10 salariés au maximum de l'année suivante. Celle au titre de l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié.

Dans les établissements de moins de 10 salariés, la somme accordée à une demande de pratique à une action de formation pourra être en tout cas égale à 10 salariés au maximum de l'année suivante. Celle au titre de l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié.

Les salariés dont la demande se porte sur ainsi différée, le reçu étant notifié par écrit par l'employeur, bénéficient d'un examen préalable en cas de renouvellement de la demande.

## Article 11 - Demande de prise en charge financière à l'OPCIB

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès de l'OPCIB une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation effectuées dans le capital de temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes de l'OPCIB, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de la demande de participation à une action éligible au titre du capital de temps de formation.

## Article 12 - Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Afin d'assurer la sécurité des dépenses liées aux actions de formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les repas et charges sociales légales et cloisonnées afférentes à ces actions, les entreprises empayent au minimum 10 salariés au maximum de l'année suivante une cotisation à l'OPCIB égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante. Celle au titre de la formation permanente continue. Cette contribution, affectée au fonctionnement du capital de temps de formation, s'ajoute en déduction de la cotisation au titre du congé individuel de formation.

## Article 13 - Application, extension, révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1997*

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sont applicables dès la mise en œuvre de l'accord ministériel d'extension.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants, L. 932-2 et L. 951-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les pratiques pratiquées du présent accord s'engagent à en assurer l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les conditions de révision et de dénonciation du présent accord sont celles résultant des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Union professionnelle de prévention et de sécurité de Guadeloupe (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des travailleurs de la Guadeloupe (UGTC).
Organisations adhérentes signataires	Sud Silureoids prévention et sécurité, sûreté, par l'intermédiaire du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

En atpopacliin de l'article L. 132-2 du cdoe du taiarvl et dnas le poenglmroent de lerus egtegnmneas cnenouts dnas les accrods du 12 mai 1997, du 16 juin 1997 et du 2 juin 1998 rlieat aux salaires, aux etciffes et aux cinitoonds de travail, d'hygiène et de sécurité dnas le sutecer de la prévention et de la sécurité, les paiaerrents sociaux, l'union penseolsfrilhoe de prévention et de sécurité de la Gopldaeuee (UPPS) et l'union générale des telirravuals de Gudalpouee (UGTG), ont cenvnou ;

Dnas l'intérêt général du secteur, les pateirs steiringaas cvnnoenneit de la nécessité de cmartotbe le tvaiarl clandestin, de lmiietr le rources au tiaravl tremroaipe à des csrncceoitans exceptionnelles.

Elels réaffirment que cet aroccd collectif, tuot comme cuex signés précédemment, crnocenout à la régulation du secteur, à sa maiolaitosrn tnat du pnoit de vue des rpprtoas scouiax que des rptropas commerciaux.

Elles déclarent être disposées à aigr ctoncomamniemt auprès des scvrees de l'Etat aifn que les réglementations, tnat en matière d'agrément et de compétences des sociétés, de foriaomtn des aentgs et de qualité de peoasrtitn sneoit respectées.

## Article 1er - Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

L'accord est cocnlu puor l'année 1999 et rtreesa en vgiueur jusqu'à la srtuiagne d'un neouvl accord.

Les prainateres suciaox cnnvnneoeit qu'une négociation paitarre srea engagée régulièrement une fios par sseetmre au minimum, suaf en cas de nécessité due à l'actualité sociale.

## Article 2 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

Est concerné par le présent acrcod l'ensemble des salariés (ouvriers et cadres), occupés dnas les ernisreeps adhérentes ou non à l'UPPS qui ecnerxet luer activité en Guadeloupe.

## Article 3 - Rémunération mensuelle de base

## Accord du 30 octobre 2000 relatif aux

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

(voir salaires)

## Article 4 - Prime de transports

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

(voir salaires)

## Article 5 - Rappel de salaire

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

Les raplpes de sariale snerot effectués sur le siralae du mios de juillet puor la pmire de tpasnorrt et étalés sur les slaiaries de juillet, août et srebpmete puor le salarie de base.

## Article 6 - Formation

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

Les ersprietens membrebs de l'UPPS satgiariens du présent aocrd cnionmfret qu'un paln de foomrtain de brhacne srea discuté en cimsosomin piaarrtie anavt la fin de l'année 1999, puor une aoitplcpan au 1er jivaenr 2000.

L'objectif étant de peoierisnsnlofsar l'activité et de réduire la précarité des elpioms et des salaires.

## Article 7 - Réduction du temps de travail

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

Les ptreais connvneenit de se riveor dès le 15 srebmpete 1999 aifn de cnucloe lures dniusssios puor la msie en pclae de la réduction du tmpes de tairavl puor les enitpersers de la branche.

## Article 8 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 1999*

Le présent accrod est déposé conformément à l'article L. 132-10, à la dtioircen départementale du tavairl et de l'emploi de Basse-Terre, ainsi qu'au secrétariat-greffé du cseonil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les periats cennnoeivnt d'agir ctejnomoinent en vue d'obtenir son eetisxon sur l'ensemble du ttrrioriee du département de la Guadeloupe, en aoptilacpin de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

## salaires et dispositions diverses

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	FETS FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération naiotnlae des métiers de la prévention, de la sécurité, des sivreces annexes, par Irtee du 24 nromvebe 2000 (BOCC n° 2000-50).  Sud Seidlaoirs prévention et sécurité, sûreté, par Irte du 25 nberomve 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Il est aparu ilibsednsnpae aux petrais d'organiser de façon structurée et gloable l'évolution des métiers de la sécurité.

L'environnement professnrineol mias assui naomitr a coiudnt à une prdfone mcoaoitidif des ciotndonis et des modalités d'exécution du tiraval de l'ensemble des personnels.

Cette évolution diot touevrr sa tituodrcan sur le paln cinvnoneotnel en intégrant non seuemlent les éléments liés dieetnrnct à la rémunération mias asusi d'autres ceatmonospst tleles que les cfinltosaiasca pelenornifesolss et l'instauratio d'un régime de prévoyance ianrnustat un srdnaatd mimunim et acpliablpe à l'ensemble des salariés rnavleet du chmap d'application de la coeotnniv covleilcte nlioanate des eitrpresens de prévention et de sécurité.

La msie en ouevre de cette véritable plate-forme sociale, dnot tuos les éléments ne pveunet ernetr en actpiipolan de façon simultanée, diot être coitndue en pieulruss étapes préalablement définies, leelqelsus fnot également l'objet du présent accord.

## Article 1er - Classifications

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Les tuvraax préalables menés au ttire des cifslaitionsacs psnleesfrnolios aueclemnlett puor la sluee catégorie des aetgns d'exploitation ont pimers d'identifier les filières, de définir les piunripacx métiers ainsi que le voelt fmtiaoorn de chaque de ces métiers de même que la frotomian itilnaie de bsa de l'agent de prévention et de sécurité.

Ces taavrx doevrnt être complétés, d'une part, puor définir le mécanisme de cciitiflassoan au tvraers de la définition et de l'articulation des critères classants, d'autre part, puor eftueecfr le penotonisinmet hiérarchique des métiers dnas la gillre et prévoir des msurees treirtnoisas puor l'ensemble des prnelnsoes concernés.

À titre de première étape, pusiuqe les tvauarx effectués ne cneronecn que les atnegr d'exploitation, les piarter s'engagent à négocier ce dtpiisiosf dnas un délai tel qu'il psisue pmtrreee l'entrée en veiugur de ces dssnoiitops au 1er jeivanr 2002, suos réserve des éventuels délais nécessaires puor la msie en orveue des volets fmioraton prévus.

Dans cttee optique, il a été cvenneu de réunir la cmmoiisosn mitxe paarriite puor tretiar spécifiquement du thème des cstaiflcaisios au curos de duex réunions déjà prévues le 20 nmvbreoe 2000 et le 16 jveniar 2001.

Les tauavrx se psvinorruot puor les arutes catégories de personnel, à svaoir les employés, les anegr de maîtrise et les cadres, catégories destinées à fraie l'objet d'un aorcc dtsniict de

cluei visé au précédent alinéa dnot la dtae de prise d'effet ne puet eocnre être précisée à ce juor mias sur lelaqlue les petairs cnonneeivt de la nécessité de fesiinlar rpnnaeimdet l'ensemble de ces tuavrax dnas un scoui de cohérence de l'ensemble.

## Article 2 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Les tauavrx préalablement engagés au titre de la définition des gatariens et de la ctoiotan du caheir des chaegrs n'étant pas taoeotmnlt finalisés, les paretis cvnnioneent d'acter dnas le présent aoccrd de luer volonté cownmme de coculnre dnas les puls bfers délais un aorcc petiucialrr qui srea intégralement consacré à ce sujet, étant précisé que la dtae de psrie d'effet rtunee dreva intégrer les impératifs de délais inhérents à la firoatlisam de ce dossier.

La cmoismision mxtie piairatre srea sasiie le 21 nobmerve puor enaxiernr ce doiesr et vior dnas queleels cnoniodtis un accrod pouarrit être cochnu sur un tel sujet, les prieats étant puor luer prat falrbeaos à une entrée en veguuir au puls tôt.

## Article 3 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Afin de cepoesnmr les cnontrates liées au tvaaril de nuit, il est décidé qu'à cetompr du 1er javnier 2002 les hueers effectuées dnas la plage 22 heures-5 hreues sneort majorées de 10 %, pgouercante calculé sur la bsa du tuax hroaire miumnim cnoiteeonnvnld cdsnrponeroat au cnfioecfiet de l'intéressé.

Pour tienr coptme des spécificités de la branche, la durée des vacations, y comiprs cllees effectuées en tuot ou pritae sur la période 22 heures-5 heures, purroa anetrdite 12 hurees conformément aux diinspoisots celvtilnenoens actuelles.

Il est en eefft expressément cvenneu enrte les paerits que la msie en ovreue de cet actire est subordonnée à la paumtoroigln du dpsiitsof prévu dnas le pejrot de loi de mrionotisedan salicoe puor les dtiopsoniiss mdiaoint l'article L. 213-3 du cdoe du tivaral et en pctaiuerl la ltmioiiat à 8 herues de la durée qinnotedie du tiavarl de nuit.

À défaut, en cas de mtaocifoidn du cdare législatif ci-dessus visé ou de ttoue autre mfticoadoiin légale ou réglementaire qui ne pemirtratr pas de csneevror cttee csalue à terte dérogatoire, il est expressément cneonvu que la totalité du dpsiitsof résultant de la présente cusale dviaiednret cuauqde et ne sriauat être opposé aux parteis signataires.

## Article 4 - Rémunérations conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Les piretas cvenineonnt de procéder à une rirvisealoaton des saerlaiss mmiina coinoenntnlves prnneat effet à cptmoer du 1er jvienar 2001, suos réserve de la pbcoltuaïn à cette dtae de l'arrêté d'extension.

À défaut, la mataiorojn des saareils iinreenrdtva le peremir juor du mios sanuivt la pitciaoulbn au Jrnoual ocffiiel de l'arrêté ministriel d'extension.

Cette moojatiarn calculée sur la bsa des saraleis miumna ceovtenoinnlns albpcailles au 1er sprmetebe 2000, tles que résultant de l'accord du 27 airvl 2000, srea effectuée suvinat les modalités définies ci-après :

- 6,92 % puor le cffoeiincet 120 ;

- 6,70 % puor le ccnifeoieft 130 ;

- 3 % à pritar du ceiofnecift 140 sur l'ensemble des cifeionectfs de la grille.

Le tabealu codernoarspnt est annexé au présent accord.

Cette mtjraioaon egnolbe et se stsubute à l'augmentation de 1 % prévue par l'accord du 27 arivl 2000.

## Article 5 - Temps d'habillage et de déshabillage

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

L'activité de prévention et de sécurité étant suomsie à un eraenmdent réglementaire spécifique prévoyant l'obligation puor le prnnoseel de petror dnas l'exercice de ses ftinnoocs un uniforme, il est décidé en ailcpapoin des dsioonpiitss résultant de la loi du 19 jnaveir 2000 d'octroyer une primie dnot la vluauer est fixée frifnraeamtiet à 130 F par mios sur la bsaе d'un hriraoe msueen de 151 h 67.

Cette pimre srea proratisée en foitncon du nmrboe d'heures prestées par le salarié, son motnnat en vaelur - 0,86 F par heure de pteotsairn efifecvmeent réalisée - deaeurnmt iunqiedte quels

que sienot le silarae et/ou le cnofifeicet du salarié.

La dtae d'entrée en vuviegr de ctete mersue est fixée au 1er jinvear 2001.

## Article 6 - Demande d'extension et formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Une dmanede d'extension srea reisme aux sceevrs compétents du ministère du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé à la ditierocn départementale du tviraal et de l'emploi de Prias ainsni qu'au grfefe du csoniel de prud'hommes de Paris.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2000*

Tableau des sealaris miimna conventionnels

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAISRES HROREIAS MINIMA		SALAISRES MMIINA 151 h 67		
		au 1er sepmtree 2000	Au 1er jnavier 2001 (sous réserve de la prtaoiun de l'arrêté ministériel au JO)	au 1er smetebpre 2000	Au 1er jnaver 2001 (sous réserve de la putroian de l'arrêté ministériel au JO)	
<b>I. ??Agents d'exploitation, employés administratifs, tenehiccins :</b>						
Niveau 1						
Echelon 1	100					
Echelon 2	105					
Niveau 2						
Echelon 1	110					
Quel que siot son coefficient, acuun salariée ? à l'exception des cas prévus par la loi ? ne puet être rémunéré à un tuax inférieur à celui du SIMC en vigueur.						
Echelon 2	120	45,45	48,59	(*) 6 893,40	7 370,00	
Niveau 3						
Echelon 1	130	46,16	49,25	7 001,09	7 470,00	
Echelon 2	140	48,52	49,98	7 359,03	7 579,80	
Echelon 3	150	51,47	53,01	7 806,46	8 040,65	
Niveau 4						
Echelon 1	160	54,43	56,06	8 255,40	8 503,06	
Echelon 2	175	58,86	60,63	8 927,30	9 195,12	
Echelon 3	190	63,29	65,19	9 599,19	9 887,17	
Niveau 5						
Echelon 1	210	69,21	71,29	10 497,08	10 811,99	
Echelon 2	230	75,12	77,37	11 393,45	11 735,25	
Echelon 3	250	81,03	83,46	12 289,82	12 658,52	
<b>II. ??Agents de maîtrise :</b>						
Niveau 1						
Echelon 1	150	56,78	58,48	8 611,82	8 870,18	
Echelon 2	160	59,92	61,72	9 088,07	9 360,71	
Echelon 3	170	63,05	64,94	9 562,79	9 849,67	
Niveau 2						
Echelon 1	185	67,76	69,79	10 277,16	10 585,48	
Echelon 2	200	72,46	74,63	10 990,01	11 319,71	
Echelon 3	215	77,16	79,47	11 702,86	12 053,95	

Niveau 3					
Echelon 1	235	83,43	85,93	12 653,83	13 033,45
Echelon 2	255	89,70	92,39	13 604,80	14 012,94
Echelon 3	275	95,97	98,85	14 555,77	14 992,44
<b>III. ??Ingénieurs et craeds :</b>					
Position I	300	75,44	77,70	11 441,98	11 785,24
Position II ? A	400	95,47	98,33	14 479,94	14 914,34
Position II ? B	470	109,48	112,76	16 604,83	17 102,98
Position III ? A	530	121,50	125,15	18 427,91	18 980,75
Position III ? B	620	139,52	143,71	21 161,00	21 795,83
Position III ? C	800	175,57	180,84	26 628,70	27 427,56

(\*) A reclemapr par la RMG en viuegr siuavnt la dtae de pgssaae aux 35 heures.

## Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Union pfoensielsroe de prévention et de sécurité de Geuadlpu (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des turlriaalves de Gulpouaede (UGTG).
Organisations adhérentes signataires	Sud Sloardiis prévention et sécurité, sûreté, par ltrree du 25 nrebonme 2021 (BO n°2021-49)

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

En acotiaplin de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, les ptaires csnotetant que la négociation de bcarhne sur les salaires, la durée et les cintdonois de travail, la fiamoortn ctnitouose un atuot eisstneel à la prfseoison tnat en tremes d'harmonisation des rpparots sauicox qu'en temers d'équilibre économique.

Elles attendent, par ce neouvl accord, otibenn des piouovrs pubbcs une puls gnadre régularité au sien des esteenrpis ieantvrnnnet dnas la branche.

Elles cnifoemnrt être disposées à aigr auprès des seicvres de l'Etat puor le rpecset des réglementations, tnat en matière d'agrément et de compétence des sociétés que de fiatmoron des agents.

Il a été cennvou ce qui siut :

### Article 1er - Sur la réduction du temps de travail à 35 heures

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

Diupes l'accord du 16 jllueit 1999, selues 9 ertrsnppeis ont clnoci des ardccos d'entreprise sur la réduction du tmeeps de travail, ce même si l'effectif de 20 salariés est atteint.

Les prteias cneinnenovt en conséquence de cluonrce puor une altaipipocn générale au 1er mai 2001 un arcocd de branche,

stisebpcule d'extension en Guadeloupe, qeul que siot l'effectif des entreprises.

### Article 2 - Sur la formation

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

Les epinrrteses mermebs de l'UPPS, et saiatirnegr du présent accord, s'engagent à cofenir à la société Aiers Consultants, ssie imlmeube Le Forum, rue Ferdinand-Forest, znoe isrnuitldele de Jarry, 97122 Baie-Mahault, la mssioin d'élaborer le pgoramme de ftrmoaion de la branche, de mosiblier son fninamneect et de poetlir sa msie en pcale et sa réalisation dnas les entreprises.

Le dsitisiopf de frmtoaion diot démarrer au puls trad au mios de juin 2001.

### Article 3 - Sur les salaires

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

Vior les salaires

### Article 4 - Sur la mutuelle

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

La rcadintvoieen des salariés de la psire en craghe de 100 % par l'employeur des faris de mtuleule et de prévoyance ne proura être examinée sur son pincipre que stiue à une étude compaaivrté des différentes pniortitsops (prix et garanties) oerteffs par les sociétés de la place.

MM. ... et ... drnevot rieentr l'offre la puls intéressante dnas le mios qui siut la satgunire du présent accord.

### Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2001*

Le présent accord est déposé, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, à la direoctin départementale du tvraail et de l'emploi de Basse-Terre, ansii qu'au greffe du ceiosnl des prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les preitas conenvnnt d'agir ctjoemenniot en vue d'obtenir son etnieoxsn sur l'ensemble du toitterre du département de

# Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation Martinique

Signataires	
Patrons signataires	CGPME Mnaiurique ; MEDEF Martinique.
Syndicats signataires	CGTM-FSM ; CFTC ; CGT-FO ; CGTM.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaleridis prévention et sécurité, sûreté, par l'lette du 25 nvmreobe 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001*

Une cimmsoosn de ciaoetotcrnn de la bnahrce d'activité du gardiennage, de la seuvlcarinle et de la sécurité se réunit régulièrement dupeis le 6 srmthbepe 2000, puor faire le pinot sur la sitouiatn dnas ce sutceer d'activité.

Il est cnvoneu de tuot mrtete en ourvee puor l'application de la ctnoonvien clteovice nnlaioate étendue et son aapdtitaon la puls appropriée à la staiuiton de la Martinique.

## Article 1er - Commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001*

Il est institué une cosmomiisn prairatie régionale de cliotioiancn

## Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FEETS FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaiderlis prévention et sécurité, sûreté, par l'lte du 25 nomvbree 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Le tvaial de niut a fiat l'objet d'un aroccd en dtae du 30 otobcre 2000 alcplpiabe au 1er jievanr 2002 prévoyant une moiatroajn égale à 10 % du taux hrrioae mmuiim cionvntenenl du salari concerné puor les hruees effectuées dnas la palge 22 heures-5 heures, suos réserve d'une csuale prévoyant la remise en csuae de ces diisnoositps en cas de mciotafiodn législative postérieure

et d'interprétation de la coenonivn collective, composée dnas les mèmes porprotoins que la commiission paitaire noniatale telle que définie à l'article de l'iate citoonvnn coteveicle nationale.

Le fnoocminetennt de la cmmiosios pariatre régionale de cnaloiticin et d'interprétation se frea dnas les mèmes codnotinis que celels prévues à l'article 3 de la cnevontion cettolivce riltae à la csoiomn pitiarre nationale.

## Article 2 - Rémunération des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001*

Le dsitosiipf de l'article 9.05 de la cnvontoein cyleliotce nationale, rlaetif à la rémunération des jrous fériés est étendu aux jrous de fêtes mqeinaasitirus sviunats :

- Mdrai gars ;
- Vedderni sniat ;
- 2 Novembre.

## Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001*

Le présent aocrcd pnerd effet le 1er jieavner 2001.

## Article 4 - Dépôt - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001*

Le présent acrcod srea déposé à la droiticen du travail, de l'emploi et de la fimoatorn ponolssnlerefie de la Martinique.

Les peaitrs sagntirieas du présent accrod cnnineevnot d'en denamder l'extension à l'ensemble des esriperntes de la barnche d'activité exerçant en Martinique, par le minrtise de l'emploi et de la solidarité.

audit accord.

Dans le crade de la loi du 9 mai 2001 prévoyant que les heeours de niut travaillées de 21 hueres à 6 hreeus dovniet friae oagtmeielnibrot l'objet d'une caotnspmoen suos frmoe de rpoes compensateur, les pairtes sgrteianas snot ceueovnns de renégocier l'ensemble des ceopintmaoss reeitvals au tivraal de niut et de les rrondefe dnas un nevoul arccod uquine sur le taviarl de nuit, anunnalt et remplaçant ainsi l'article 3 de l'accord du 30 octobre 2000.

Les petrais saginirates déclarent que le taairvl de niut est, par nature, iabiissdlcnoe de l'activité et inhérent à la vtoiocan des eretiepsrs de sécurité d'assurer la continuité de leurs poeirsats vis-à-vis de luer clientèle, qu'il s'agit d'une purique déjà instaurée dnas les enteepirrss et qu'en conséquence le présent arccod n'a pas puor obejt de mterte en plcae ni d'étendre le tarval de niut dnas les epenrtersis du secteur, au snes du 2e alinéa de l'article L. 213-1 du cdoe du travail, mias smelenet d'en préciser les cesonmainpots et les cnoodnitis d'application de ces compensations.

Les paeirts sarngeiitas précisent que les donoitsiipss qui suenvit snot cenevnuos dnas le cadre d'une négociation gabole et dnoc de cesinonscs mlueluets gaellobs proantt tnat sur le taavril de niut que sur les sieraals puor l'année 2002 et qu'en conséquence l'engagement des paretis diot également être gaboll et petror simultanément sur les duex voltes précités, même si, puor des rosinas de forme, ils snot traités dnas duex acrdocs séparés.

# Article 1er - Compensations au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

## 1.1. Majitranos de silraae

À cetompr du 1er jneviar 2002, suos réserve des dptoossiinis de l'article 4 ci-après, les herues de tavrail cmieosrps etnre 21 heuers et 6 hueers fnot l'objet d'une maraojiton de 10 % du tuax hoarrie mmniuim chnoeneonnvit du salarié concerné.

## 1.2. Rpoes cspoeetmaunr

Les pateirs ceniennonvt de ne pas feixr de durée miniamle hedidoarbame de tivaral de niut puor accéder au droit au roeps ceuaemostnpr et en conséquence de l'attribuer dès la première heure de nuit.

Ce reops caemuposentr est d'une durée égale à 1 % par heure de tarvail ciospmre entre 21 hereus et 6 heures. Il srea auqics et pirs par le salarié dnas les ctnoioids prévues aux aretlcis L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, anisi que D. 212-6 à D. 212-11 et D. 212-22 du cdoe du travail.

Cette infoomiari des dirots auqics fiat l'objet d'une meitnon sur la fchie de piae ou en anexne à la fhice de paie, suos la riuqbrue « Rpeos cutpnoaesmer sur triaavl de niut » qui diot être ditcisnte du suvii et de la rqibuuure « Rpeos coeueansmtpr sur heeurs supplémentaires ».

Le roeps ceomntpeuasr ne puet être compensé par une indemnité, suaf résiliation du cnotrat de taraivl et en cas de reipsre du pneonrel par tsfernart de contrat, le salarié concerné paovont dnas ce drneier cas prrndee un rpeos équivalent snas sldoe dnas l'entreprise entrante.

# Article 2 - Durée du travail et travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

## 2.1. Durée qtuinoidene (1)

Dans le cdare des diospisotins de l'article 17 de la loi du 9 mai 2001 anayt modifié l'article L. 213-3 du cdoe du travail, les peatris ceiennnnovt que la durée des vacations, y cpimors celels effectuées en tuot ou prtaike sur la période 21 heures-6 heures, proruia anetdtre l'amplitude de 12 hurees conformément aux doipstosinis cnnieoeennvlots actuelles.

## 2.2. Durée hebdomadaire

En vretu des mêmes dispositions, les pitaers connvnneeit que la durée hbmieaordade menyone de trviaal sur une période qulcquneoe de 12 saenmeis consécutives puor les tluarerliavs de

# Accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Seaidrilos prévention et sécurité, sûreté, par lttere du 25 nroembve 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003

niut puet aidntree 44 heures.

(1) *Parhgrpraae étendu suos réserve de l'article R. 213-4 du cdoe du travail, sloen lquel il puet être fiat aipiatlcopn de la dérogation prévue au 2° de l'article L. 213-3 du cdoe du taavirl à cnidioiota que des périodes de reops d'une durée au minos équivalente au nrbome d'heures effectuées en aaciltpopin de la dérogation sieont accordées aux salariés concernés (arrêté du 3 mai 2002, art. 1er).*

# Article 3 - Modification de la réglementation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

Les décrets d'application prévus par la loi du 9 mai 2001, et nmtneaoamt par le nveoul aitcrle L. 213-3 du cdoe du travail, n'étant pas eornece parus, il est expressément cenvou qu'au cas où ces décrets iuionneatiridt de nloveeus cianttrons ou citinnoods (telles que, par exemple, le quota de repos ceopnmautser ou des cinoindos puor déroger cevnnmniooeentlent aux durées et à l'organisation du taivarl de nuit), la totalité des diitissnoops du présent aocrcc dvinraedeit caduue et ne suariat être opposée aux paeitrs signataires, snas puor auantt rnnoeder eefft à l'article 3 de l'accord du 30 obtcore 2000.

Dans une telle hypothèse, les priates civnnneonet de se rcreeontr puor emaxneir les ctdndioois d'un nuoevl accord.

# Article 4 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

Ces doitnoipsiss peodnnrrt effet le 1er janiver 2002 suos réserve de la potiaciubln à cette dtae de l'arrêté d'extension.

À défaut, elles inrenveniodtt le piemrre juor du mios sviaunt la puaibltocn au Jonaurl ofecifil de l'arrêté ministériel d'extension.

# Article 5 - Demande d'extension et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juin 2002

Une dmaedne d'extension srea rmiese aux serceivs compétents du ministère du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé à la dtoiiircn départementale du tiraval et de l'emploi de Prias asnii qu'au gerffe du cseoinl de prud'hommes de Paris.

Considérant l'accord conclu le 8 mras 1995 et coptme tneu de l'évolution des tvaarux menés au neivau des ccistnosfiaas pnsloieelrsofn les periats srnieatagis pennnert atce de la nécessité rnouceee par l'ensemble des peaerrinats souaix de dseisopr au neivau de la bhcnare d'un ognrae prraaite dnot les miossins snot définies à l'article 3,

il a été cnveou ce qui siut :

# Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003

Le présent aocrcc s'applique à l'ensemble des erpetserins cmopeirs dnas le chmap d'application de la cvnonotien cotclivlee des eretepirnss de prévention et de sécurité référencées suos le cdoe 746.Z de la nreuoanmtle d'activités française (NAF).

## Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003*

La cssomoimin ptirairae nontaaile de l'emploi et de la faoirtmon pleflsoisnrnoee (CPNEFP), ci-dessous dénommée la « csmoisomn » est au paln notnaial l'instance d'information réciproque, d'étude, de csnuoltatoin et de ctoanotrieen dnas le domaine de la fotmroain pnsolirlefseone et de l'emploi.

## Article 3 - Missions

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

Conformément à la définition générale de ses atirnitbuots tlée que prévue aux aocrdcs naianotx inerosterfiloepnsns du 10 février 1969 et du 3 jeliuit 1991 anisi que de lerus anneavts du 8 nrnobeme 1991, du 8 jvianer 1992, du 5 jilluet 1994, du 18 nbermove 1996 et du 26 février 1997, la cismioomsn ecexre neamtnomt les msnosiis svuatenis :

### 3.1. En matière de foamitorn poerinflessonle :

- pvooumiror la pilitqoue de fitamoron de la branche, pcearpiitr à l'étude des myeons de ctete firaomtn ainsi que des mnoeys de pmertonneceefit et de réadaptation pneersloisnfs extntsais puor les différents nevaux de qualification, rehhoreccr aevc les poruiouvs pucbils et les oaensmgirs intéressés les meeusrs porrpes à asreusr l'adaptation et le développement de ces moneys ;

- peoprsor des cnneouts pédagogiques ceomrfos à l'évolution des qfaialuocitnis riuqeess par la psrofsieon ou procéder à la vitdoialan de cuex qui sneairst proposés par les écoles ou certens de footairmn agréés par la bachrne ;

- préciser les critères de qualité et d'efficacité des ainotcs de forotamin menées par les onsgimeras de fmtarioon privés, définir et oingsarer les procédures de contrôle ;

- procéder aevc les piorouvs piclubs à l'examen de l'évolution des diplômes et ttries définis par les intcnases ministérielles compétentes ;

- procéder à l'agrément des prromegmas de famtoiorn au ttire des cnorttas rnvleat de l'insertion pssnoolnlerefe des jenues ;

- procéder si nécessaire à l'examen de l'ouverture ou de la freuemrte des sietocns d'enseignement toilncuogheqe et peeifsnosnrl et des siotcns de fotoairmn complémentaire, en cniataertocn aevc l'échelon régional, le cas échéant ;

- conocrir à la définition des modalités de msie en quevre de cioficteriatn professionnelle, et nmoetnmat de ceicifrat de qilaiitacuofn pnrossielfeloe (CQP), titre à finalité poslsnerieonfle (TFP), et ceitarticofin de compétence complémentaire (CCC) à un métier, ou tutoe artue dénomination prévue par Facrne compétences ;

- peoosrpr des atnoics de frtaioomn à considérer comme ptoiriaerrs ;

- être consultée anvat ttoue ccnosuioln préalable de caotrnts d'objectifs, d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), de carnotts d'études sur les pestpeceirvs d'évolution des emplois et des qiafotianuclis (CEP) et être informée des cnulnoocsis de ces études ;

- enieamxr le rorpapt anuenl de l'opérateur de compétences (OPCO) puor sa ptirae spéciifique raelvtie à la bnahcre d'activité de sécurité.

D'une manière générale, la CEPNFP puet deitlniger tutoe étude puor préparer ses décisions, en sliitlaocnt ntmeonamt l'appui d'organismes piublcs dssainopt d'une etrxeispe sur le ou les dsiosers concernés.

### 3.2. En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la sittoiaun et les pvtprceseies d'évolution de l'emploi en tmeers qttfiutnaais et qualitatifs, nanoetmmt dnas lrues iidnnecces sur la surttcue des qotiafaciinuls et des bosnies de fiaomtron ;

- établir amlnenluenet un rapport sur la sittoauin de l'emploi et son évolution ;

- friae procéder, le cas échéant, à toute étude penaetrmtt une mureeille ciscnaonsnae des réalités de l'emploi et de ses évolutions, en anayt rcreuos à des fthanenimecns piclubs de tpe CEP ;

- petrrtmee l'information réciproque des meembrs de la CNFPEP sur la stuaoitin de l'emploi dnas luer rsersot pneeniosofsrl et ttoiearirrl ;

- cncrooior à l'insertion pinleoslrefnose des jeunes.

Dans le cardé de ces missions, la CNEFPP arua accès au rarpopt de bchnare reims à la coimissomn niatalnoe paritaire.

## Article 4 - Composition de la commission

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

La cmismsooin est constituée de représentants des orinntogasias sicadeynls d'employeurs et de salariés représentatives au paln national.

Chaque oainargtiosn slcdiyane de salariés désigne un mrmebe triuitaile et un mmrbee suppléant.

Le collège erepyumlos désigne un nrmboe égal de memrbes ttrlaieius et de suppléants.

La répartition du ttoal des sièges au sien du collège eemolpyr entre les différentes oanrotsigains pelssoenlfeornis représentatives s'effectue en ttnaet cmotpe de luer représentativité en tremes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au mmnium un siège puor cqhaue otoagirisnan rconunee représentative dnas la branche.

Les mbemres de la ciismomson snot désignés puor 2 ans, luer mnaadt est renouvelable.

En cas d'impossibilité de siéger du tliruaita et de son suppléant, le taltiirue puet donenr povoir au mmrebe de la cismiosomn de son choix, du même collège.

En cas de démission d'un des merembs tutiarile ou suppléant, l'organisation sdycinale concernée puet procéder à une nveolule désignation puor la durée du maadnt rseant à courir.

## Article 5 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

La CFNPEP est présidée atanemvieerltnt par l'un ou l'autre des meembrs du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Le mnaadt du président et du vice-président est de 2 ans, chucan d'entre eux étant désigné par son collège.

Le pmierer président srea un représentant de la délégation patronale.

La cmmoissoin se réunit otniaelobriegmt une fios par semestre. Elle se réunit également à la daedmne d'au mions duex ontisinaoagrs mebrmes de la CPNEFP.

En cas de saisine, celle-ci diot être effectuée par lrtete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la

commission.

La sansiie diot être accompagnée des ionmftnioras (documents, etc.) sur la nartue de la saisine, aifn d'éclairer les mbmrees de la coissiomn et qu'elle pisse se prononcer, au préalable, sur la validité de ctete sinisae eu égard à son dimoane de compétence.

La csmomiiison siège au puls trad dnas les 30 jorus de la saisine.

Les cnotanovcois diovent prvenair aux meemrbs de la cmmision accompagnées du cpmtce rednu de la précédente réunion et de tuot dnoemut nécessaire au mios 3 seinmaes aavnt la dtae de la réunion.

Les suppléants snot convoqués en même teps et snot dsatanetieris des mèmes dcnumtoes que les mrbmees titulaires.

Le président fxie cijnneetonmit aevc le vice-président l'ordre du juor ; il ainme et cnduoit les débats et en fiat établir le compte rendu. Celui-ci est signé par le président et le vice-président après arpootbapin lros de la réunion suivante.

#### A. Recommandations

Les rincdamnoeomtas ne snot vablleas que si la majorité des mreemb de la coosiismn snot présents ou représentés. Les aivs snot pirs à la majorité smlipe des mbremes présents ou dûment mandatés. Suel le mmerbe titarulie d'une oiangasirton dsoipse d'un droit de vote, le suppléant ne vanott qu'en son absence. Les aoetnsibns ne snot pas comptabilisées cmmoe un vtoe exprimé.

Les cintonidos de quorum et de majorité s'apprécient au nivaeu de cuahn des collèges.

Lorsque le quroum n'est pas atteint, l'instance piirratae est convoquée à naveouu dnas un délai de 1 mios et puet délibérer sur le même orde du jour, quel que siot le nrbmoe de meermbs présents ou représentés.

En cas de vtoe ne prteanetmt pas l'expression d'une psotioin vialde (à siavor 50 % des vtoes exprimés + 1 voix) au sien de cahucn des collèges, le président roertpe la pspotrioion à l'ordre du juor de la pciranohe réunion de l'instance pttrriaiae en rntaccep un délai minimal de conaviotcn de 15 jours, au crous de lalaleqne un noeau vtoe par collège srea effectué. Si ce sncod vtoe ne peemrt tuoourjs pas l'expression d'une psotioin vildae au sien d'un ou des collège(s), la décision d'une éventuelle adootipn est psrie à la majorité qualifiée fixée à puls de 70 % des viox au sien des duex collèges réunis. Les aboointstns ne snot pas comptabilisées cmome un vtoe exprimé.

Par exemple, dnas l'hypothèse d'une réunion à llaluqee praeipctnit 7 ointngorsaas seaallrais et 4 otagisnnioras plaeatnors (soit 14 sièges au total) et qu'aucune atbnstion n'est observée, aistobusant à un nrbmoe de viox égal à 14 au nveau des duex collèges réunis, la rdtaniemocoam puor être adoptée dvrea avor riuecillee 10 voix.

#### B. Moyens

Le secrétariat est assuré par les osaainingrtos d'employeurs.

Les fincotons des mermebs de la CFPNEP snot gratuites.

Les modalités d'exercice de luer mdanat par les représentants salariés snot celles définies à l'article 4.03 de la cinvnnoetn ciotlelcve des eitesnprers de prévention et de sécurité.

## Accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail

Le tmeeps passé par les salariés puor l'exercice de luer mnadat est considéré cmmoe du teps de tvraal effectif. Le sriaale est dnoc meinntau par l'employeur.

La priate salraiae ou la pairete ptvlaanoe puet pmencnltueot se fiare asseistr lros d'une réunion, par un spécialiste des qsuetions de ftiomoarn pefrloninseolse et/ou d'emploi.

Cette dnamede diot être exprimée préalablement à la réunion concernée, une fios son odre du juor établi.

Les firs et haoerinrs éventuels liés à cette acnsiatsse snot à la cahre de la ou des oistagrnans sdayelcins l'ayant sollicité.

## Article 6 - Information des employeurs et des salariés

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003*

Une inooimaftrn sur la création d'une CFENPP est msie en oeuvre, par les peairreatns saicuox siégeant à la commission, au puls trad dnas les 3 mios de l'entrée en vueiugr des dtiospisnois arrêtées dnas le présent accord.

## Article 7 - Bilan

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003*

Un bialn de fenntmocnnieot ainsi que les études réalisées suos son ipluoismn snot publiés par la CENFPP tuos les 2 ans.

## Article 8 - Révision

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003*

Le bilan asni que des mdonioifacits législatives, réglementaires ou cvnlntinenoneoes puvneet aeemnr les pnreatreais siuoacx à réviser cet acorcd dnas les cndniootis de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Les doptiniissos ci-dessus ne pvnueet friae oacsbtle à l'ouverture de dicssisouns puor la msie en hmiarnoe aevc tutoe neullvoe dstoioipiisn légale ou conventionnelle.

## Article 9 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2003*

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la doirctien départementale du trviaal et du csneiol de prud'hommes et d'extension prévues conformément aux diooitispss de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Il srea applicable, puor une durée indéterminée, dès paioobtlicun de l'arrêté ministériel d'extension.

## du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	SWEPS CFSV CTFC ; FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiraldies prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2003

À coempr du 1er juillet 2004 et suos réserve de la ptuociaiblin à ctée dtae de l'arrêté d'extension, tteous les herues de tairvl effectuées le dimcnhae (soit ernte hruee et 24 heures) fnot l'objet d'une moaorajtn de 10 % du tuax hiroare mnmiuum citnoenvnonel du salarié concerné (1).

À défaut de picuolaitbn au 1er jililut 2004 de l'arrêté d'extension, ces dptiinotsiess s'appliqueront au peiremr juor du mios saunvit la ptaiioclubn au Jnorual oceffiiil de l'arrêté d'extension.

La miaojrton puor le tiavral du dcinmahe se claucl sur le tuax hiraore mmuiinm cnnennvteiol de bsaé décompté anavt aapotcilpin de tutoe artue majoration, qlelue qu'en siot la nrtuae ou l'origine (travail de nuit, juor férié, etc.).

Il est précisé en orute que cette maotoarijn n'entre pas dnas l'assiette de cluacl de ces areuts majorations, nmmaentot celels liées au tvraal de niut et/ou d'un juor férié.

(1) Elxpeme pqtuiare (BO 2003-48) :

*Pour une herue de tavral effectuée le dminchae et ierntnveant dnas la période fsnaait l'objet des maoajtinars prévues puor le tavral de niut (soit de huere à 6 herues et de 21 hruees à 24 heures), le culacl de la rémunération due s'apprécie de la façon sunaitive :*

- tuax hiorrae de bsaé cenniovntel : 7,73 ;
- maariojton due au trite du trvaail du dihnacme (10 % de 7,73) : 0,77 ;
- moaoijtran due au ttrie du trvaail de niut (10 % de 7,73) : 0,77 ;  
Soit au taotl puor une heure de tvraal effectuée le dcaminhe et de niut : 9,27 ?

## Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2003

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la drcioiten départementale du tvraal et du ciosnl de prud'hommes, conformément aux dnsoipitsois de l'article L. 132-10 du cdoe du tvarail et d'extension auprès du ministère des affaries soaleics conformément à l'article L. 133-10 du cdoe du travail.

pnslorlnofseiee de Paris, syreice des cinntevnoos collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Prais Cedex 10.

Monsieur le dceituer départemental,

Conformément aux dsinisitpoos de l'article 2.02 de la cioneonvt civloltece des eestrneips de prévention et de sécurité, nuos vuos niftonois par la présente nrtoe adhésion à l'accord du 10 juin 2002 et son annexe, aroccd rtiaelf à la prévoyance cenviclolte étendu par arrêté du 7 février 2003.

En vuos rreiceamnt par anvace de bein vilouor nuos en auccesr réception.

Nous vuos poinrs de croire, mnsoiuer le directeur, en l'expression de nrtoe considération distinguée.

Le président.

## création d'un observatoire des métiers

En vigueur en date du 4 mai 2004

Paris, le 4 mai 2004.

L'USP « suavnrelilce par anetgs » sécurité privée, à la doicrietn départementale du travail, de l'emploi et de la ftoairomn

## Avenant du 24 juin 2004 portant

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntnaaiol des epseeritrs de sécurité (SNES) ; Syndicat pinofenesesrl des eniprters de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA) ; Union des eeriptrnses de sécurité privée (USP).
Syndicats signataires	Fédération des sicreevs CDFT ; SNEPS CTFC ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des toasrtpnrs et des serceivs (FEETS) FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sieiraodls prévention et sécurité, sûreté, par lertte du 25 nremvobe 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le présent aocrcd s'inscrit dnas le noauveu cdrae légal et réglementaire résultant nnmaomett de l'accord niaatnol insneefitrsroopnel (ANI) du 20 seebptrme 2003 complété le 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, leusleqs tetxes confèrent aux behrncas plerlionensfsoes un rôle actif au nvieau de l'information et de l'orientation des salariés en matière de fromitoan pofnesineorlsle tuot au lnog de la vie.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le présent accord s'applique aux errnieepsts etnnart dnas le champ d'application de la citeononvn clevcltioe des esnrepters de prévention et de sécurité, les activités de trnarspot de fdnos n'étant pas concernées.

## Article 2 - Missions et objectifs de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

L'observatoire piceptrosf des métiers et des qifaoncuiliats est un otiul tqeuniche dnot la finalité est de denonr des éléments d'information otbfjceis et actualisés à la CEPFNP et d'apporter neaotmmnt aux arucets de la fmotriaon piessflnrlonoe des éléments de connaissance.

Il est ici rappelé que la CPNEFP est au svecire de la cismmoison naolnatiue paritaire.

L'observatoire a vcioaoatn à mneer des tuarvax à compétence nnatilaoe ; toutefois, si clea apparaît opotuprn et entre dnas les priorités de la branche, des inotervtinnes sur le paln régional et/ou sur le paln européen puoront être conduites.

Il diot fiectialr la msie en ourvee de la misiosn de siivi qnattatiif et quitaaitlf confiée par la perofssion à la CPNEFP. Il prciiatp également sur un paln thqeinuce à la msie en palce des disopifsts prévus en matière de formation, nemtonamt : ctonarts de professionnalisation, égalité d'accès à la fmiaorotn professionnelle, coioscnlun de ctanorts d'objectifs, etc.

À ce titre, lui snot dévolues les mniiosss snuvtiaeas :

- aiov r une mrueleile vsioin d'ensemble des métiers et des

qtaoinfcuilias d'une barchne pesnsflolierone ;

- ifnietdeir les fuertcas et la ntraue d'évolution des métiers, aifn d'évaluer leurs iamptcs sur les bnesios en compétence, et en foaiormtn en taennt copmte des caneenghmts enouevtnimrenax à myoen et à lnog tmere ;
- réaliser des études spécifiques conncnreat les métiers présents et à venir, aifn d'apporter un suprpot theiqncue aux tuvaarx de la CENPPF en matière d'adaptation et d'amélioration des pmaroegrms et des atoincs de fiormatn ;
- aruessr une vleie peanmrnete sur l'évolution des métiers, peerntamtt d'enrichir le dioagule siocal ;
- cceelltor les données qianauttiets et qvtualieitas ptnorat sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qlfonaiiautcs ;
- aysanelr les données qui fenrot l'objet d'un rpaport périodique ;
- d'une manière générale, ccenovoir et réaliser les incedeitars nécessaires à l'exécution des mniisoss qui lui snot confiées.

## Article 3 - Comité de pilotage

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

### 3.1. Composition

Les tuavarx de l'observatoire snot cuiotdns par un comité de pilotage.

Ce comité de pltaigoe est composé de représentants des ongairoanists snaelidcys d'employeurs et de salariés représentatives au paln national.

Chaque osgiaaortnn sdalyicne de salariés désigne un mebrme tritiale et un mebrme suppléant.

Le collège eymeulorps désigne un nbomre égal de mmeerbs tlreauits et suppléants.

Les mebmres de la cssmmiioon snot désignés puor 2 ans, luer madant est renouvelable.

En cas d'empêchement de l'un des représentants désignés, il est prou à son rpamcnmeeelt puor la durée du madnat renatst à coiurr par l'organisation pssenforlilnoee ou sclyainde concernée.

Peuvent ateisssr au comité de pioglate les tiiatelrus désignés et lures suppléants, luqseles snot régulièrement convoqués et dasinteeatirs des mème dtonmuces que les titulaires.

En cas d'impossibilité de siéger du tlriuaue et de son suppléant, le ttiruiale puet denonr poiovr au mmebre du comité de son choix, du même collège.

Sont également invités à pitecirapr aux réunions du comité de potlgiae un mebrme penernmat de l'OPCIB (en l'occurrence, l'interlocuteur puor la branche) asni que le président de la CPNEFP.

Peuvent y participer, à la dmanede du comité de pilotage, les erpetxs ou cnsaoluntts aany en caghe la réalisation d'études puor le ctmope de l'observatoire.

### 3.2. Compétences, attributions, confidentialité

Compte tneu de son rôle esvlmecxnieut technique, le comité de pgaitle intvierent puor exécuter ou firae exécuter les études et tvraaux commandés par la CEPFNP dnas la liitme des feemiancntns qui lui snot attribués.

L'observatoire dvaent cienottusr une adie à la décision puor la CPNEFP, il aediptnraa aux mreebms du comité de piglaote de définir et de liteimr précisément les tuvaarx menés aux selus beosnis identifiés.

Les membres du comité de paoltige s'engagent à rpesceer la puls srctite confidentialité cncoanent les itirmfnnoaos en pacrvennoe des etsreinreps dnot ils ont pu aivor cnncainssae du fiat de luer fonction.

Celles-ci dovernt être utilisées eixeevlunmcst de façon cvellictoe dnas le cardé des tuvaarx menés par l'observatoire et ne pounorrt en auucn cas faire l'objet d'un tēarmient iediinvdul slscetbipe d'induire de façon deircte ou iidcetrne des drossnoiits de concurrence, et ce suos queuqle frome que ce soit.

## Article 4 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

### Présidence

Le comité de pagotile est présidé aiertanevlmnet par l'un ou l'autre des mmbrees du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Le mnaadt du président et du vice-président est de 2 ans, ccuhan d'entre eux étant désigné par son collège.

Le primeer président srea un représentant de la délégation salariale.

### Réunions

Le comité se réunit oebgetomilirant une fios par semetsre sur cocatnoivn du président. Toutefois, puor la première année, il se réunira toirs fois.

Des réunions supplémentaires puornort se tienr à la deanmde de la majorité des mmerbes du comité de plgaoite (appréciée tuos collèges réunis).

### Majorité

Le comité ne puet vmelaebnat délibérer que lousque la majorité des mbrmees de chcaun des collèges est présente ou représentée.

Lorsque le quruom n'est pas atteint, le comité de ptilogae est convoqué à nuoaevu dnas un délai de 1 mios et puet délibérer sur le même odrre du jour, quel que siot le normbe de mebmers présents ou représentés.

Les pirses de décision snot peisrs à la majorité raivtlee appréciée en fnoioctn des memrebs présents ou dument mandatés, tuos collèges confondus.

En cas de parage des voix, les différents aivs sreont tmsrnais en l'état à la CPNEFP.

### Moyens

Le secrétariat canourt (convocation aux réunions, rédaction et diousifin des ctmope rendus) est assuré par les oagarnoisnts d'employeurs.

Les fcnoitons de mermbes du comité de ptaloge snot gratuites.

Les modalités d'exercice de luer mnadat par les représentants salariés snot celles prévues par l'article 4.3 des culsaes générales de la cvntooinen ctoeclyle prévention et sécurité, à l'exception des faris de torparsnt qui snoet remboursés dnas la limite du barème SCNF 2e classe.

L'observatoire rcoruera aux mynoes techniques, humains, ltoeiujisgs éventuellement mis à disotoispin par l'OPCA de la

## Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté

branche.

Le faeminnent de l'observatoire srea assuré par l'OPCA de bnhraze dnas le cdrae des diotsiopsns législatives et réglementaires en vigueur.

Il uslieirta de la façon la puls systématique qui siot les données et suittseqtias déjà exseantts (statistiques pbuuqiles tpye Cereq, Insee, rpaoprt de branche, steaqutsiits sur la foatmroin en pnaveocre de l'OPCA, etc.).

## Article 5 - Remise des travaux de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le comité de pitgaole tmnraest à la CNEFPP un cmotpe rnde de ccaunhe de ses réunions, le résultat de ses traavux et études ansii qu'un bilan aennul de ses activités.

La CEPNFP est chargée de dfseiufi ou de farie diffuser, éventuellement par l'Opca, les résultats des tuaravx auprès des oarosnigtians slcaydenis de salariés et d'employeurs asini qu'aux iensnatsc ivteenrnant cmmoe artecus de la framooit professionnelle.

## Article 6 - Révision

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Les miifitacndoos législatives, réglementaires ou ctnninnleolevos pnuveet aemnr les penriatars sciaoux à réviser cet accrod dnas les ctdiinoons de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

## Article 7 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le présent arccod est cnoclu puor une durée indéterminée à cmpoter de la dtae de pblicatioun de son arrêté d'extension.

## Article 8 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le présent acrocd puet être dénoncé dnas les cidnootnis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

## Article 9 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 24 juin 2004*

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la dociterin départementale du triaavl et du coniesl de prud'hommes et d'une dendame d'extension conformément aux doinpiotsiss de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

## aéroportuaire dite PASA

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; SPESSAA ; USP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC ; FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Seadoreils prévention et sécurité, sûreté, par l'lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2005*

La coommision de ctioclianoin et d'interprétation, prévue à l'article 3 de la cvneiotnon clloticeve des erperseitns de prévention et de sécurité, est réunie sur ddenmae des sdyintacs FO et de l'USP puor émettre un avis sur les modalités d'octroi et de vmersneet de la pmrie instaurée par l'article 2.5 de l'annexe VIII cenncaort la sûreté aérienne et aéroportuaire (accord du 31 jleuit 2002).

Après échanges ernte l'ensemble des organisations, est arrêté le ttxee suivant, qui ctoutsnie le texte de la recommandation.

**Question 1:** le vrsmeeent de la « pmrie alnelnue de sûreté aéroportuaire » dtie PSAA était-il conditionné à l'acceptation de la riaoirsaevoln des marchés par les deonrns d'ordres de cuahqe enterrise ?

Avis de la cmmiesson : il était expressément cnneouer le texte les paetirs que le vrenseent de la PSAA n'était pas subordonné à la prsie en cgarde de son coût par les donnuers d'ordres.

**Question 2 :**puor la première année d'application, y avait-il leu de piotsaerr la PSAA ?

Avis de la coimmosmsn : il n'y avat pas leu de piortserar la PASA, illeuaqe est palbyae en une suele fios dnas les citdnioons de l'article 2.5, y cmorphis puor sa première application.

## Accord du 28 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	USP.
Syndicats signataires	SNEPS CTFC ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat ntaonail des eneitperrss de sécurité (SNES), par ltrte du 20 seerpbtme 2005 (BO n° 2005-39).  Sud Soidrleais prévention et sécurité, sûreté, par l'tree du 25 novomebe 2021 (BO n°2021-49)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Le présent arcocd s'inscrit dnas le crdae de l'accord noitanal iproftesnonirsnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et a puor oejbt de définir les connditios de luer msie en oveure dnas la brhcane professionnelle.

Il fiat stuie à l'accord du 24 juin 2004 sur la msie en pacle de l'observatoire psrpeocit des métiers et des qualifications.

Les paanterires scuiaox souhaitent, par le présent accord, dennor une nlvuleoe iupmoilsn et créer une dqnmyiuae dnas le développement de la frmitooan tuot au lnog de la vie professionnelle.

**Question 3 :**à qllue dtae ctete PSAA était-elle elxibgie puor la première fios étant rappelé que l'accord du 31 jleulit 2002 a fiat l'objet d'un arrêté d'extension du 21 obrtoce 2002 publié au *Journal officiel* du 24 octobre 2002, aevc une dtae d'application fixée au 1er nrembove 2002 ?  
Avis de la csoiomsmon : eu égard à l'esprit et au coenxtte des négociations, les itnenoitns de l'ensemble des paetirs stirneiaags étaient bein de faire bénificier les salariés de cttee PSAA dès norbvmee 2002.

**Question 4 :**dnas l'esprit des négociateurs, était-il prévu d'instaurer un cmuul olibiatorge etre la PSAA et un 13e mios antérieurement versé ?

**Question 5 :**le vnseemrt d'un 13e mios entre-t-il dnas la catégorie de « tutoe artue pmrie éventuelle versée anuenelnlmt » visée à l'article 2.5 ?

**Question 6 :**dans l'affirmative, cttee aoiitmssialn est-elle troujuos vllaabe qllue que siot l'origine du 13e mios, à siovar : usage, contart de travail, aorcccd ccoieltf et/ou élément rpreis lros d'un trrrasfet ernte peeartitsras sesuicffs ?

**Question 7 :**dnas le cdare d'un acocrd d'entreprise (instaurant ce 13e mios) antérieur à la dtae de pisre d'effet de l'annexe VIII et prévoyant dnas ses modalités de pienmaet un vneemesrt anticipé d'un aotpmce (moitié en juin et le slode en décembre), leidt 13e mios est-il trjuuoos aimialblsse à une pmrie versée aenlmenlt ?

Avis de la cmiiomsson :

En réponse de façon gblaoe aux qrtuae qieontuss fnraigut ci-avant, la csmimsoon cmfoinre qu'il était bein dnas l'esprit des négociateurs, et dnas la lettre, d'instaurer une pmrie ne se clnluat pas aevc un 13e mios (quelles que snieot son appellation, son oirnige ou ses modalités de paiement).

Il est précisé que le salari é diot bénificier du pinprcie de l'application de la diitsspoion la puls fvlarboae (montant, modalités, conditions) entre la PSAA et une telle prime.

Le présent avis d'interprétation, après satirgune par les différentes oatoinsrnags syndicales, frea l'objet d'une procédure d'extension à la dielicne des oininasrgatos patronales.

Conscients de l'enjeu mjeaur que représente la fotoamrin pelfoessoinrnle des salariés dnas luer activité, les pratarneies suocax se snot attachés à définir les priorités en teermes de pulcbs et d'objectifs de frtoioamn professionnelle, ainsi que les cnoinitods de msie en oureve les mueix adaptées à la bhrance prévention et sécurité.

Les penararetis saocuix de la bchnrae pnaargtet la volonté de mneer une polituige dnot l'objectif est de cejunguor de façon penntteire et aismeubte :

-les apasinotris des salariés en matière de fioratmon plenenisosolfre dnas le cdare de la csrnitouocn de luer puroarcs pineofsnrsoel ;

-les binseos de fotiroamn des enerpesrtis puor friae fcae aux évolutions de l'environnement économique, des teonolgcheis et du cdare législatif et réglementaire ;

-le nécessaire rornmfeceent des compétences et des qniultaiaifocs des salariés puor mueix anpcieitr et répondre à l'évolution des activités de prévention et sécurité et des besonis des eprniteres clientes.

Les pterianars soiaucx seiuotnnet cttee puqtolie qui diot créer les cotdnnois adaptées à la bacnrhe prévention et sécurité puor :

-permettre aux eepiersntrs de mesiliobr la froitmoan et ses ftcmneineas au seicrve d'objectifs crenandsroot aux enjeux de la pofrsioen et de ses elopms ;

-soutenir l'effort d'adaptation des salariés à l'évolution de luer elpomi ;

-développer les aitncos de fotonrimas pilorflseoenens qniufaiealts ertant dnas les priorités de la bhnace ;

-permettre aux salariés de s'inscrire dnas une diuaymne d'amélioration de lues compétences et d'être auctrs de luer prejet poeosirnfenl ;

-faire de la ftrimoaon poseslfelonrine un leveir puor foersaivr la mobilité pleisonolensre et anamgcpcor le pgsaase d'un métier à un arute au sien du stecuer d'activité prévention et sécurité ;

-contribuer à l'attractivité du secteur d'activité, nnmetmaot à l'égard du pluibc « jeneus » ;

-faciliter l'exercice et l'articulation des différents dtpiisifsoz ensxattis et rceroeefnr l'unité des piqrautes et la continuité en matière de faioomtrn plfsoenosirene au sien de la branche, qleuls que senoit les entreprises.

Dans le crade de ctete politique, les ptereranas suoiacx s'engagent à ftiiecar l'accès de tous, et en preilciaut des trlaevaulrs handicapés, à la footarmn tuot au lnog de la vie professionnelle.

Ils réaffirment luer aheettcanmt à l'égalité d'accès à la fratmoion poslneseoilrnfe enrte les hmmees et les femmes.

Les piaaterrns saoucix de la banrche setanuhiot que cette piqilutoe de fomaoritn prmettee de mieux s'adapter aux évolutions de la poisofesrn et de répondre de façon réactive à de nauoeuvx besoins.

À cet effet, ils ranconesnseit à la CFENPP et à l'observatoire ptiprecsof des métiers et des qtofilinaaucis un rôle renforcé dnas le crade de cet accord. Ils s'accordent sur l'importance de la CFNPEP et de la sitoecn pnleielrsnoosfe priaartie puor fraie le bailn et suivre la msie en oeuvre des anitcos de foarimton psienfrlesoone de la branche.

Ils rpeepalnlt la nécessité de preterme aux incsatens représentatives du ponesrenl et au pesnenrol d'encadrement de jueor luer rôle rcelepstf puor auressr le développement de la famoition professionnelle, nomanemtt en ce qui cncrneoe l'information des salariés.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les dinpoitissos du présent aocord s'appliquent à toutes les eiesprrtts et à tuos les salariés entart dnas le cahmp d'application de la coeinntovn ctecollve des ereitpensrs de prévention et de sécurité, les activités de tnaprrost de fdnos n'étant pas concernées.

Les pareiretnas soucaix décident qu'aucun accrod d'entreprise ou d'établissement ne proru aontoenr des dooinspiists de portée inférieures aux dpsiniitosos du présent accord.

## Article 2 - Objectifs et actions prioritaires de la branche

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Compte tneu de l'évolution de l'activité de prévention et de sécurité et des crionteats de son evennoninmret économique et réglementaire, les ptaeris pgaanerrt la volonté de cceoetnrnr les eftorfs de foortamin pioslrsonefnele et les faincetnnems copnetrnsoards sur les aexs qu'elles jgeunt stratégiques et prorieitaris puor les salariés et les entreprises.

Les piretas siganeiarts considèrent cmmoe oicbjetf piraitirore de la peossiofrn totue atoicn vnasit à élever le nveau de qualification, à coitnuebrr au pscseours de VAE, à développer le nveau de compétences et à fvaiseror l'employabilité des salariés de la profession.

En particulier, les onrotnigiasas seraiatgns privilégiert :

- les atcnois pnetremtat aux salariés, pas ou peu qualifiés, d'obtenir tuot ou patrie d'un diplôme ;

- les acions de footramin qui, dnas le cdrae de périodes de professionnalisation, faeinrctliot l'adaptation du salarié aux évolutions de l'emploi et des technologies, l'acquisition d'une qtaicifaulon ou l'élargissement du damnoie de compétence du salarié ;

- les aitoncs de foimaotrn fivonraast :

-- le mtanien à l'emploi ;

-- l'insertion des tvrriualleas handicapés et des chômeurs de lougne durée ;

-- une muelirele maîtrise de la lnugae française ;

- les aicntos de fomtoiran faasivnort l'égalité ernte les hommes et les femmes dnas l'accès à l'emploi et l'évolution poerofnleisnse d'un métier à un autre au sien du seectur d'activité de la branche.

L'actualisation des pulcibs concernés et des priorités d'actions de firootman est effectuée, si bosein est, dnas le cadre de la CPNEFP, en intégrant les tvaurax issus de l'observatoire pcrpoiestf des métiers et des qlaotuafiiics mis en place dnas l'accord du 24 juin 2004.

La sieoctn ptrariaie plseionrfoelnse fiat un point régulier aevc l'Opcd dnot relève la brahcne sur la msie en ovuree et le faineencnmt des diftssioips de pfniolosieisratsaonn dnas la profession.

Les pernaeiatrs suoicax rcoasneinsent cmmoe priorités nainateols les ojibcets stavuins :

1. Puor les penrosnles opérationnels :

- adetapr les compétences tuehineqcs et les aptutieds de seirvc dnas les eimlpos occupés, puor teirn ctmpoe nntaommet de l'évolution des griells de casiliisacofn et de qftiuiiaolcn des métiers ;

- rerfconer le développement de nueollevs compétences de nruate à fairvoser l'évolution et la mobilité piosfseenllnre vres un neoul epmoli et/ou une novulele qualification, ntmeanmot par le bailis du tratuot ;

- fleitclar l'accès à cntiraes nvueaix de qoifalcuiitan par l'acquisition de titres, diplômes, certificats, hoiataiitnbs et nomenclat de ciracttfeis de qifatiuliocan pelirlnososefne rconeuns par la barnche ;

- développer la ftraiomon à la prévention des ruseiqs dnas le reecspt de la législation en vigueur.

2. Puor les peleonnrs d'exploitation :

- développer les capacités techniques, ollnsotrniignaaees (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, erenetin d'évaluation, miootvtain du personnel, etc.) et racenelelinls (aptitudes de sicvree fcae au client).

3. Puor les pnsloeres administratifs, de strtucure et de menegmaant :

- le développement des capacités techniques, oinaslionglnteaers (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, etentiren d'évaluation, motioiatvn du personnel, etc.) et rnettaillneoes (aptitudes de sicvree fcae au client) ;

- l'acquisition de compétences commerciales, nmeonmatt sur la doesimin « srivecs », giseotn des siets (législation, geitosn d'exploitation, qualité, devis) et de mamagneent (notamment le tutorat) ;

- l'acquisition et le développement de compétences faavrnsot luer évolution pofnlselesrone particulièrement dnas le domaine de la gtseoin des reresoucs heumanis et de l'évolution tihucnqee des oiltus de gestion.

## Article 3 - Publics prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les prentieraas soiucax définissent deux niaeux de priorité au sien de la branche peooflsnrelinse ccrneaoont les plbuics salariés dnas le cdrae de la msie en ourvee des différents difisoptis les concernant, c'est-à-dire dnas le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation, de la VAE et du dorit iduideinvl à la formation.

Il est précisé que ces puilcbs snot prierriiaoas au rraged des aitncts elles-mêmes pietarriirois dnas le présent accord.

Ces priorités peemrnrtoott aux eeetnisprrs de poiovr bénéficier des fnicientmas de l'Opc de la branche, dnas la lmtiie des fdons disponibles.

Première priorité. Afin de réduire les inégalités d'accès à la fmriootan et à la qualification, les pleanraers suaocix désignent cmome piclubs poatirriis murjaes de la banrhce l'ensemble des peelrnsnos opérationnels et d'exploitation acpcmsanolsit des pnriastoets de sécurité, de sûreté, de prévention, de surveillance, de télésurveillance, ainsi que les tcnceenhis efncutafet des misinoss d'installation et de mnnaecnaite de systèmes de sécurité.

Deuxième priorité. Les pataeerinrs scaoiux considèrent également cmome pbiucls pritarrieois les pnnreeslos administratifs, de strruucte et de meagnmaent puor fserovair l'évolution de lures compétences au rgeard de l'évolution des métiers qu'ils ocpnent et des oliuts et teliocneghls utilisés.

## Article 4 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Chaque salarié aaynt au mmiinum 2 années d'activité dnas une même ernitspere bénéficie, au mions tuos les 2 ans, d'un eentetin poossirennfel réalisé par l'entreprise, dnas les codinotins définies par le cehf d'entreprise, après ioarimnotfn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'entretien pfenoeisrsol a puor finalité de prmettere à cuahqe salarié d'exprimer son pjet presnooinfsl à ptrial de ses sitouhs d'évolution dnas l'entreprise, de ses autpiedts et, en fonction, de la saituton de l'entreprise.

Cet etineern pneonfisorsel a leiu pndanet le tpmes de travail, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et si l'employeur le souhaite, aevc un ccnuroos tunqihece extérieur.

Le représentant de l'employeur chargé de meenr l'entretien psionfroenesl diot deoipssr d'une bnone cnsoaaniscne de l'entreprise et du ftnemoinnceot de ses pcssruoos de formation.

Pour l'application des dopsitiions du présent article, l'entretien posseifnnerol dvrea aivor leiu tuos les 2 ans et, puor le pemier entretien, dnas un délai mixaaml de 2 ans à cotmper de l'entrée en vgiuer du présent accord.

Les aegtns de maîtrise et cadres, qui ont en crhage l'encadrement d'autres salariés, ont un rôle motuer à jeour dnas la détection des beiosns de fmioaoctrn induvlidies et/ou ceioltlfcs asnii que dnas l'information sur les dfiosptis de ftomrioan et dnas l'accompagnement et l'élaboration des pjretos professionnels.

En conséquence, les erstnripees dnoivet pmtrree au pneoensrl d'encadrement d'assumer son rôle, nmeatont en l'informant sur les dopitifiss de fmatoriaon et de vdliaiotan des aiucqs de l'expérience et en aarsusnt sa faoormtin à la conutide des eintenerts professionnels.

## Article 5 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

5.1. La définition des priorités d'actions de faoortmin dnas le crade du Dif

Les petiras relpnealpt que snot éligibles au Dif les aontcis de faiomotn destinées à :

- la pimrotoon ;
- l'acquisition, l'entretien ou le peroemnnitecfnet des caeosnscannis ;
- la qualification.

Compte tneu des eneux du suetcer de la prévention et de la sécurité, priorité srea donnée, dnas le cdare du Dif, aux aionts de foirmtoan vsaint à la pomotroin d'un salarié au sien de l'activité de sécurité ou à l'acquisition de conescnansais ou d'une qitacifoliaun en lein aevc les métiers ou eimplos existants.

Les patreis sahetonuit privilégier l'évolution prnrlseneloiose du salarié au sien de l'activité de prévention et sécurité, à trvaers son ptneoenimeefcrt ou l'évolution de ses compétences.

Elles privilégient les paurrcos qinatlfuas individualisés et nmtmaeont cueli du blain de compétences, de la VAE, des CQP et des CPC.

Au-delà des ictonniirpss aux aitocns prévues par l'entreprise dnas son plan de formation, le Dif diot ptmrree à des salariés d'accéder volontairement, aevc aocrcd de l'entreprise, à citeraens de ces atncois puor einhrcir luer pcurroas pseefonnisrl et lerus connaissances.

De plus, les piretas sounienlgt que le Dif diot s'inscrire dnas les obeictifs pneeflsnoorss définis aevc le salarié, ntamnoemt lros de l'entretien prévu à l'article 4 du présent accord, anisi que dnas le cardre d'un purraos pfoesrennsol cohérent.

Elles solnngeut toeftoius que ces priorités n'excluent pas la possibilité puor le salarié d'utiliser le Dif puor l'acquisition de connaissances, compétences et qfaoacitiiunls n'ayant pas un rpaprot drieect aevc les métiers de la sécurité y copmris lrusqoe sevriunt la coaietssn de son cartnot de traival à l'initiative de l'employeur.

De même, elels rlnepaelpt que cttee possibilité etsxie également d'une manière générale au-delà des priorités précédemment définies dès lros qu'elle fiat l'objet d'un aocrcd aevc l'employeur.

### 5.2. Modalités particulières de msie en ovure du Dif

Le dirot ivndiuidel à la fmotoiar s'applique à tuos les salariés à tmepris plein et à tpmes priaetl en cnartot à durée indéterminée anayt au monis 1 an d'ancienneté, cnoiutu ou discontinu, dnas la branche.

Pour ce faire, le salarié diot avoir totalisé, au corus des 18 dereinrs mios précédent sa dndmaee de Dif, 12 mios de présence dnas une episnrree de prévention et de sécurité.

Les paerits cneivoennnt que puor l'acquisition du crédit aeunnl d'heures, l'ancienneté reqsiue d'une année par tcrhnae de 20 heuers srea observée à la dtae du 31 décembre de cauhe année.

Pour la première msie en ovuree en 2005, l'ancienneté auqicse par cquhae salarié depius le 1er mai 2004 dnnroa droit à un crédit calculé pro rtaa tpeoimrs et usatilible à ctmpeor du 1er jveanir 2005. Puor les années postérieures, les crédits alneuns de 20 heuers s'acquièrent à tmree échu de cquhae année civlie et dnc indépendamnt de la dtae areinniavrse d'entrée en entreprise, suaf puor les salariés entrés en cruos d'année qui bénéficieront, au 31 décembre de l'année de luer entrée, d'un crédit également calculé pro rtaa temporis.

Exemple d'un salarié entré au 1er jeullit :

- crédit acquis au 31 décembre de la même année = 10 heures ;
- crédit cumulé au 1er juillet de l'année suivante = 10 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n + 1 = 10 heures + 20 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n + 2 = 10 heures + 20 heures + 20 heures.

Par ailleurs, au moment de l'entrée dans l'entreprise, tout salarié pouvait bénéficier d'une ancienneté continuée ou distincte dans la période d'au moins 6 mois au cours des 12 dernières mois se verrait compléter son Dif au titre de l'année en cours à concourir de son ancienneté auquel dans la branche, et cela dans la limite globale maximale du droit auquel de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en chantier à durée déterminée, les droits annuels sont calculés proportionnellement à la présence effective dans l'entreprise et également appréciés en tenant compte des dispositifs de l'alinéa précédent relativement à l'ancienneté branche.

Les heures non utilisées sont cumulées sur 6 ans et sont plafonnées à 120 heures sur 6 ans.

La mise en œuvre du Dif suit les dispositions légales et réglementaires prévues.

Elle relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation peut en prendre la forme de priorités définies par accord de branche et fait l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur. Le terme entraîne de la demande se fait suivant les dispositions légales prévues.

Le Dif s'exerce en droite du temps de travail. Le salarié bénéficie alors d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence le concernant, sauf la règle de calcul de l'allocation de formation définie par décret.

Toutefois, à titre dérogatoire pendant une période maximum de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre à un jeune garçon nommé de salariés d'effectuer des stages de formation en rapport direct avec les métiers de sécurité, le Dif sera réalisé sur le temps de travail pour tous les salariés ayant, au moins au cours de cette période, au minimum 5 ans d'ancienneté branche telle que définie aux alinéas 1 et 2 du § 5.2 ci-dessus. Dans ce cas, la rémunération est proportionnée dans les conditions habituelles pour la partie du Dif effectuée pendant le temps de travail. Ces mêmes salariés connaissent néanmoins, s'ils le souhaitent et en fonction expressément la demande écrite, la possibilité d'effectuer leur Dif hors du temps de travail avec le bénéfice de l'allocation de 50 % prévue dans ce cas.

Par ailleurs, toutefois qu'après la période transitoire, pour tous les salariés non spécifiquement définis à l'alinéa précédent, le Dif pourra aussi être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les dépenses liées aux actions de formation (frais de formation, de transport et d'hébergement) et l'allocation de formation versée au salarié par l'entreprise (ou par l'organisme de formation en cas de mutation ou de démission) (1) dans le cadre du Dif sont pris en compte par l'Opca, toutefois relève la branche sur la condition spécifique de 0,5 %, dans la limite des fonds disponibles et dans la mesure où elles contribuent aux priorités de formation telles que définies par la branche.

Le montant des frais de formation est calculé sur la base du coût horaire de formation des contrats de formation auquel telle que définie à l'article 8 du présent accord.

En cas d'impossibilité pour le salarié et l'entreprise de prévoir à un accord sur la mise en œuvre du Dif durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié est orienté vers le secteur agréé pour le Cif. Si la prise en charge du Cif est acceptée, l'entreprise verse à l'organisme communal le montant de l'allocation de formation, en fonction du nombre d'heures travaillées dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du Dif augmenté des frais de formation.

Dans ce dernier cas, le montant des frais de formation est calculé

sur la base du coût horaire de formation des contrats de travail conclus entre les deux entreprises de sorte que le taux de participation soit conservé par le salarié en cas de transfert entre entreprises du même groupe.

### 5.3. Transférabilité du Dif

Les droits acquis au titre du Dif et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert entre entreprises du même groupe.

Par ailleurs, les droits acquis au titre du Dif et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert dans le cadre de l'accord de présence du personnel entre deux entreprises similaires à la CCN des entreprises de prévention et de sécurité.

Une disposition précise des droits acquis antérieurement ainsi que des heures déjà utilisées au titre du crédit, avec moins de 50 % des droits et de l'objet des formations suivies spécifiquement au titre du Dif, fait l'objet d'une information récapitulative et détaillée, expressément transmise par écrit par l'entreprise souhaitant à l'entreprise envoiante dans les 8 jours suivant la communication pour cette dernière de l'identité des personnes reprises.

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, l'employeur est tenu dans la limite de licenciement, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il bénéficie de ses droits en matière de Dif, notamment la possibilité de prendre pendant le délai-congé à bénéficier d'une acoustique de bain de compétences, de valider des acquis de l'expérience ou de formation.

(1) Mots exulcs de l'extension comme étant ceux du article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

## Article 6 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les périodes de formation sont établies en fonction de la date définie à l'article 14 du présent accord.

Les périodes de formation sont établies en fonction de l'emploi ou l'employabilité des salariés en continu à durée indéterminée.

Elles sont établies en priorité :

- aux salariés dont la qualification est la plus importante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail, en particulier à ceux dont l'emploi est menacé en les préparant à une nouvelle activité.

Elles sont également établies :

- aux salariés qui ont moins de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la branche ;

- aux salariés en formation la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés renonçant à une activité après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;

- aux salariés renonçant à une activité pour cause de maladie ou d'accident ;

- aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail.

Pour l'ensemble des personnes décrites dans le paragraphe ci-dessus, il sera donné priorité aux personnes qui n'ont pas utilisé le dispositif de formation au cours des 2 années précédentes.

Les personnes concernées que le nombre de personnes pouvant simultanément s'absenter au titre de la période de formation est fixé à 3 % de l'effectif mais que ce taux sera mutualisé au niveau global de l'entreprise de sorte qu'il puisse, le cas échéant, permettre un dépassement au niveau d'un établissement.

Le nombre de penrnoses anyat bénéficié d'une période de ppefsnaolrtiissoinan frea l'objet d'une ifoirmanton spécifique fnioure au niveu du comité d'établissement ou d'entreprise et récapitulé au niveu du comité carnet d'entreprise, à l'occasion des irinfotmnas légalement communiquées à ces iesntnacs en matière d'avancement et de blain du paln de formation.

Les périodes de pnniorlossfsatoeaiin ont puor voctoian piaoirtrre de fierosavr l'accès du salarié en cronatt à durée indéterminée à un diplôme, un certificat, un trtie pesoeronsifnl ou une qtiilafociaun d'Etat ou ruconnes dnas la cheonovtin collective.

Les périodes de paossealifosinotnrv pveunet asusi pertterme aux salariés et en priorité au psnnreol relenvat des qacuitilanoifs définies à l'annexe IV de la coietonnvn ceitovllce ou, soien les beosnis de l'entreprise, d'une autre catégorie de salariés, de sirvue des aitncos de faiootrmn réalisées dnas le crade du paln de formation.

Le pcrroaus de fmatorion des périodes de pilifosntnsaaoiseron fiat l'objet d'une ahpporce puls individualisée qui intègre les apotaidhats nécessaires soien le paorucrs pfoiersnonsel du salarié.

## Article 7 - Contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les ctonarts de potsriiinoslofansean ennrett en apcaillioptn à la dtae définie à l'article 14 du présent accord.

L'objet du croatnt de peirnsoaainoslitofsn estprioritairement(1) l'acquisition d'une qialotifuacn pfelinlosnsgere : diplôme, certificat, trtie peinrsnoeofsl ou qtaalfiiocun d'Etat ou rcnoneus dnas la cvitenoonn collective, ou frguant sur une ltise établie par la CPNEFP.

Le cnrtaot de posstroaioanieilnsn est ouvert, soeln les temers de la loi, aux poerenrss âgées de 16 à 25 ans révolus qui soteiahunt compléter luer famooritn initiale, anisi qu'aux denerumdas d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

L'action de polofistsnnraoiaison se stiue dnas le cadre d'un cronatt à durée déterminée ou en début de caornit à durée indéterminée. Elle a une durée csmoipre ertne 6 et 12 mois. Toutefois, cttee durée est portée à 24 mios puor les pesernnos steoris du système éducatif snas qtiucilaoafn pofensnsoelrie roecunne ou lsqorue la nuatre des qftiiiaaonucls visées l'exige puor obnteur un diplôme (niveau I à V de l'éducation nationale), un tirtre homologué à finalité pnsoolnieflesre ou un caifierct de qiuflcaitiaon professionnelle.

Le pcaorurs de faomtroin a une durée cmprsioe etnre 15 %, aevc un mniimum de 150 heures, et 25 % de la durée du crantot de pfsistloaeainsrinoon à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation.

*(1) Mot exclu de l'extension cmome étant crorantie aux aceiltrs L. 981-1 et L. 981-3 du cdoe du taivalr aux treems deuseqls l'acquisition d'une qitoiauaflicn est l'objet même du ctnoart de pstrialiosnrsnofoen (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).*

arua l'assiduité riseque puor mener à temre sa formation.

Considérant l'enjeu de pinroaossiaeinstfn des salariés praririoite puor la profession, les patreis sigatriaens iitnncet l'Opca dnot relève la bhrncae à cceranosr une prat impattrone des fnods alloués aux dpsifoistis de professionnalisation, oejbt du présent accord, au fcenmenant d'actions au ttire de périodes de professionnalisation, dnas la lmtiie de ses rsroecesus disponibles.

La pisre en cgahe ccrnneoe asusi bein une atoicn de faoirmotn réalisée par un onamrgise de fmiortaon extérieur à l'entreprise qu'une aotich de fotoraimi réalisée par l'entreprise elle-même aevc des myneos de ftioaromn structurés et des frtumraoes internes, puor atnaut qu'ils soniet fenrmelolmt habilités à eeftcefur les fnoimtraos concernées sleon les référentiels prévus.

La psrie en cargo des aictons dnas le crade des ctoatrn ou des périodes de prsiosfonlnasieaton par l'Opca dnot relève la bcrhnae s'effectue dnas un pemierr tpmes sauving le faoirt harorie uuqine de 13 ?.

La CEPFNP pruroa déterminer des mnotants inférieurs ou supérieurs de psire en cgahe puor des atonics ou tipoygoles d'actions spécifiques asini que fixer, si nécessaire, des pnolafds de pisre en cgahe goballe par nautre d'action.

## Article 9 - Plan de formation de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les peratierans soaiucx considèrent le paln de fiomrotan de l'entreprise cmome un axe mjaeur de la stratégie de foraimton peemrnatt la piooserrsgn des salariés, fniosarvat luer fidélisation et le développement de lerus compétences. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution pilnesosloenrf des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les strianegias eensmitt que les itsnceans représentatives du prosennel ont un rôle majuer à jeuor dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des eilomps et sur l'évolution des qfouiaclitns asini que sur les dpsotiiifs de firoaotmn axeqlus ils ont accès.

De ce fait, le comité d'entreprise ou d'établissement est oleboaertgmnit consulté tuos les ans sur les otntireoinas de la fairmtoon pislrnloseefone dnas l'entreprise. Dnas le crade de ces réunions, le comité d'entreprise dnnoe son avis sur les cintoodins de msie en orveue des cttarans et périodes de professionnalisation, asni que sur la msie en ouvree du Dif.

Les dcmtuones rmies au comité d'entreprise ou d'établissement précisent nmnaomtet la nautre des aonctis proposées par l'employeur au tirtre du paln de formation, en dtgnaiuinst caquue aciots sleon sa nature.

Dans les epietrnsers de minos de 50 salariés, les délégués du pernosnel snot ieintsvs des mmes mnsosiis dévolues aux meermbs du comité d'entreprise en matière de fotamroin professionnelle.

Dans le cdrae d'une gotesin anticipée des compétences et des qualifications, le paln de fromitaon définit 3 catégories d'actions de foamoirt asini que luer msie en oervue :

1. Les fmatnrioos d'adaptation au ptose de travail.
2. Les fiamnoorts liées à l'évolution des eimlpos et au miateinn dnas l'emploi.
3. Les actnois de foiotamn aynat puor oejbt le développement des compétences.

Les ationcs irientscs dnas la 2e catégorie pnuveet dnoner leiu à un dépassement du tepms de tvarail dnas les cniintoodis prévues par la loi et nmentomat aevc l'accord écrit du salari.

Les atcoins ietirscons dnas la 3e catégorie peuvent, à la dndemae écrite du salari, être effectuées hros du tepms de tariavl aevc

Les ptreais rnlleppat que la cnosliuocn d'un crtanot ou d'une période de pltafsoonesoransin suspupe une évaluation préalable des connaissances, du savoir-faire, des compétences et de la moiatotivn du cdniaadt retenu.

Cette évaluation vise, d'une part, à vleadr la pnternicee des aitncos de peifolrsistsnnoaan csehios par roaprpt au porifl et au porcarus du cdnidaat et, d'autre part, à vérifier que le cndiadat

l'accord de son employeur.

Cet arrêté écrit prouvera être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Le salarié pourra alors bénéficier de l'allocation prévue par les taxes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (1).

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des demandes auxquelles elle sera soumise dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et sera assis aux évaluations prévues. Ces évaluations porteront sur les connaissances que le salarié a acquises et sur l'attribution de la certification aux personnes assurant à l'emploi occupé, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.

Toute action de formation d'une salariée par l'organisme de formation d'une attestation, ou d'une certification, ou d'une unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la Chambre de commerce et de l'industrie ou la CPNEFP.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en œuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée suivie ;
- l'indication de l'organisme dispensateur.

Afin de permettre aux salariés de faire état des unités de formation dont ils ont bénéficié, un extrait du document écrit devra être remis.

À l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les connaissances acquises.

(1) Ainsi étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 932-1-III, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

## Article 10 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les personnes souhaitant faire valoir la reconnaissance de l'expérience des salariés du secteur en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité pluridisciplinaire ou d'un diplôme.

La demande est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit à la formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience après accord de l'entreprise.

Tout salarié, jusqu'à 50 % de l'expérience et des connaissances requises, peut valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité pluridisciplinaire ou un certificat de qualification professionnelle.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, deux conditions sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réalisée en entreprise ;
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

Pour faire valoir son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la qualification visée.

Les salariés peuvent demander à l'organisme de formation de faire valoir les droits acquis au titre du DIF pour servir une action.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout salarié, désirant faire valoir son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme ayant la capacité à délivrer un diplôme, un titre à finalité pluridisciplinaire ou un certificat de qualification.

La durée du congé pour VAE est fixée par le code du travail.

### 1. Conditions d'ouverture des droits

Les salariés concernés par ce droit peuvent en faire la demande, à tout moment, auprès de l'entreprise qui les emploie.

Si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du placement accordé par l'Opca de branche.

### 2. Modalités d'obtention du congé pour VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès de qui la demande a été faite, doit indiquer dans un délai maximal de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise qui répond favorablement à cette demande signe une convention d'absence. Par ailleurs, l'entreprise signe avec le bénéficiaire du congé pour VAE un contrat de mission-validation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation (1).

### 3. Prise en charge

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré soit par l'OPCA dont relève la branche sur les fonds collectés au titre du DIF, soit (2) par les OPICAF au titre du CIF.

Les personnes souhaitant faire valoir leur expérience dans l'entreprise peuvent la faire en charge de la VAE.

Pour le salarié ayant obtenu une validation d'absence pour validation de qualification, la demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé sera présentée par l'employeur auprès de l'Opca de branche sauf si l'entreprise accepte d'en assurer le financement.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'Opca dont relève la branche.

Pour compléter la prise en charge, le salarié peut utiliser les droits réservés au titre du DIF.

(1) Parce que l'extension comme étant contrariaire à l'article L. 124-21 du code du travail qui prévoit un dispositif spécifique aux salariés titulaires des emplois de travail temporaire (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

(2) Même chose de l'extension comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 3 février 2003, art. 1er).

## Article 11 - Fonction tutoriale

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les saetignras considèrent la compétence toiuatiale comme rvelaet d'une démarche à déployer et à prtgaaer par cucahn dnas l'entreprise, à l'égard de tuot nuveol embauché, quel que soit son statut et sa fonction.

Cette démarche diot cntieborur à la qualité de l'accueil, à la ciomiatcmunn des msgeseas etsniesles comme cuex rftlaeis à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute atocin vasint à sseienlbsir l'ensemble des salariés à la nécessité de pataergr ses compétences est à encourager.

Le tturaot a puor fciotnon pplaircine :

- d'accueillir et accompcgaenr l'intégration des nluoevels rurces au sien de l'entreprise ;
- de cbuetrinor à l'acquisition de ses connaissances, compétences et aettupdis plneoresnoslfis ;
- de piiaprtscr à l'évaluation des qioafualctiins aeqicuss dnas le cadre du cantort ou de la période de professionnalisation.

Un tetuur est chsoii par l'employeur, sur la bsa du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tnneat cptome de l'emploi qu'il occupe et de son niveau de qualification, qui dvreont être en adéquation aevc les ofteijcbs ruteens puor l'action de formation. Il diot jsefuitur d'une expérience pofnerlsiseno d'au moins 2 ans.

*En cas de cncaere de volontaires, le cehf d'entreprise ou son représentant désigne le tetuur sloen les critères définis au présent article(1). Un tutuer ne puet avoir suos sa responsabilité puls de 3 pnoersns en contart ou en période de pinesaorsftanooslin en même temps. Le nom du ttueur diot impérativement apparaître sur le ctarnot de professionnalisation.*

Pour prtermtee ces minisoss tuot en cannoitut à ecrxeer son epomli dnas l'entreprise, le tueut diot doipsser du tems nécessaire au suivu du tluaiirte du cotart ou de la période de professionnalisation.

Pour foreisvar l'exercice de cttee finotcon tutoriale, le salarié puet bénéficier à sa demande, au préalable, d'une fomoaitrn spéciifique. La prise en chgrae de cette farioomtn srea assurée par l'OPCA dnot relève la barnche sleon les fatiorfs en vigueur. La CNFEPP purora cioncoer une fotoarmin spéciifique au tutorat.

Les snaitgares rodcmaeenmnt aux ernptsreeis d'organiser les cniocndts d'exercice de la miisson de tuuter et de reconnaître cette msiosn dnas lerus dsfiotpiss d'évaluation. Les peaiterns saiucox considèrent que le développement de ces misnossis custitue une des cnndioits de réussite de la pqilouite de froiotman et de développement de compétences de la branche. De ce fait, la fitoncon de tuuter ne diot entraîner ni une scahugre de taaivrl ni une biasse de rémunération, nomatenmt sur les éléments variables.

*(1) Pahrse eucxle de l'extension comme étant coriratne à l'article D. 981-8, pmrieer alinéa, du cdoe du travail, au tmree deuqu le tuteur diot être vnoarltoie (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).*

## Article 12 - Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Le bailn de compétences a puor obejt de petmrrete aux salariés d'analyser lrues compétences peolesifrseolnnns et iduvleilindels asini que lures aitupeds et lures sahoiuts d'évolution.

Ces atinocs de bilan cnteiurnbot à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un pjoet posfereisonnl panouvt conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un bisoen de formation.

Ce bilan de compétences a leiu à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- s'il est à l'initiative du salarié, il puet être exercé dnas le cdare d'un Cif sumios à la psire en caghe de l'Opacif ou d'un Dif ;
- s'il est à l'initiative de l'employeur, il relève des atinocs de développement des compétences et se déroule dnas le cadre du paln de formation.

## Article 13 - Passeport formation

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un pparessot foitorman qui rste sa propriété, et suos sa responsabilité d'utilisation, au sien dquel il puet isinrce ses connaissances, compétences et atdpelutis poisernnlsefols aqscceus siot par la foitaromn itlainie ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Les stiaaiegrrns enoenucgrat la msie en oeuvre de ce peraosspt et pnpesrorat à tuot salarié qui le stiuhaoe de l'établir sur la bsa du modèle du crluucurm vitae européen repnrenat :

- les imratonnoifs peersnnloles (nom, prénoms, adresse, téléphone, télécopie, coerrir électronique, nationalité, dtae de naissance) ;
- l'expérience psilrenslnefooe (de dtae à date, nom de l'entreprise, tpye ou seetucr d'activité, foontcn ou ptsoe occupé, pcleiniaprs activités et responsabilités) ;
- éducation et fmiatroon (dates de... à..., nom et tpye de l'établissement dnpnessiat l'enseignement ou la formation, paelcirinps matières, compétences pnssflneieloros couvertes, intitulé du ciaeicrtft ou diplôme délivré, nvaieu dnas la caslcaiftison ninaotlae le cas échéant) ;
- adeiputts et compétences perelselnnos (acquises au crous de sa vie et de sa carrière mias pas nécessairement validées par des crifatctis et diplômes officiels) ;
- luagne mrleaetnl ;
- aruets lagnues (parlées, écrites) ;
- atupdetis et compétences sclieaos (vivre et tvlairaelr aevc d'autres personnes, dnas des eennnrtvnomies multiculturels, à des psteos où la coincumiamton est iorttmpane et dnas des soatinuis où le tirvaal d'équipe est essentiel, par epmlexe activités ceurltlues et sportives, etc.) ;
- atpidutes et compétences otsaargoneelinins (coordination et goetsn de personnes, de projets, de bdetgus ; au travail, en bénévolat [activités clluerultes et stiverpos par exemple] à la maison, etc.) ;
- autipdets et compétences tnqiechues (liées à l'informatique, à des types spéciifiques d'équipement, de machines, etc.) ;
- aipedtuts et compétences arittqsueis et spetriovs (musique, écriture, dessin, etc.) ;
- areuts attidueps (non mentionnées précédemment) ;
- primes de cdroune ;
- imoofnratin complémentaire.

## Article 14 - Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'à la date du 28 juin 2005 aux différentes parties.

Il est conclu pour une durée indéterminée et sera mis en application par les parties signataires à la date de signature de l'accord plus tard étendu à la date de pénétration de son arrêté d'extension.

## Article 15 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les modifications législatives, réglementaires ou

## Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005 du syndicat national des entreprises de sécurité SNES à l'accord de la branche prévention et sécurité relativement à la formation professionnelle

*En vigueur en date du 20 sept. 2005*

Paris, le 20 septembre 2005.

Le syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), 17, rue de la Croix-Nivert, 75015 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

## Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants

### Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005

*En vigueur en date du 9 déc. 2005*

Saint-Denis, le 9 décembre 2005

Le SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, à M. le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, 109, rue Montmartre, 75082 Paris, Cedex 02.

Monsieur le directeur,

## Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Union professionnelle de prévention et sécurité de Guadeloupe (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).
Organisations adhérentes signataires	Sud Solidaires prévention et sécurité, sûreté, par la date du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur non étendu en date du 26 juil. 2007*

### 1. Hôtel Fort-Royal

Étant donné la situation actuelle et la nécessité de faire

réviser cet accord dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

## Article 16 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes, et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation a adhéré à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle le 28 juin 2005.

Cette procédure d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des organisations de l'accord précité.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Nous sommes honorés de vous informer qu'il adhère à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et de ses avenants.

Je vous transmets ci-joint copie du statut de notre organisation.

Je vous remercie de bien vouloir m'indiquer les adresses des différentes parties signataires de la convention afin de les informer de cette adhésion.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur du travail, l'expression de mes meilleures salutations.

Le secrétaire général.

salariés de l'hôtel Fort-Royal, l'UPPS pour l'ensemble de ses affiliées à son syndicat.

### 2. Formation de branche

Il a été décidé que tous les représentants de sécurité de la Guadeloupe, affiliés à l'UPPS, pourront voter au plus tard le 26 juillet 2007 le plan de formation SSAIP qu'elles auront mis en place aux directions du secteur de la sécurité UGTG. Les élections de formation seront organisées parmi les salariés des entreprises qui ont été traités, même en cas de perte de marché d'une ou des entreprises de la branche, sauf si elles sont dans la situation de faire face à une fermeture en 2007. La liste de tous les salariés et leur date de départ seront aussi transmises au directeur du travail le 20 novembre 2007. Les formations débuteront au plus tard le 1er décembre 2007 pour se terminer au plus tard le 31 mars 2008.

### 3. Multilocalisation et prévoyance de branche

#### 3.1. Prévoyance

Il a été décidé, comme stipulé dans la convention collective n° 3196 des entreprises de sécurité et de gardiennage, que tous les entreprises sont affiliées à l'AG2R Prévoyance.

### 3.2. Mutuelle

Il a été décidé qu'un aiudt srea réalisé par l'UPPS et le cliteloc des pnratos de la sécurité, et les nmos des muluteels les puls adaptées au seetucr soenrt rmeis au puls trad le 1er srtepmeec 2007 aux diniagrtes du seetur de la sécurité UTGG puor décider du choix de la mutuelle, aifn que ttoeus les espirnrees y sioent affiliées.

Un arccod dreva être pirs puor la psire en copmte à 100 % par erertpisne des fairs de mueltue et de prévoyance, au puls trad au 1er jeavir 2008.

### 4. Cdniotios de taviral et matériel de travail

Il a été décidé que tuteos les diipoosntiss sonret prises, en tmeers d'hygiène et de sécurité, aifn que tuos les atengs affectés sur les différents sites, tnat en potse isolé (travaillant seul) qu'au nevieu des aengts tlanilrvaa en gupore et des patrouilles, psneiust telviralar dnas les mirueeells coddinnios poslisse (toilettes, radio-émetteur, téléphones plobrtae et fixe, lampes, véhicules, système PTI, cxennion PC, etc.).

### 5. Tueens de travail

Il a été décidé que ttoues les eeniprtssers du stuecer fronnriout des teunes complètes, à caqhue agent, siot :

- 4 cheimess ou pools ;
- 3 plnaantos ;
- 1 piare de churaessus (magnum ou GK) ;
- bdgæt et catre peolnfoisrnle ;
- 1 ctuqetase ;
- 1 crtinnee de sécurité ;
- 1 bulsoon de sécurité.

### 6. Gllire des salaires

Une atetingamuon de 0,50 ? srea appliquée au tuax hiraore de la grlile des sreaalis aacplbpie dnas la région Gpoueldaue en 2006.

### 7. Primes

Il a été décidé que la prme de peanir praessa de 2,90 ? à 4,50 ? puor 6 heurus de tiaavr efceift ; la pime de toapsnrt srea augmentée de 5 ? par znoe ; la pime d'habillage persaa de 25 ? à 28 ? net et au mmuin à 30 ? puor 2008 ; la pime de niut (de 21 heurus à 6 hurees du matin) pessara de 10 % à 15 % en juillet 2007, 20 % en jeavnir 2008, 25 % en jneviar 2009 et 30 % en jinvaer 2010 ; la pime du damichne psraesa de 10 % à 15 % en jelljut 2007, 20 % en jviaenr 2008, 25 % en jievanr 2009 et 30 % en jneavir 2010.

### 8. Cotoneinvn ccvoeltlie de la Guadeloupe

Il a été décidé qu'êtant donné les écarts entre la Geolpuadue et la Fcrnae en terems de coût de la vie et peioceprtn d'opinion publique, le fotnieocennmt des ensteprreis de sécurité et les daemdnies des clients, les salariés danmedent qu'une cvnntoeoin collveite de Geluopduae siot créée.

Chaque ptiae coinvent d'élaborer et d'échanger des ppiooinrtss de cytooeinnn clvlociete Gupuoleade craount juillet-août 2007.

Les ptiaers dveonrt se riveor le 20 smtrpeebie aifn de fneiasir ctete cnoitenovn et de la suttemore à la diocetirn départementale du tvraial et à la préfecture.

Il est d'ores et déjà cveonnu que les pnoits 7, lgnie 3 (concernant l'ancienneté), 9, 11, 14, 15, 16 et 17 du chiear de rednenciaovtis déposé par le steetur de la sécurité UTGG anisi que l'établissement de la nullovee gllire de sailars ploganeront l'expérience de l'agent jusqu'à 18 ans snoet isitrncts dnas cette même convention.

### 9. Retraite

Il a été décidé qu'une démarche cmmonue srea esterinpre par les otsianoirgas paraneltos et seyandicls (UPPS et UGTG) au puls trad le 20 sempebte 2007 puor dedanmer que l'âge de la rttarie siot fixée à 55 ans dnas le dnomaie de la sécurité.

### 10. Médecine du travail

Il a été décidé, cenorcanrt la médecine du travail, qu'un contrôl siot fiat au nvaieu du ctrree MTG-BTP sur les sociétés en tmeers d'affiliation et de peimeant des cotisations.

Toutes les eensierprts dvronet être affiliées à ce cntere au puls trad au 1er jaievnr 2008.

En outre, il a été décidé que duex veitiss médicales par an seniot programmées sur crinates siets (exemple : hôpitaux, cliniques, anegts en télésurveillance, etc.).

### 11. Ceaisr judiciaire

Il a été décidé qu'une démarche cnummoe enre l'UPPS et l'UGTG srea ftiae au puls trad le 20 sptmeber 2007, puor dnaeedmr qu'une dérogation à l'article 5 de la loi n° 83-629 du 12 joulit 1983 rleiatf aux cdionntios ivdeiulndies puor eerxer le métier d'agent de sécurité siot prise.

### 12. Trente-cinq heures

Il a été décidé de l'extension dnas l'ensemble du stuecer de l'accord des 35 hurees comme convneu dnas l'accord du 21 mras 2001.

En outre, à ceptomr du mios de jielult 2007, tuos les salariés snoet planifiés 144 à 146 hereus effectives, payés 151,67 heures.

### 13. Cahier des charges

Il a été décidé qu'un cahier des chegars siot attribué à cuhaque site, qleule que siot sa nruate (usine, magasin, etc.), piublc ou privé.

### 14. Règlement intérieur de branche

Il a été décidé, puor que les drtois et dvrieos sioent les mèmes puor tuos les agétns affiliés à la cotonenivn clivelctoe n° 3196 des espeernirts de prévention et de sécurité, qu'un règlement intérieur de bahrcne siot instauré dnas le secteur.

Celui-ci se frea en cocnetraiton etnre les etnirrepes de sécurité, la deoircn du tvraial et le syadct UGTG.

### 15. Potse de tairval occupé

Il a été décidé que la nrutae du ptsoe indiqué sur la fhice de piae siot respectée par les dcniertoirs des entreprises.

En outre, une pime de fiooctnn différentielle srea attribuée à tuot salari étaaliarlvnt sur un psote différant que celui indiqué sur sa fiche de paie.

Elle srea égale à la différence de tuax hiorreas ernte les duex posets occupés par hruee travaillée.

### 16. Pmrie de fmnoneinecotnt puor les antegs de maîtrise et rpbnelosaess d'exploitation

Une prime de 75 ? net srea attribuée aux anegts oucanpct ces fonctions. Une fchic de potse srea établie, aifn de déterminer la nelctarnoume d'emploi.

### 17. Cdnialerer de congés dnas ttoeus les eesrpniters (art. D. 223-4 du cdoe du travail)

Il a été décidé que le cieldaernr des congés de toetus les eretesrinps srea timsansre aux délégués et aux dtagienris du scuteer de la sécurité UTGG dès les congés de 2006-2007.

### 18. Afifghace obtoagilre sur tuos les steis (art. L. 412-8 et L. 424-2 du cdoe du travail)

Il a été décidé que les paaennux d'affichage srenot mis sur tuos les seits dès sgnrauite du présent protocole.

### 19. Dépôt et extension

Le présent arcocd est déposé conformément à l'article L. 132-10 à la diiectorn du tavaril et de l'emploi de Basse-Terre ainsi qu'au secrétariat-greffé du cnoseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

## Article - Annexe I

(En euros.)

<b>I. Aengt d'exploitation, employé administratif, technicien, cetndouur de chien</b>							
Niveau I	Coefficient	Taux horaire			Salaire burt 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Échelon 1, à l'embauche	120	8,74	9,06	9,56	1 325,59	1 374,13	1 449,96
Échelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	130	9,06	9,38	9,88	1 374,13	1 422,66	1 498,49
Échelon 3 : puls de 2 ans d'expérience professionnelle	140	9,30	9,62	10,12	1 410,53	1 459,06	1 534,90
Échelon 4 : puls de 6 ans d'expérience professionnelle	150	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71
Échelon 5 : puls de 6 ans d'expérience et possédant le cirtreiaft ERP et/ou IGH	160	9,71	10,03	10,53	1 472,71	1 521,25	1 597,08

(En euros.)

<b>II. Anegt cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur</b>							
Niveau II	Coefficient	Taux horaire			Salaire burt 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Échelon 1, à l'embauche	150	9,17	9,49	10,99	1 390,81	1 439,35	1 515,18
Échelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	160	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71
Échelon 3 : puls de 2 ans d'expérience professionnelle	170	9,64	9,96	10,46	1 462,10	1 510,63	1 586,46
Échelon 4 : puls de 2 ans d'expérience polsesrnofelnie et possédant la qlifouatiaicn correspondante	180	9,74	10,06	10,56	1 477,26	1 525,80	1 600,47

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

<b>III. Cehf de poste, cehf de site, cehf d'exploitation</b>									
Niveau III	Coefficient	Taux horaire				Salaire burt 151,67 heures			
		2003	2004	2006	2007	2003	2004	2006	2007
Échelon 1 : après 4 ans au moins dnas l'entreprise + ERP1 ou IGH 1 ou CAP	200	-	-	13,50	14,00	-	-	2 047,55	2 123,38
Échelon 2 : + de 4 ans dnas l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 2	215	-	-	14,50	15,00	-	-	2 199,22	2 275,05
Échelon 3 : + de 6 ans dnas l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 3	235	-	-	15,50	16,00	-	-	2 350,89	2 426,72

## Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles

*En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2008*

Montreuil, le 17 jenvair 2008.

Accord du 9 octobre 2008 relatif au

La fédération du commerce, de la dtiirotsbn et des sevicers CGT, à la dioictern du travail, scerive dépôt arcdcos de branche, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur,

Par la présente, norte fédération CGT du commerce, de la diusbtritoin et des svicrees a décidé d'adhérer à l'accord sur les qiluifiatnucas pisnerlolefenos des métiers du 1er décembre 2006 cnnraecot la bhnrace de la prévention sécurité.

L'adhésion à celui-ci prerdna eefft à la réception de ce courrier.

Vous en saoahitnut bnone réception,

Recevez, Monsieur, l'expression de nos slnuataotis distinguées.

champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	USP ; SNES ; SESA.
Syndicats signataires	SNEPS-CFTC ; FEETS FO ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Seoldiirs prévention et sécurité, sûreté, par Itetru du 25 nbemovre 2021 (BO n°2021-49)

#### Article 1er - Champ d'application

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008*

Le point 1.01 de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il suit :

#### « 1.01. Champ d'application prénosies et toerairrlt

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, et notamment de l'article L. 132-4, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre les employés et les salariés des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale similaire à la loi du 12 juillet 1983 et qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens mobilier et immobiliers et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Dans le cadre des dispositifs qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

- ? de prévention et de sécurité ;
- ? des services de sécurité et d'intervention incendie ;
- ? de sûreté aéroportuaire, telles que définies à l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile ;
- ? de sûreté portuaire, telles que définies à l'article R. 2324-4 du code des ports maritimes ;
- ? de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
- ? de sécurité mobile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de tout moyen de sécurité ou d'équipement dans l'entreprise, à la garde, en n'empruntant la voie

publique que de façon intégrale ;  
? de télésurveillance dédiées à la sécurité ;  
? de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les zones définites par l'arrêté du 9 juillet 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;  
? de proximité rapprochée.  
Sont notamment exclus de la présente convention les activités suivantes :  
? de transports de fonds ;  
? d'agent de sécurité privée ;  
? de médiation ;  
? concernant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public concernant d'ordres ;  
? de gardien d'immeubles ;  
? de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;  
? activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.

Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnels : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Des avis régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en demandent, la nécessité, certains dispositifs particuliers de tarification dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avances ne pourront être moins favorables que la présente convention.»

Le point 1.02 est sans changement.

#### Article 2 - Dépôt et extension

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008*

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

#### Article 3 - Prise d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008*

Les dispositifs issus du présent accord pourront effectuer à compter du 1er juillet du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75002 Paris Codeex 15.

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir nous faire connaître l'adhésion de notre organisation à l'accord collectif du 5 mars 2002, accord relatif à la réprise du personnel, étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux dispositions de l'article 2. 02 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, et de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous avons notifié notre adhésion à cet accord auprès de chacune des organisations signataires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de notre considération distinguée.

## Adhésion par lettre du 22 septembre 2009 de l'USP à l'accord du 5 mars 2002

*En vigueur en date du 22 sept. 2009*

Paris, le 22 septembre 2009.

L'union des entreprises de sécurité privée (USP), 24, rue Firmin-Gillot, 75015 Paris, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction des relations

## période d'essai

## Accord du 16 juillet 2009 relatif à la

Signataires	
Patrons signataires	SENS ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	USNA ; FS CDFT ; FCS CGT ; FEETS CGT-FO ; SNPES CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sradieolis prévention et sécurité, sûreté, par l'rtete du 25 nmorvebe 2021 (BO n°2021-49)

## Article - Préambule

Le présent aorcc est colncu puor une durée indéterminée et errtna en vuieug au peiemrr juor du mios sruavnt la pioaulitbcn de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

Les petairs pnnernet atce que les citndioons de conclusion, de reuolenlvmenet et de rruupte de la période d'essai ont été modifiées par l'accord naotinl ienrtfprsnenoinsol du 11 janivr 2008 ansii que par la loi du 25 juin 2008 proant tuos dueux sur la mndrtiaoessin du marché du travail.

En conséquence, eells snot cenvnueos de réviser par le présent acocrd les dsptnisoios rievlates à la période d'essai cntenueos dnas la cietvnonon cellocitve nanioltae des erertrspens de prévention et de sécurité.

## Article 1er - Champ d'application

Le présent aorcc est cnolcu puor une durée indéterminée et errtna en viuguer au perimer juor du mios sruavnt la pioatcblun de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des eepnitesrrs etnnrat dnas le cahmp d'application de la cnievnoton civtlcolee naanltioe des eeernrpsits de prévention et de sécurité.

## Article 2 - Articles modifiés ou abrogés par le présent accord

Le présent aorcc est clochu puor une durée indéterminée et etrnrea en vguuier au pieremr juor du mios sanivut la puoibctlian de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

Le présent acrcod a puor ojbet de définir les nullevos règles apelcpbilas aux périodes d'essai puor les salariés des eresiprtens de prévention et de sécurité.

Les diiosnoiptss prévues par le présent acocrd se suesbunitt en totalité aux dsnspitoois des arlitces stnuavis de la ctonvienon cecvtilloe nationale, leusleqs snot par conséquent abrogés et remplacés :

? atcile 6.02 des cuseals générales de la CCN des eipnsrteres de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;

? atrilce 2 de l'annexe IV « Angets d'exploitation, employés aidsirftnmais et tnicneihecs » de la CCN des eprinesrtes de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;

? actile 2 de l'annexe V « Atgnes de maîtrise » de la CCN des erenisetps de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;

? alrcie 3 de l'annexe VI « Caders » de la CCN des eripsetens de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Les dioniosspts intitulées « Délai de prévenance » prévues par le présent accord se seubttinsut en totalité, puor les salariés en sattuion de période d'essai, aux doosisptnis des aircltes de la cenovitonn cellocivle nanailtoe rltfiae au délai-congé. Ces atelrics censrevnot luer appcoilian de pelin diort puor les salariés

dnot le cnaotrt de taaivrl est rpmou puor un artue motif que la fin d'une période d'essai. Ces aetclris snot les svnatis : ? puor les aetgns d'exploitation, employés aiiditnsfrtams et techniciens, l'article 9 de l'annexe IV de la CCN des epiernestrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ; ? puor les atgns de maîtrise, l'article 8 de l'annexe V de la CCN des esrntpreies de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ; ? puor les cadres, l'article 9 de l'annexe VI de la CCN des etnserperis de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

## Article 3 - Nouvelles dispositions relatives à la période d'essai

Le présent acrocd est colncu puor une durée indéterminée et errnta en veuguer au pemerir juor du mios sruavnt la paltubciion de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

La période d'essai est le tpems qui s'écoule entre la dtae d'embauche du salari énvullemeeot engagé et son egeneangmt définitif. Ctte durée est impérativement rappelée par le caortnt de tivaral écrit qui diot prévoir expressément la possibilité et les codniitnos de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un tmpe égal aux acnseebz du salari épanndet cttee période. Par ailleurs, et conformément aux donistipios de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai srea prorogée de la durée égale à celle de famtoiorn nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dnas la liimte mxiaalme de 1 mois. Il est ici rappelé que ctete ftoaiomrn diot être réalisée avant toute aftteacfoin à un ptsoe de taavril dnas l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle. Sa durée ansii que ses modalités de reunleeoemlnvt et de rprutue puor les salariés embauchés suos cnatrot à durée indéterminée snot fixées, puor cahque catégorie de personnel, de la façon sruavnta :

1. Durée initiale

? angets d'exploitation, employés asafriidnmtis et tichecenins : 2 mios mumxiam ;  
? angets de maîtrise : 3 mios maiuxmm ;  
? crdaes : 4 mios maximum.

2. Renouvellement

Si les ctidoons n'ont pas pemirs d'apprécier le tvraal exécuté, la période d'essai puet être renouvelée une fois, d'un cummon accord, puor une durée de :

? 1 mios mumxiam puor les aentgs d'exploitation, employés aitrdftmsanis et techniciens, menynaont le rseecpt d'un délai de prévenance de 3 juors crlaaedins ;  
? 3 mios mxiaiumm puor les antegs de maîtrise, mnannyeot le rpsct d'un délai de prévenance de 7 jrous carldnaees ;  
? 4 mios mmaixum puor les cadres, meannyont le rscecp d'un délai de prévenance de 14 juors calendaires.

3. Rpruite de la période d'essai et délai de prévenance

Puor les coarttns cotpoanmrt une période d'essai d'au monis 1 semaine, un délai de prévenance diot être respecté lorsqu'il est mis fin au cntrat en crous ou au terme de la période d'essai. Louqsre la rrtupe émane du salari, celui-ci est tneu de reetcsepr un délai de prévenance égal à :

? 24 heuers puor une durée de présence inférieure à 8 jrous ;  
? 48 heuers puor une durée de présence supérieure ou égale à 8 jrous.

Lrusqoe la rprtrue émane de l'employeur, celui-ci est tneu de repescetr un délai de prévenance égal à :

? 24 heuers puor une durée de présence inférieure à 8 jorus ;  
? 48 heuers puor une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mios ;  
? 2 sanemeis puor une durée de présence supérieure à 1 mios ;  
? 1 mios puor une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, rovlueelmnetnes inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salari concerné, le vrsnemeit d'une indemnité ciesatnprmroce équivalant au sliraae burt coorneepsandrt à la durée du délai de prévenance manquante.

## Article 4 - Dispositions transitoires

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée indéterminée et eenrrta en veiuugr au pieermr juor du mios sivnunat la puiibltoacn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les salariés embauchés avant l'entrée en alotpiapcin du présent acocrd crnietonout de se vior auqlepir les doitpnoisiiss rivtaeles à la période d'essai (durée initiale, renouvellement, délais de prévenance et délai-congé) en vuigeur à la dtae de luer embauche.

## Article 5 - Dérogations

Le présent acrcod est cconlu puor une durée indéterminée et eerrtna en vieugr au peirmer juor du mios sivnunat la pailuibtcon de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Conformément à l'article L. 1221-22 du cdoe du travail, il n'est psblosie de déroger aux dpnsiootiss du présent accord, que ce siot par acord cieclotlf ou par une dtspooiisiin cnuotnee dnas la ltetra d'engagement ou le caotrnd de travail, que puor ituistner des durées puls ceuotrs que celles qui y snot énoncées.

## Article 6 - Durée de la convention, révision et dénonciation

Le présent aocrcd est ccnlu puor une durée indéterminée et erntera en vgeuiur au preeimr juor du mios siauvnt la pcialotibun de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent aroccd est ccnlou puor une durée indéterminée et ertnrea en vuuiegr au piermer juor du mios suivnat la pbtioiulcan

## Accord Salaires du 29 octobre 2003

de l'arrêté ministériel d'extension.

Conformément aux acrilets L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur dademne d'une ou piserluus oatsnanguiors signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dionosipiss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuoe denamde de révision derva être notifiée à cauchne des pairets par ltre recommandée aevc aivs de réception et idieuqnr les dtniiosspes à réviser ainsi que le txete proposé puor la modification.

Conformément aux alicrts L. 2222-6 et L. 2261-9 et svutians du cdoe du travail, ttoue onartgsioan sldnyaice sitairgane du présent acocrd a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, mnyoneant le rcpseet d'un préavis de 3 mois, en infmnarot les aeuts saitagirnes de cette dénonciation asni qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cnntiouera de s'appliquer pnaednt une période de 1 année cnruoat à cotmpre de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruroa être msie à profit puor négocier un accord de stubuoisitt ou, si la dénonciation émane d'une patire des ogistnaraonis signataires, en réviser les modalités de msie en ovruue comme indiqué aux alinéas précédents du présent artilce (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspooinostis du secnod alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, aux terems duellesques lqosrue la dénonciation émane de la totalité des siiegtanras eyeopurmls ou des sgraacieitns salariés, une nvluloece négociation diot s'engager, à la danedme d'une des ptiates intéressées, dnas les toris mios qui sveiunt la dtae de la dénonciation (arrêté du 10 mras 2010, art. 1er).

## Article 7 - Dépôt et procédure d'extension

Le présent aocrcd est clncou puor une durée indéterminée et errenta en vueugr au peremir juor du mios suanvit la pioubltaicn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les arleets D. 2231-2 et sauvnts du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une ddnmaee d'extension dnas les ctnoionids décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Signataires	
Patrons signataires	Le sdnacyt nainotal des eeristrpens de sécurité (SNES),
Syndicats signataires	La fédération CFSV SWEPS-CFTC ; Le SNECS CFE-CGC ; La FEETS-FO ; La FD des sveerics CFDT, Préambule
Organisations adhérentes signataires	Sud Sldaierois prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 neormvb 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Cadre général de la répartition de la contribution au FPSPP

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2009

L'accord naonatil iepnoftrionsnseel du 5 obrctoe 2009 et la loi du 24 nmrvobee 2009 rilevtæ à l'orientation et à la forotiamn pieefollnorsnse tuot au lnog de la vie ont instauré une cntuoirobin au porif du fonds ptaariire de sécurisation des pcorraus pnnresoosilefs calculée sur la bsae des olbatniigos légales de fcienmennat de la ftoarim plrlnsofeensoie cunniote des etepenrriss prévues aux acrilets L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.

Le tuax de cette contribution, égal à un ptueganorce cimpros ertne 5 % et 13 % de ces obogiinlats légales, est fixé cqaue année par arrêté ministériel sur pitropsoion des osotnriagains représentatives d'employeurs et de salariés au nvlleu ninataol et interprofessionnel.

Les smemos s'imputent sur la pptaiitaocir des emplryoues due au trite du paln de formation, de la pnloisesfartinoosian et du

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	UNSA FMPS.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdolariies prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 nvombere 2021 (BO n°2021-49)

congé invuidiedl de formation.

Au trite du paln de ftiaoomrn et de la professionnalisation, eells snot déterminées par un accord de bcnarhe ou un acrcod ccltoief cloclu ertne les onrtnagosias scaynieldes de salariés et d'employeurs satrniiegas de l'accord csuitnotif d'un oirgmanse ccloultier piartarie agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles snot calculées en auqnnplait le putceograne mentionné à l'alinéa précédent de manière ituineqde à cuhacne de ces participations. Les pteouagenrcs appliqués rnsiteemepecvet au trite du paln de faiootrmn et de la potafoilasoinrseSNsenvnuet être encadrés par vioe réglementaire.

Le présent aocrcd a puor objet de préciser la répartition de la crtonioubtn versée au FPSPP, au titre du paln de fotrioman et de la professionnalisation, dnas le crade du tuax fixé chaque année par arrêté ministériel, puor les etspeirnrs rveaelnt du cmhap d'application de la chonveiton collctevie naaltonie des epetneirss de prévention et de sécurité.

#### Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP *En vigueur étendu en date du 14 déc. 2009*

La répartition de la cnbouirottin des entreprises, au trite de luer pptactaoiirn au fnnnceiemat de la ftomairon pnoiefsrlslonee cotiunne au ttire du paln de frtaoimon et au trite de la professionnalisation, au fodns pirtaiare de sécurisation des puarors pisolofrnneess est déterminée cmmoe suit.

Le maotntt de la criionbotutn au FPPSP est réparti entre la cnotioibutn des eneirpersts au feeaincmnt du paln de fmootiarn

### Adhésion par lettre du 2 novembre 2010 du syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel

*En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2010*

Paris, le 2 nvoermbe 2010.

Le sicnyadt des eptierernss de sûreté aérienne et aéroportuaire SSEA C / O REGUS,1, rue de la Haye, BP 12910,95731 Rsisoy CDG Cedex, au ministère des araifefs sociales, du tairval et de la

### Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	CGT cmeocmre ; FEETS FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Slioaeards prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 nbovrme 2021 (BO n°2021-49)

*Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Le présent acrcod ntoaianl concenre les enieepsrrts régies par la civneootn cvoleicte nlationae des eernpistres de prévention et de sécurité dnot le cdoe APE est 80.10Z.

Cet acocrd s'applique sur le ttirrioree métropolitain et dnas les départements d'outre-mer.

*Article 2 - Portée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

et la cbttnoriioun au feecnaninmt de la ptiisroneaifoossnlan sur les bseas siteuvans :

? 80 % du manot de la cnibootutrin de l'entreprise au fnneemcanit du FPPSP au trrie de la pltonassriiofiesann ;

? 20 % du mtnanot de la ciioutontbrn des eeternisprs au feennanmict du FPSPP au titre du paln de formation.

*Article 3 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2009*

Le présent acrcod s'applique aux epnisterres alnpipauqt la cvononetin clvlcteioe nilotaane des etrneiperss de prévention et de sécurité.

Le présent acrcod est colcnu puor une durée déterminée de 1 an puor la celtlcoie des fnods de la fariomotn effectuée au corus de l'exercice 2010.

Les perrateinas soacuix se rrnnoeteocnrt au cours du dnireer treirmste 2010 puor fexir les règles de répartition aiplcbplaes à l'exercice 2011.

*Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2009*

Le présent arocccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les acrleits D. 2231-2 et siutavns du cdoe du travail.

Il frea enfin l'objet d'une dmandee d'extension dnas les cnotindois décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

solidarité, diircoetn des roletnais du travail, dépôt des arcodcs collectifs,39-43, quai André-Citroën,75739 Pairs Cdeex 15. Monsieur le ministre,

*En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2010*

Nous avos l'honneur de vuos dnemdear de bein vloiuor egrenntiesr l'adhésion de nrtoe oaoragtsiinn à l'accord ceilocltf du 5 mras 2002, acrcod rtailef à la rrepsie du pnoneenrl étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux diitnpossos de l'article 2.02 de la cetnnovion covetcille des esnirtpeers de prévention et de sécurité et de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos avnos notifié ntroe adhésion à cet arocccd auprès de cuchane des osoatriagnnis signataires.

Nous vuos proins de croire, Meiunors le ministre, en l'expression de nrtoe considération distinguée.

Le présent acrcod est clncou conformément aux dpstisnijoos des aeclrtis L. 2241-3 et L. 2241-9 du cdoe du tariavl et snas préjudice des arelictis L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le suivi de cet acrcod se frea par l'intermédiaire du rpraopt de bhracne géré par l'observatoire des métiers.

*Article 3 - Principe de non-discrimination  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les pertanaeris soiaucx suaointhet rappeelr luer aaehtetncmt au rseepct du ppiirnce de non-discrimination, nmtaemnot en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance sycynadle et religieuse, de fntarion et de ctdionnis de travail.

Plus largement, les paaternairs siacuox réaffirment que la non-discrimination est un pnircpie supérieur et général qui s'impose dnas tteous les dmienoisns de la vie et du douiagle saocil des entrepeiss de la bnhrae prévention sécurité.

*Article 4 - Non-discrimination au recrutement  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les epetenrriss s'engagent à llbleier luers oeffrs d'emploi de tlle sorte qu'elles s'adressent isnmncdeitintet assui bein aux feemms qu'aux hemoms puor tuos les emplois.

*Article 5 - Rémunération à l'embauche  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les établissements ont l'obligation de respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, pour la même fonction et métier.

Ces dispositions sont présentées et commentées dans le rapport sur l'« Égalité hommes-femmes » qui indique comment moins(2) les éléments d'information figuraient en annexe au présent accord.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail.  
(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

(2) Tous : « au moins » ceux de l'extension commençant n'étant pas suffisants au regard des exigences posées par ces mêmes articles du code du travail.  
(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

**Article 6 - Salaires**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Quels que soient les éléments tenus, les rapports de la branche prévention sécurité doivent appuyer les documents de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche.

**Article 7 - Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle et la promotion**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les critères de la branche prévention sécurité sont que l'évolution professionnelle des salariés respecte les critères suivis pré définis en entreprise.

Les possibilités d'évolution sont réservées à tous les distinctions. Les entreprises ont l'obligation d'assurer une égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes commençant au moins à la fin de l'année ; ce tableau donne un aperçu de la promotion professionnelle des hommes et femmes.

Un suivi statistique de ces évolutions est mis en œuvre au sein de la branche prévention sécurité.

L'entreprise fournit aux représentants du personnel un tableau résumant l'ensemble des promotions ayant eu lieu dans l'année ; ce tableau donne un aperçu de la promotion professionnelle des hommes et femmes.

Les entreprises ont l'obligation d'assurer une égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Article 8 - Formation professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les entreprises doivent rendre accessibles à l'ensemble de leurs salariés les discriminations, en fonction des besoins validés par leurs responsables, toutes les formations dispensées au titre du plan de formation et/ou visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle signé le 28 juin 2005.

**Article 9 - Congés maternité, adoption et parentalité**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Tout salarié qui a le statut de parent ou de mère ou de père peut prendre un congé de maternité, d'adoption ou de parentalité.

Dans ce cadre, l'entretien permet au responsable hiérarchique et au (à la) salarié(e) concerné(e) de décliner un moment spécifique à l'échange sur les points précis prévus à l'issue du congé.

**Article 10 - Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises de la branche prévention sécurité s'engagent à une application stricte des textes législatifs y afférents et à étudier tous les documents écrits présentés par le (la) salarié(e) de manière de l'organisation de son temps de travail et/ou de son affectation, notamment en matière de durée de la prestation, éloignement du domicile, travail jour/nuit, durée d'absence du travail. Les entreprises s'engagent à tout moment en œuvre pour répondre à l'ensemble des demandes des salariés, en prenant en compte pour autant les possibilités de l'entreprise. Une réponse écrite sera dans tous les cas adressée au salarié.

Les entreprises étudieront, en collaboration avec les IRP, les possibilités d'implémenter ou de créer de nouvelles formes de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et l'évolution de celle-ci.

Les entreprises s'engagent à ne pas recourir à une mobilité excessive dans le respect de la sécurité sociale et de la vie personnelle.

**Article 11 - Application du principe d'égalité**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

En cas de difficulté d'application des critères d'égalité prévus dans l'un des articles 4 à 10 du présent accord, le salarié pourra solliciter un entretien avec une personne de sa hiérarchie directe en vue d'en réclamer les équivalents et, le cas échéant, de rechercher une solution.

**Article 12 - Élections professionnelles**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les personnes élues représentent l'ensemble des salariés dans les instances de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient également aux différents niveaux d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

À cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les personnes élues représentatives au sein des entreprises s'attacheront à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tient compte également de la proportion des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

**Article 13 - Études comparées au niveau de la branche**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Toutes les études comparées sur la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

**Article 14 - Étude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Les entreprises s'engagent à décliner à l'observatoire des métiers, via la CPNEFP, une étude dans les 3 ans dont l'objet sera d'analyser l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

Les entreprises décideront de se réunir à l'issue de la première étude réalisée dans ce cadre pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications qui pourraient être apportées au présent accord.

**Article 15 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Le présent aocrcd est cnclou puor une durée indéterminée. Il est scbutlepise d'être modifié par avenant, naotenmmet en cas d'évolution des diosiptisnos législatives, réglementaires ou cneltenneivois qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de peuriusls de ces dispositions.

Les aorccds d'entreprise ou d'établissement cncouls aevc des délégués siyncudax penuvet prévoir des dispoitoins différentes puls fbaelravos que cles du présent accord, spécifiques à luer soiautin particulière et couoanrcnt à pmuooovir l'égalité plnerinsoefsole etrne les homems et les fmmees au sien de l'entreprise.

Le présent aocrcd enertra en vgiueur à cmeptor du peiremr juor du mios cvil qui siut la piluoibtcn de l'arrêté ministériel d'extension.

Les pteieranras sociaux coievennnnt d'examiner le bialn des mrueess pseris en matière d'égalité prnoflessenole au sien de la bhcnare et les siuets qu'il ceovnidarint éventuellement d'y apporter.

Cet eeamxn arua lieu, avnt le 31 décembre de cqhaue année, après la dtae de prise d'effet du présent accord, et s'appuiera nomenamtt sur le bialn visé à l'article 2 du présent accord.

Le présent accrod puet être dénoncé pearelnimetlt ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sagtniaeirs euymrpeols ou salariés du présent aocrcd après un préavis miimnal de 6 mois.

Sous penie de nullité, ce préavis drvea être donné à toutes les ogiiraotnass sranaitges du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de réception.

La dénonciation paerltie ou toatle du présent accrod n'emporte pas dénonciation de la ciovnnteon ceiollctve nationale.

La ptarie qui dénoncera l'accord devra aoncgapmecr sa naitcfotioin d'un neuovau projet, aifn que les négociations pinseust connecmer snas retard.

Le présent acrocd srea déposé par la pirtae la puls diligente, conformément à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, et les preitas coninvenent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiriation du délai légal.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

Cet aocrcd s'inscrit dnas le cdrae des tetexs raflties à l'égalité plfsnrsneeloe ernte les fmmees et les homems qui fnot ogtlbaoiin aux pitaerranes sauocx de preergossr vres une réduction des inégalités analysées à priatr d'indicateurs pertinents.

L'intégration, l'évolution pfesnlnelroosie et le reuretnmct de salariés hemoms et fmemes bénéficiant de poirlfs variés tnat en tmrees de culture, de nationalité, de fitoaromn et d'expérience

cintuntseot un axe frot de la piluoitqe sialcoet et du développement de l'entreprise.

Ainsi, les ertipresens de la bracnhe prévention sécurité rncconsaieet dnas la mixité et la diversité prnlieseolsfne une sucroe de complémentarité, d'équilibre siaocl et d'efficacité économique.

Cela pmeret de s'entourer des mlreeelius compétences, prcanpitiat de fiat à la réussite de l'entreprise, et de fitaicer la ctrtnfiooann d'idées et de prtcepsveies nouvelles, renforçant asnii la pfceoanrrme d'ensemble par de meerluelis décisions, une créativité acrcue et une atocin puls efficace.

L'acceptation des différences rnorcfree la cohésion sociale, la mttaoiivon et fiasvroe l'intégration de tous.

L'égalité des chaecns et de tiaremtet cnutsotie un ennegmgaet cmnfoore à la responsabilité soilcae de l'entreprise. C'est puqouri les prinaeaerts sociaux de la bhrncae prévention sécurité eeggnant une démarche vasint à feorsaivr le développement de l'emploi féminin, de la diversité et de l'égalité des ccaehns à l'intérieur de la bcnhare professionnelle.

Au-delà du rsecept des règles légales, les eerpnsriets de la bnahrce prévention sécurité dvionet aliuqpper et piovrmour les merulieles pqtaruis aifn de lteutr crtone tuotes les fomres de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, puls généralement, d'intolérance à l'égard des différences.

Afin de définir un diotpssiif efcaicf s'inscrivant dnas le cardc des dtosnpisios de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les pirtreas snot cnenoveus d'un eebnmsle de mrseeeus visant à prévenir, à iifendtier et à piroscrre tuot tnmretaeit inégal, tnat lros du renetcumret que de la vie professionnelle.

En matière d'égalité plenosfnisrolee etrne les femems et les hommes, cniq oanontriteis feorts ont ainsi été cehiisos :

- a) Rnrcfoer la plutoiqie de mixité du rtemurencet et de l'emploi ;
- b) Gartianr des nvieax de sraeails ietendiuqs entre les femmes et les hoemms ;
- c) Feovrasir des pcraruos psrnseofinoles équivalents puor tous, aevc les mèmes possibilités d'évolution ;
- d) Aegnmaccpo la féminisation de l'emploi par l'amélioration des cnitdinoos de travail, l'adaptation des srreutcs de vie peinlolsonfsere et la fioramaton ;
- e) Ogaiersnr le tmpes de traavil de façon à mieux ciceoilnr vie privée - vie professionnelle.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2010*

### Annexes

I. Rémunérations réelles myoeenns muleleesns (brutes et teutos peirms sosemuis à cagrhes comprises)

I.1. Par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

I.2. Par catégorie et par ancienneté

Catégorie	< 1 an	De 1 à 3 ans	De 4 à 7 ans	De 8 à 10 ans	De 11 à 12 ans	De 13 à 15 ans	> 15 ans
Agents, employés							
Agents de maîtrise							
Cadres							

II. Nbrome de promotinos par catégorie et par sxee (en nmbore

et/ou en pourcentage)  
II.1. Eifcftef total

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

## II.2. Promotions

Vers les atengs de maîtrise :

? nrombe :

? ptoceanurge :

Vers les ceards :

? nborme :

? pugtnecroae :

Total :

? normbe :

? praetugcnoe :

## III. Nrmobe et pcueantroge d'actions de forimtaon par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
? nombre		
? pourcentage		
Agents de maîtrise		
? nombre		
? pourcentage		
Cadres		
? nombre		
? pourcentage		
Total		
? nombre		
? pourcentage		

## IV. Nomrbe et pcratogneue d'embauches par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
? nombre		
? pourcentage		
Agents de maîtrise		
? nombre		
? pourcentage		
Cadres		
? nombre		
? pourcentage		
Total		
? nombre		
? pourcentage		

## V. Nombre de paseasgs à tmeps pitrael par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
? nombre		
? pourcentage		
Agents de maîtrise		
? nombre		
? pourcentage		
Cadres		
? nombre		
? pourcentage		
Total		
? nombre		
? pourcentage		

cdoe du travail.

Le tuax de cette contribution, égal à un pnguroteace cipmros ertne 5 % et 13 % de ces otnagibois légales, est fixé cquahe année par arrêté ministériel sur psrooopitin des onnigarstoias représentatives d'employeurs et de salariés au nieau niaatnl et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la pptoirctaaïn des emruyeopols due au ttire du paln de formation, de la pfanteriisnososiaon et du congé ievuniddl de formation.

Au ttire du paln de foromtian et de la professionnalisation, elles snot déterminées par un aoccd de barnche ou un acorcd cotieclf cloen entre les oaitrasnnigos sdlyneacis de salariés et d'employeurs sragniiacts de l'accord ctointtisuf d'un omriangse cutlceoelr pitirarae agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles snot calculées en aiunqppalt le pgcoranuete mentionné à l'alinéa précédent de manière idtunieque à cunhace de ces participations. Les patneecrgous appliqués rcvmeeepiesntt au tirte du paln de frootaimn et de la paitriosnfssnaloioen punveet être encadrés par vioe réglementaire.

Le présent aocrcd a puor oejbt de préciser la répartition de la ctibouniron versée au FPSPP, au trtie du paln de fraitmoon et de la professionnalisation, dnas le crdae du tuax fixé cqahue année par arrêté ministériel, puor les enteprsies rlavneet du cmhap d'application de la cinvnooetn ctlovilee nllaaoite des erseternips de prévention et de sécurité.

## Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; L'USP ; Le SESA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FETES FO ; Le SPENS CTFC ; L'UNSA FMPS,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sloiierdas prévention et sécurité, sûreté, par letrte du 25 nvobrmee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Cadre général de la répartition de la contribution au FPSPP

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

L'accord noataln iseroepnoinrenfstl du 5 otrcobe 2009 et la loi du 24 nervobme 2009 rvaelte à l'orientation et à la fraiotmon psleionsoelfne tuot au lnog de la vie ont instauré une cootitbiunrn au piorft du fonds pitararie de sécurisation des paorrcus penlsfsrooien calculée sur la bsae des onioglbtas légales de finaceenmit de la firomaton pfleisnsoelorne cioutne des enerirtpses prévues aux arltecis L. 6331-2 et L. 6331-9 du

La répartition de la cnrubooitn des entreprises, au tirte de luer pctiaiotrapin au finmcanneet de la ftmoioarn poensofilensre continue, au ttire du paln de foirtman et au trtie de la

professionnalisation, au fodns ptaiairre de sécurisation des ptrauers professionnels, est déterminée cmme siut : Le moanntt de la cobiotnurin au FSPPP est réparti ernte la croobutnrit des esietpens au fiemcnnaet du paln de faotormin et la cturiotbinon au feeiacmnnnt de la pootolesniranssian sur les baess stviaens :

? 60 % du mtanont de la cnooributin de l'entreprise au fiemcannt du FSPPP au trte de la pofatsniasiornesin ; ? 40 % du mnnotat de la crtinoiboutn des eerrstiepns au fianmceent du FSPPP au tirte du paln de formation.

Article 3 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent accord s'applique aux eernsripts apqlainupt la

## Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	FEETS FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sieolaidrs prévention et sécurité, sûreté, par ltrree du 25 nrvoembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Pour la compréhension des diiinstspoos du présent accord, il est expressément cvenou que par les tmrees de « périmètre staront », il fuat enretnde à la fios le vulome de ptaenoirss et la curiointnagon des métiers, emplois, qacilaunotis de l'ensemble des eeffitcs réalisant celles-ci, tles que ces deux éléments conjugués etniiaxset précédemment à la ctasloiuotnn en vue du rovleuneeemnt du prestataire.

Les dosipisnoits du présent aocord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des eupylremos rnlaevet du champ d'application de la ctiveonnn clveloice ntaoniale des epenseirrits de prévention et de sécurité et, d'autre part, à l'ensemble de lreus salariés, qleue que siot luer catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant.

L'ensemble des marchés est concerné :  
? qu'ils sionet publics ou privés ;  
? qu'ils seinot exécutés dnas le cdrae d'un ctraont écrit ou de fiat ;  
? que les eirpsetrnes pattraeasris de sécurité « etenants » et « saortttes » sionet cmnonnleattrcet liées siot dcitereennt au cilnet uaiuetsiltr fnial des prestations, siot à une enerptrsie intermédiaire de tpye nmnoaemtt « fltaicy meaegmnat » ou mcrisietvelus ou ctnaort de gestion.

Les dssopoitniis du présent acrocd s'appliquent également qllue que siot la piarte à l'origine de la rtpurue de la roelaitn cctretalulone (client ou prestataire).

La rpsreie du pnesoerl des sevecirs ieennrts du clenit n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par luer covtonnien ctiockle de rattachement.

Article 2 - Principes et modalités de transfert  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Article 2.1 - Modalités générales d'information  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Dès qu'elle est informée par écrit de la rriepse d'un marché et au puls trad dnas les 5 juors ouvrables, l'entreprise ernattne le nfoiie à l'entreprise srnttaoe par lrtete recommandée aevc aivs de réception, ciope de l'écrit étant joint.

ctninvooen cilllecvoe natiaonle des eeentsrpis de prévention et de sécurité.

Le présent acrocd est colncu puor une durée déterminée de 1 an puor la cleltco des fnods de la foimatron effectuée au curos de l'exercice 2011.

Les ptniraeraes soicau se rnnrrtenooect au cours du dneirr trtreisme 2011 puor fxeir les règles de répartition acplaeblis à l'exercice 2012.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent accrod frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les airtcls D. 2231-2 et sauvvts du cdoe du travail.

Il frea enfin l'objet d'une ddenmae d'extension dnas les ciondnits décrtes à l'article L. 2261-24 du même code.

Pour les tesrrants de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:

2.1.1. Au moenmt de la rmiese en cuase d'un marché par le dnoenr d'ordres

En amnot de la procédure de ciointasuln visant, puor un dneonur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une lsitie du preosennl affecté sur le marché concerné (qui cuoitsnt le périmètre « snroat » au snes de l'article 1er « Chmap d'application » de l'accord du 28 jaiven 2011) est établie par l'entreprise ttiualre du marché.

Cette lsite de salariés transférables est funrioie au duoennr d'ordres rsnplaoesbe de ce marché.

2.1.2. Lros de l'attribution du marché par le doennur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la riesrpe d'un marché et au puls trad dnas les 5 juors ouvrables, l'entreprise etatrne le niitfoiie à l'entreprise soatntre par lrtree recommandée aevc aivs de réception, ciope de l'écrit étant joint.

Article 2.2 - Conditions de transfert  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Sont transférables, dnas les ltmeis précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui reimesslnpt les cinointdois stauvneis à la dtae du trnrsat eeiffctf :

? dpoisess des dtumneocs d'identité et d'autorisation de tairavl en cuors de validité, rquies par la réglementation en vguueir ;  
? puor les salariés astjesiuts à ctete obligation, être titrluaie de l'aptitude peononlslreise démontrée par la détention d'un ttrie ou par la conformité aux cniointnods d'expérience acusique en apitpialon des dosiosniipts réglementaires en vuiiger ;  
? puor les salariés ajuestiss à ctete obligation, être tialutire de la ctare ploslonsnifee délivrée par la préfecture ou du récipissé atntastet de la dammede de ctae plsnrfelosenioe ;  
? jietisfur des fotonamoirs réglementaires rquiseus dnas le périmètre soanrtt et être à juor des éventuels rleacageys nécessaires, puor l'exercice de la qitaciifloun attribuée et/ou la nrtue du stie (notamment, par empelxe : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;

? eeufceft puls de 50 % de son tmeeps de tivaarl sur le périmètre satront ? ou au sicvree de celui-ci puor le prseneonl d'encadrement opérationnel ? ctete citioondn étant appréciée sur les 13 drnieers mios qui précédent le transfert. Dnas cttee hypothèse, l'entreprise eanttnre diot peosrop au salarié transféré un vomlue hoirrae au monis équivalent à la globalité de son hioarre précédent effectué sur le périmètre sorant obejt du trfaresnt ;

? à la dtae du transfert, aiov rveenftfcmit almccpoi au minos 900 hueres de vtoacain sur le périmètre sronatt au curos des 13 mios précédents puor l'ensemble du poreesnl ; cttee ciiodtonn diot s'apprécier au poartra puor les salariés trieraults d'un cartnot de traavil à tmeeps ptariel ou etnaecuff puls de 50 % de luer tmeeps de tvaarl sur le périmètre sortant. Puor tuos les représentants du prsenonel affectés sur le périmètre sortant, les heurus consacrées à l'exercice de lreus maandts électifs ou désignatifs snot considérées cmome des heuers de vctoain sur le stie concerné puor le caucll des 900 hreeus ou de la durée calculée au prroata ;

? être tutirliae d'un crnaott à durée indéterminée ou d'un crnaott à durée déterminée cloclu puor le recmanlmepet d'un salarié

asebt qui siitafast lui-même aux coitdnnios de trfnrsaet ;  
? ne pas être dnas une situoatin de préavis exécuté ou pas ;  
? ne pas avoir été rncoue médicalement iptae à tienr le poste.

Les salariés ne sftaainsast pas à l'intégralité des cnionotdis énoncées ci-dessus snot euclxs de la litse des salariés transférables et renestt salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne saiaafnsit pas à la ctdionoin spécifique de fomtroain réglementaire visée ci-dessus dvneot être reclassés au sien de l'entreprise snoatrte en luer cnvsaeort les mèmes canitsilosifacs et rémunération asini qu'en luer desipsnart les fnotramios dnot l'absence a fiat ocstlabe à luer transférabilité.

Les cnattors liés à la foimratn ponfnrliseoese du tpye crtoant de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils snoeit à durées déterminée ou indéterminée) snot elucxs du champ d'application du présent accord. Ces ctrnoas deemenurt soiums aux lios et règlements qui les régissent.

*Nota : À ctomepr du 1er mai 2022, l'article 2.2 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jvianer 2011 reindvredea pienlnemet effectif. (avenant n° 3 du 18 jvneair 2021)*

Pour les trafenstrs de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023:

Sont transférables, dnas les lmtiies précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui reeisplnsmt les coitoidnns sntavuis :  
? dossier des deunotmcs d'identité et d'autorisation de tajavrl en cuors de validité, rqueis par la réglementation en vuieug ;  
? puor les salariés atiesustjs à ctete obligation, être tilurarie de l'aptitude psloseoneifrnle démontrée par la détention d'un ttire ou par la conformité aux conondiis d'expérience asuicce en ataciplpon des dopissiots réglementaires en vuieug ;  
? puor les salariés astusjeis à cttee obligation, être taitlirue de la carte peflnessrnoole délivrée par le CNAPS ou du récépissé asattnett de la ddnemae de carte peslsoenlrifnoe ;  
? puor les salariés aejsstius à cette obligation, être tiatrilue des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sien du périmètre de l'aviation clive ;  
? jstifieur des ftamnioos réglementairement riseequs dnas le périmètre sonrat et être à juor des éventuels rlcgaeycs nécessaires puor l'exercice de la qtfilcaiauon attribuée et/ ou la natrue du stie ;  
? puor un salarié affecté sur puls d'un marché, avior effectué puls de 50 % de ses hreues eetcfmvefniel travaillées sur le périmètre stoan ? ou au srcevie de celui-ci puor le psnrnoel d'encadrement opérationnel ? au cours des 3 mios civils précédant l'établissement de la lstie prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mios civils précédant la dtae de son acbnsee ;  
? ne pas avior été rencoiu médicalement iptane à tneir le ptsoe ;  
? ferguir sur la litse du pnoseenrl affecté au marché établie par l'entreprise snattore dnas le card de la rsmiee en casue de son marché, tllée que visée à l'article 2.1.1 ci-dessus.

Les salariés ilcuns sur la lsite snot :

? les salariés tturielais d'un cntorat à durée indéterminée, ou d'un ctoanrt à durée déterminée cclnou puor le rpeecmnlamet d'un salari aebnst qui sfaisatt lui-même aux ctinindoos de trnerasft ;  
? les salariés en siuaoitn d'absence, y cpoirms aecbenns de lungoe durée. La lstie du pcoenrnsl fuirnoe cnormepd aolrs également l'indication de la nrtuae de l'absence et, le cas échéant, la dtae prévue de rteour lurqose celle-ci est connue. L'affectation des salariés concernés sur le périmètre staront est attestée par les mntenos présentes sur les blieunlts de pyae et pnnlganis des 3 mios précédant la ssuposnein du coarnt de tajavrl du salari concerné. Par extocep à ce qui précède, dnas le cas où l'absence de lnguoie durée du salari concerné aiaut autboi à ce que ce salari ? bein que se tovruant à l'effectif de la société sonartte ? n'ait jaamis réalisé de tvaaril efiftcef puor celle-ci, son aefotcfatin au marché concerné puet être attestée par les dometcuns ? et nnmatemot l'avenant au canotrt de tvaaril ? établis au mmoent de son tesfnart précédent au sien de l'entreprise sortante.

Les salariés eclxus de la lstie snot :

? les salariés en cours de procédure de rppuute conventionnelle, de leenicecimt ou de préavis ;  
? les salariés suos cnrtaots de fiotorman en alnretance (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La lstie des salariés transférables ainsi établie ctotusnie la bsae de l'obligation de rsirpee du penonserl attachée à ce marché.

Avant sa tsamsrsinio au deuonnr d'ordres rlspaonbese de ce marché la lsite est anonymisée par l'entreprise sortante.

La Itsie non nvtiaomne communiquée au donuner d'ordres cpmrotoe les reneetmnsgeins snvauts puor cucahn des salariés concernés :

? sxee ;  
? qoalicfituain ;  
? ceniecfot et tuax horarie ;  
? peorgruntae d'ancienneté ;  
? hurees cneclruleatts meuneslles affectées au marché concerné ;  
? pemirs cestnaotns somsuiies à csaioiton teells que définies à l'article 3.1.2 du présent avenant.

À cotmper de l'établissement de cette liste, l'entreprise sranotte s'interdit, puor tuos les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une qcuuqlonee mdaftocooin ceuanotrltcle et nmmtenoat cronnceat des éléments de sutatt et de rémunération, à l'exception de cleles qui résulteraint d'une olibgaiton légale ou d'un aoccrd cloecitl d'entreprise ou de branche.

Dans le cas où, dnas le cdare de la procédure d'appel d'offres, il sireat apporté au marché considéré des mtdcoinaioifs de périmètre ou d'allotissement, le ttoal des salariés présents sur les différentes letiss que l'entreprise trtialue du marché est amenée à fonriur au donneur d'ordres dnas le cadre des neauuox périmètres ou alstioetmelns est égal au total des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

**Article 2.3 - Modalités de transfert des salariés**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

**Article 2.3.1 - Obligations à la charge de l'entreprise sortante**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Dans les 10 juors ovleaurbs à cptmeor de la dtae où l'entreprise ettarne s'est fiat connaître, l'entreprise sttrnoae adserser par cuerorir recommandé à l'entreprise etartne la lsite du pnoenersl transférable solen les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

En parallèle, l'entreprise stroante asdrese aux salariés concernés un coerruir les ionfrnamt qu'ils snot spsllueiecbs d'être transférés. Ce cuerorir diot olimnetbraoit monnneietr la dtae à lulleaqe l'entreprise ennttrae s'est fiat connaître à l'entreprise stantore asini que la dtae prévisionnelle du transfert. Elle inmrfoe également par ceruoir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce tnarsrfet anssi que des detas précédemment mentionnées, en y jiognant cpioe du coruier de l'entreprise etrante et en lui cionaunuqmt les éléments pametrent de coirisnccrre le périmètre sonatrt en tmeers d'effectifs.

Passé le délai de 10 jrous et après msie en derueme par l'entreprise etrnatne par letrte recommandée aevc aivs de réception, restée snas siute dnas les 48 herues ouvrables, celle-ci prroua resfeur de rnrpredee le presenonl qui reertsa alros au sien de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annexee srea tnissamre cocatnemmonimt suos fmraot ppear et électronique accompagnée puor ccauhn des salariés concernés :

? d'une cpioe de la pièce d'identité du salarié ;  
? de son numéro de crate pinolonefesle ou, à défaut, du numéro de récépissé de ddmneae de cratre prolnelsfionese ;  
? d'une cpoie du cotant de tajavrl et de ses antanevs ;  
? d'une cpoie des 13 deerrins bitlnleus de paie, ou des 17 dnierers blulneits de piae puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ceriiftcat d'isolement ;  
? d'une cpoie des pnnaglins idndvlieus des 13 drreeins mios ou de tuos aterus éléments démontrant l'affectation au périmètre snratot sur ctete période, ou des 17 dinerres mios puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un cirfciatet d'isolement ;  
? cpoie des diplômes et craitfeitcs nécessaires à l'exercice de l'emploi dnas le périmètre stnorat ;  
? cpoie du dienrer aivs d'aptitude de la médecine du travail.

À cttee occasion, l'entreprise stratone cuumqmonie également à

l'entreprise établisse la liste des salariés concernés en précisant pour chaque d'entre eux la nature de l'absence et, le cas échéant ? la date prévue de retour.

L'entreprise établit la liste des salariés concernés en précisant pour chaque d'entre eux la nature de l'absence et, le cas échéant ? la date prévue de retour.

À défaut de l'entreprise établissant la liste des salariés concernés pour un salarié donné, l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération.

À défaut de l'entreprise établissant la liste des salariés concernés pour un salarié donné, l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

*Nota 1 : À compter du 1er mai 2021, l'article 2.3.1 tel qu'exactement rédigé au sein de l'avenant du 28 janvier 2011 renvoyant au modèle effectif. (avenant n° 2 du 10 juillet 2020 - BCOC 2020-36)*

*Nota 2 : Les modifications apportées par l'article 3 de l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020 sont prorogées jusqu'au 30 avril 2022. (avenant n° 3 du 18 janvier 2021 - BCOC 2021-11)*

#### Pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Dans les 15 jours suivant la date où l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

En parallèle, l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Passé le délai de 15 jours et après la date où l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

#### a) La liste mentionnée dans le présent transférable

La liste mentionnée dans le présent transférable indique l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

La liste mentionnée dans le présent transférable indique l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

La liste mentionnée dans le présent transférable indique l'entreprise établit la liste des salariés concernés pour un salarié donné, que l'entreprise devra renseigner en lui communiquer les mêmes informations et rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

transférables, la mention des éventuels mandats de représentation détenus par les salariés figure sur celle-ci (afin qu'il soit possible de connaître le nombre de salariés dont le transfert est imminent à ce moment-là).

#### b) Pièces à fournir pour chaque des salariés concernés

La liste mentionnée dans le présent transférable est accompagnée pour chaque des salariés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- d'une copie du certificat de travail et de ses annexes (cette documentation doit s'entendre comme une obligation pour l'entreprise d'adresser à l'entreprise en charge tous les éléments en sa possession prouvant l'existence de la relation de travail avec le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de document de travail initial du salarié qui peut avoir été prévu en raison des transferts de marchés successifs ne peut donc, par exemple, constituer un motif de refus de transfert) ;
- d'une copie des 6 mois précédant la date de l'assurance sociale de la liste nominative à l'entreprise en charge ainsi que des prévisions de recrutement de la date de l'assurance sociale de la liste jusqu'à la date théorique de transfert ;
- d'une copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre mentionné ;
- d'une copie de la dernière assiette de suivi de la visite d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la fiche faisant état des postes de mesures d'aménagement du poste de travail).

#### Article 2.3.2 - Obligations à la charge de l'entreprise entrante En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Obligations à la charge de l'entreprise entrante, hors transferts de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régies par l'annexe VIII de la présente convention collective nationale

La liste des salariés que l'entreprise en charge doit connaître et constitue :

- d'une part, de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise en charge qui remplissent les critères de transfert fixés à l'article 2.2 et jusqu'à la même date d'une ancienneté de 4 ans ou plus. Les cotisations d'ancienneté sont appréciées à compter de la date du transfert effectif des postes transférables ;
- d'autre part, de 85 %, au moins à l'unité inférieure, des salariés transférables au sens de l'article 2.2 mais qui ne remplissent pas les conditions de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le poste concerné par l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en charge est remplacé par un salarié en CDD il n'est pas en charge qu'une seule unité de poste.

Ces postes sont généralement les postes de responsabilité du poste de l'entreprise dans lesquels le présent accord s'applique au périmètre mentionné tel que défini à l'article 1er ci-dessus, c'est-à-dire dans lequel il y a lieu de prendre en compte une éventuelle modification du poste ou des conditions de travail.

Dans un délai de 8 jours suivant la réception des documents mentionnés au présent transférable, l'entreprise en charge fournit à l'entreprise en charge un état des postes manquants ou incomplets et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la

#### Pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Après réception de la liste mentionnée dans le présent transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise en charge fournit à l'entreprise en charge un état des postes manquants ou incomplets et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la

msie à juor des dosirsse reçus.

La ltise des salariés que l'entreprise eanrtne diot rereprdrne est constituée obotagrimienlet de 100 % des salariés fiaurngt sur la ltise fironue par l'entreprise satotne qui rseelisnlpmt les cniointods de trsaenrft fixées à l'article 2.2 ou se tvarout dnas la staiutoin de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en pssiossoen des pièces et douteclmnst tleels que décris au b du 2.3.1 ci-dessus, et au puls trad dnas les 7 jorus calendaires, l'entreprise enttarne cmqmuiojune à l'entreprise sratotne la ltise du psneneorl qu'elle rpreend par tuot meoyn conférant dtae certaine.

Les opérations de tsarfernt se fnaisat par aatpiclpoin des critères prévus au présent accord, l'entreprise eatrntne s'interdit de mener, à son initiative, tuot enietetrn ienvuiddl ou ciectollf aevc les salariés présents sur la ltise du peornsel transférable anvat que ceux-ci n'aint manifesté luer aroccd quant à luer transfert. Ctete aopttaiccen se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

a) Anveant au carontt de taairvl puor les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société sottare de la liste du penosernl repris, l'entreprise etntrane établit, puor cuahqe salarié réunissant l'ensemble des cdiotins de transfert, un anevnat au caotrt de tiaarvl rneepnart l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 « Éléments cetrnclutoas transférés » ci-après, qu'elle aersdse au salarié par ltrete recommandée aevc aivs de réception, accompagné d'une dnttcmaoeiouen présentant l'entreprise.

b) Anvanet au caonrtt de tivaarl puor les salariés dnot la transférabilité diot être différée

Par epcteioxn aux alectirs 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fnuiroe par l'entreprise sortane :  
? puor leqluses au mnois l'un des dnceutmos ptntreeamt de jfstieir luer adptitue à l'exercice de l'emploi concerné (carte ponrlfseesiole ou agréments orilbeotigas puor l'exercice de l'activité) seirat en crous de rnenelmoueevt à la dtae du terrafsnt ;  
? qui ne puornaerit jieufstr des farnmoios réglementairement rqueiss dnas le périmètre staort ou ne sneariet pas à juor des éventuels rygelcacas nécessaires, puor l'exercice de la galutcfiaoii attribuée et/ ou la nrutae du stie ;  
? qui ne pariorneut jieufstr d'une ataitesott de svui de la vistie d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au tesrnraft mias ne sreont transférés au sien de l'entreprise eannrtte qu'à la dtae où l'entreprise stnorate srea en mresue de présenter à l'entreprise ertntnae la pvreue que la suaitoit a été régularisée et que le salarié puet donc, en tuot état de cause, être transféré.

L'entreprise enanrtte luer asersde dnoc également un aneanvt au crnoatt de tivaarl précisant :  
? qu'ils snot embauchés suos réserve d'obtention du dumnecot ou de la fooamtrin manquant(e) ;  
? que la dtae de ctete ebhmauce srea le lnaeimden du juor de réception par l'entreprise etantrne du domcnuet régularisant luer satiitouon (et au puls tôt au juor prévu puor le tefsarnt du marché).

**Article 2.3.3 - Obligations à la charge de l'entreprise entrante pour les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale**

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

La ltise des salariés que l'entreprise enartne diot rrdnepere est constituée obgolmarnetiet de 100 % des salariés fagnruit sur la lsite fnioue par l'entreprise statrnoe qui rempisnlset les cniitdoios de tfenrrast fixées à l'article 2.2.

Pour le suel ccuall de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un CDI en asbecne est taceepmennrit remplacé par un salarié en CDD il n'est pirs en cptome qu'une suele unité de salarié.

Les olgiobntias de rprsee du pnsrneeol dnas les coiointods du

présent acorcd s'appliquent au périmètre soarnt tel que défini à l'article 1er « Cmhap d'application » de l'avenant de révision du 28 jivenar 2011.

Dans un délai de 8 jours obrlvueas mmauxim à cotmper de la réception des dsoeisrs coeltpms des ponenerss fnagruit sur la ltise des pnsoerenls transférables, l'entreprise etanrntc cunimmouqe à l'entreprise sortante, par ltrree recommandée aevc aivs de réception, la litse du ponrensel respie conformément aux cndniootis de tresanrt fixées à l'article 2.2.

**Pour les ttnraefrss de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:**

Le salarié msetfinae son acocrd qanut à son tsrfrnaet au sien de l'entreprise ennratae en siangnt et reyannvot à celle-ci l'avenant au cnaotrt de tiaravl qui lui a été adressé par ltrree recommandée aevc aivs de réception. Celui-ci diot être renvoyé dnas un délai maixmm de 10 jours à cpoemtr de la première présentation de la ltete recommandée à son domicile. Pdenant cette période, l'entreprise strthoae et l'entreprise erattnne euceentfft un svui des salariés aynat accepté luer annavet aifn que des rncaelies pinesust être feitas auprès des salariés n'ayant pas encroe répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dnas ce délai, le salarié est considéré cmmoe ayant refusé le transfert.

**Article 3 - Modalités de transfert du contrat de travail**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

**Article 3.1 - Obligations à la charge de l'entreprise entrante**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

**Article 3.1.1 - Reprise du contrat**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Concomitamment à l'envoi à l'entreprise sntaorte de la ltsie des salariés repris, l'entreprise ertnatne nioetrfa à cuachn d'eux, par un cuiorerr recommandé aevc aivs de réception ou rmies en mian pporre crnote décharge, son tsnerfrat en son sein. Elle établira un aenanvt au cnortat de tiraavl dnas lqueel elle mntorinenea le cnehemgnat d'employeur et rrnepreda l'ensemble des csulaes ctcnreeluoas qui lui seort applalicebs suos réserve du rscepte des dosoipsitins de l'article 3.1.2 ci-après. L'avenant au ctoart à durée déterminée clocnu puor le rmnpemaecl d'un salarié anebst pernd fin au juor du reutor à son psote du salarié remplacé.

En cas d'affectation pilerltae au périmètre sroatnt (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la coitondin prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le crtnat est rireps par l'entreprise eratntne aevc un vloome hoarrie au moins équivalent à la globalité de son hiorare précédent effectué sur le périmètre snarott ojetb du transfert.

Dans le cas où la dpsoiotsiin ci-dessus ne pruoart être respectée du fiat de l'annonce trvdiae de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise etarntne dvera rmerette au salarié son aanvant au caonrtt de taavril au puls trad 8 jruos oreavlubs après le début eeictfff des prestations.

**Pour les ttresnrafs de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:**

L'avenant au cnortat de traavil établi par l'entreprise erntnae minntoee le cemnaghent d'employeur et repernd l'ensemble des csulaes ctcelnulotaers qui lui snot apelablcpls suos réserve du recespt des diopnsisitos de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au cotnrat à durée déterminée clnoci puor le rmanceplemct d'un salarié asebnt prend fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation plrtaliee au périmètre sotrant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la ctoinodn prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est rrips par l'entreprise entantre aevc un vlmuoie hoarrie égal à la durée melunsele cclornuettale du salarié concerné.

### Article 3.1.2 - Eléments contractuels transférés En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Dans l'avenant au craont de trvaail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entratne diot ortimagbneelot meeoinnnr la rrspeie des éléments stvaunis :

? l'ancienneté aqscice aevc le rappel de la dtae d'ancienneté crtacnolute ;  
? les niveau, échelon, cnoicifeeft et eopmli csiutnotnat la coitscialsain ;  
? le sliraae de bsaet des pirmes catnentsos sueoisms à cotisation, payées cuhqaes mios et fgnurait sur les 9 drnneirs blunelits de piae asini que les éventuels éléments butrs de rémunération cetounrlctas à l'exclusion de cuex aynat le même obej déjà pirs en crghae suos une artue fmore par l'entreprise ettnnrae ;  
? le salarié transféré arua dirot à un congé snas sldoe équivalent aux drotis aciqs à la dtae du tnaefrsrt et pirs conformément aux dtsiptionss légales régissant les cnionodts de départ en congé payé. Dnas le cas où des dteas de congés anraeuit déjà été cnueneovs aevc l'entreprise sortante, l'entreprise etrnane dvera aecrdoer le congé snas sldoe dnas le recpset de ces dates. Il ne prroua être demandé au salarié concerné de « récupérer » les hreeus de congés snas sldole (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nmorbe équivalent d'heures de tawaiyl eeftifc en compensation), ces hereus davnet être intégrées dnas le tpmes de taarivl crtceantoul dû par ce salariée au sien de l'entreprise entrante, et ce queuls que seonit le mdoe et la périodicité du décompte du tpmes de tavrail en vugeur dnas cttee entreprise.

Le ponenesrl bénéfie des adrcocs ctlfcoils et des régimes de rtaietre et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se sbsutuent à cuex de l'entreprise stonrate dès le pmreeir juor de la rsiepre du marché.

Les aeruts éléments de silaare non siumos à ciostatoniis siaelocs ne snot pas repris, suaf cuex prévus par la cninoevotn cilvcoltee ntaainole des eireprtsnes de prévention et de sécurité.

Les uaegss et adcorcs cflecitlos de l'entreprise entrtnae bénéfieront aux salariés transférés. Les ueasgs ctlfcoils ou aterus avgenatas inidvedlii en vueugr au sien de l'entreprise strnoae ne snot pas transférés.

#### Pour les tsfarterns de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:

Dans l'avenant au ctnoart de trvaal prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise enrtnate diot ogmiraoeiblntt menneitor la rspeie des éléments svutnias :

? l'ancienneté aqscue aevc le rappel de la dtae d'ancienneté fnrigaut sur les decntoums cnortcetaus frioues par l'entreprise stntroae ;  
? les niveau, échelon, ceifncoifet et eplmoi cnitnusotat la cfctlasiiisaon ;  
? le slaire de bsaet des pirmes cttonnaests sisuemos à cotisation, payées chuqae mios et fagruuit sur les bltienus de piae des 6 mios précédent la dtae de tioissrasmn par l'entreprise sotantrre de la lsite nominative, ainsi que les éventuels éléments butrs de rémunération cotauntlrcs à l'exclusion de cuex aanyt le même objet déjà pirs en charge suos une aurtre frmoe par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a dirot à un congé snas sldoe équivalent aux dtoris aciqs à la dtae du tsrfaert et pirs conformément aux diisnospitos légales régissant les codnniots de départ en congé payé. Si des dteas de congés ont déjà été ceuneovns aevc l'entreprise sortante, l'entreprise entratne diot aodcrecr le congé snas sldoe dnas le rceespt de ces dates. Il ne puet être demandé au salarié concerné de « récupérer » les hreeus de congés snas sldole (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nmorbe équivalent d'heures de tawaiyl eeftifc en compensation), ces hereus dnveat être intégrées dnas le tpmes de tawaiyl ctuatrenocl dû par ce salariée au sien de l'entreprise etatnre et ce, queles que sonet le mdoe et la périodicité du décompte du tpmes de tavrail en vueugr dnas ctete entreprise.

Le poersennl bénéfie des régimes de rairttee et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se sueutbtsint à cuex de l'entreprise stanotte dès le pemrier juor de la rerspie du marché.

Les atures éléments de saliraes non suimos à cnsoiaittos soacleis

ne snot pas repris, suaf cuex prévus par la cninoevotn cettivloce nioaanlté des epreinersts de prévention et de sécurité. Les uegass et aocdcrs ctclifeois de l'entreprise eatrtnne bénéficient aux salariés transférés dès la dtae de luer transfert. Les useags colictefls ou auters aatavgnes ilidiedunvs en vugeur au sien de l'entreprise srnottae ne snot pas transférés.

### Article 3.2 - Obligations à la charge de l'entreprise sortante En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Sur la bsaet d'un arrêté de copetms qu'elle établit, l'entreprise stnotrae règle au salariée tuote rémunération (congés payés aqscus et en cours, sldoe des piers deus queles qu'elles soient, herues supplémentaires, hereus complémentaires) et puls généralement ttooes indemnités, qlelue qu'en siot la nature, aiecquss au mnmeot du transfert.

Cet arrêté de cpmtce précisera également le nrombe de juros de congés aicqcs détaillés par période de référence. Elle délivre également un cifetcrat de trviaal et toets atsoaitntes (formation initiale, formiaton qualifiante, etc.).

Postérieurement à la frnuiuotre des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mias au puls trad dnas les 30 juros svinuat le juor du tfnsraret eficeft du salariée, l'entreprise stntrae diot fournir à l'entreprise etartrne :

? une cpoie de l'état des dtoirs aqscies au trtie du DIF ;  
? une cpoie des éventuelles deamdnies de congés payés déposées dnas les cionntods prévues par le cdoe du tviaarl ;  
? une cpoie des betluinls de piae établis dpiues la nfocoaiitn de l'entreprise etnrtane prévue à l'article 2.1 ;  
? un dlciautpa du cireaifctt de travail.

Tout lgitie porntat sur la période précédent le tsnarfret est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

#### Pour les tsneartrfs de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:

Sur la bsaet d'un arrêté de ctoemps qu'elle établit, l'entreprise srantoe règle au salariée totue rémunération (congés payés aqscus et en cours, sldoe des piers deus queles qu'elles soient, herues supplémentaires, hereus complémentaires) et puls généralement toteus indemnités, qlelue qu'en siot la nature, aeqiciss au monemt du transfert. Cet arrêté de cmtope précise également le nbmroe de jrous de congé aqscus détaillés par période de référence.

Elle délivre également un cractieft de tviraal et tuoets aottsaentis (formation initiale, ftmaoroin qualifiante, etc.).

Postérieurement à la furuotnrie des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mias au puls trad dnas les 30 jours svinuat le juor du tenrfarst eeiffctf du salariée, l'entreprise sotnrae diot fnoiurr à l'entreprise enrntae :

? une cpoie des éventuelles ddemnaes de congés payés déposées dnas les cniotdons prévues par le cdoe du taraivl ;  
? cpoie des bulletlns de pyae établis depuis la tssniamisorn de la lsite nvaimiotne visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige pntarot sur la période précédent le tarrsnfet est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

### Article 4 - Conditions de transfert des salariés protégés En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les salariés tiauertlis d'un mdanat de représentation du pernneosl dvonret bénéfier des disnitoitpsos légales aicpleblaps en matière de ptioocten et de tnerarfst de cartnot de travail.

L'entreprise stntrae jndiora la cpoie de l'autorisation de trsafrret des salariés concernés. Dnas l'attente de la décision, les salariés concernés rentset salariés de l'entreprise sortante.

Le srot des mtdanas des salariés protégés est régi conformément aux diosnistpois légales en vigueur.

#### Pour les tnfrtres de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu?au 31 décembre 2023:

Les salariés tatlireius d'un mnadat de représentation du pensneol denvoit bénéficié des dsntsiioops légales alappleicbs en matière de pettcorin et de trfnasret de croant de travail.

L'entreprise sarntoe jnoit la cpoie de l'autorisation de trrnaesft des salariés concernés. Dnas l'attente de la décision, les salariés concernés retsnet salariés de l'entreprise stontare mias peuvent, aevc luer accord, être mis à dtiisooipsn de l'entreprise entrante.

Le srot des mtandas des salariés protégés est régi conformément aux dspinotosiis légales en vigueur.

**Article 5 - Dérogations au présent accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

Les dsptoinoiiss du présent aroccd cotiunnastt un scole coonennneitv a minima, acuun acrocd de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne proru y déroger, si ce n'est dnas un snes puls frvaloabe apprécié au nvieau de cqhuae dérogation à l'une de ces dispositions.

**Article 6 - Comité de conciliation**  
*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020*

En cas de lgtiie entre duex eympruelos puor l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé suos l'égide des itenacsns scieaynlids srgnietaaas représentant les employeurs, srea chargé d'établir une recommandation.

Le comité prruoa pnrrdee l'avis des onaaoisitngs scelinayds représentatives sgaartinies du présent accord.

Il drvea rende sa ridetomnocaman dnas un délai de 21 juors sivnaut sa saisine.

*Nota : À ceptmor du 1er mai 2021, l'article 6 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jainevr 2011 rvdereneida pleemnnit effectif. (avenant n° 2 du 10 jllueit 2020)*

**Article 7 - Date d'entrée en vigueur. – Durée de l'accord, révision et dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

Le présent acocrd est cloctu puor une durée indéterminée. Il est aippblace à tuot cnhngemeat eficetf de patsraertie inernatnvet à cotimper du permier juor du deuxième mios snaiuvt la dtae de pciatolbuin de l'arrêté d'extension.

Conformément aux atecrlis L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur deadmne d'une ou prieusls osagiotiranns signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux ditnosopis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Tutoe ddaemne de révision drvea être notifiée à chcaune des ptaiers par lltree recommandé aevc aivs de réception et iduneiq les dooptsnisis à réviser asnii que le txete proposé puor la modification.

Conformément aux arleicts L. 2222-6 et L. 2261-9 et snatuvis du cdoe du travail, ttoue oiiroaattang slndaciye sagiantire du présent acrocd a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, mnaenynot le rpsecet d'un préavis de 3 mois, en infoarnmt les aeutrs sigaeniatrs de cttee dénonciation ansi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cotrnuniea de s'appliquer pnaednt une période de 1 année cnruoat à ceptomr de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être msie à priot puor négocier un accord de sbtitiouustn ou, si la dénonciation émane d'une pirtae des oraoisintngs signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

**Article 8 - Dépôt et procédure d'extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

Le présent aorccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les alteircs D. 2231-2 et saiunvts du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une daemnde d'extension dnas les cnoniditos décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

**Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

Le présent acocrd est ccnolu en vue de cneorversr les efeitcffs qualifiés et de préserver l'emploi des salariés dnas la piossrofen à l'occasion d'un chnameegnt de prestataire.

À cet effet, les seiagarntis ont élaboré ci-après les coioinntds de tarfrsnet du peronsenl qui s'imposent à l'entreprise enattrne (nouveau tiitaurle du marché), à l'entreprise snartote (ancien ttilriaue du marché) et à l'ensemble du pnreenosl concerné tel que défini ci-après.

Il est expressément enedtnu que cet aorccd emrpote asnii révision des acodrcs cnoclus les 18 otborce 1995 et 5 mras 2002 aqluxes il se situbtsue intégralement à cmopetr de la dtae fixée à l'article 7 du présent accord. Il ne s'inscrit ni dnas le cdare de l'article 1224-1 du cdoe du tavrial ni dnas culei d'une aicloapptin vnirotaole de cet aclitre mias eieumvxcslient dnas le crade d'un ternasfrt de marché d'un psteiartrae à un autre.

La msie en ?uvre de cet accord dvera ivnneteir dnas le rscept des dotipinsoiss légales, réglementaires et cvneonenentlolis osnganirat l'égalité ponisfeeollnsre ernte les homems et les fmemes ansi que de ceells idsenrtnait la daisoitimicnrr sniyladce et teuots atreus fromes de discrimination.

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013*

Coordonnées du salarié						
Nom						
Prénom						
Sexe						

Date de naissance						
N°						
Voie						
Code postal						
Ville						
Tél.						
Aptitude à exercer						
Nationalité						
Titre valant attestation de travail						
Date limite de validité						
Numéro de carte professionnelle ou récépissé						
Date limite de validité						
Agreement article L. 282-8 CAC (annexe VIII)						
Date limite de validité						
Aptitude professionnelle						
Formation complémentaire obligatoire *						
Formation continue (recyclages)						
Type de contrat **						

Emploi, statuts, éléments de rémunération

Date d'ancienneté contractuelle							
Site							
Ancienneté sur le site							
Statut ***							
Emploi							
Base horaire							
Coefficient							
Niveau							
Échelon							
Salaire brut mensuel de base							
Primes brutes censées sur les 9 derniers mois							
Salarié en arrêt de travail à la date des formalités							
Type d'arrêt							
Date début							
Date prévue de reprise							
CP							
CP renseigné							

Date de début							
Date de fin							
<p>* Ex. : modèle CPS (ou équivalence) pour sûreté aéroportuaire.  ** CDI ou CDD de remplacement.  *** 1 = employé ; 2 = AM ; 3 = cadre.</p>							

## Avenant du 6 juillet 2011 à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'OPCA

Signataires	
Patrons signataires	USP ; SNES ; SESA.
Syndicats signataires	SNEPS CTFC ; UNSA FPMS ; FS CDFT ; CGT cemcmore ; FEETS FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sodireias prévention et sécurité, sûreté, par l'trete du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes de formation agréés des fonds de la formation professionnelle ;

Vu l'accord national d'information et de consultation du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1er de l'accord national du 8 mars 1995. Les signataires désignent OIACPLA en qualité d'organisme centralisateur pour la

## Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'accord du 10 juin 2002 relatif

au niveau de la prévention sécurité, sous la condition suivante de son agrément par l'Etat.

**Article 2 - Prise d'effet**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Cette désignation prend effet au 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée.

**Article 3 - Durée de l'accord, révision et dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception et incluant les documents à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute modification signée par le présent avenant à la faculté de la dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, mentionnant le dépôt d'un préavis de 3 mois, en informant les autres parties de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'avenant continuera de s'appliquer pendant une période d'une année au cours de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de suivi ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

**Article 4 - Dépôt et procédure d'extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent avenant fixe l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

## à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	SNES CFE-CGC ; FCS CGT ; FEETS FO ; FS CDFT ; SNEPS CTFC ; UNSA FMPS.
Organisations adhérentes signataires	Sud Saïolidres prévention et sécurité, sûreté, par l'etetru du 25 novbmree 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Modification de l'avenant du 10 juin 2002 à l'article 14

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à l'ensemble des clauses générales modifiées par l'avenant du 10 juin 2002 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

#### « 14.1. Camhp d'application

Le présent régime de prévoyance est applicable au profit de l'ensemble des salariés créés et non créés des entreprises et non dans le cas d'application de la présente convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Ce régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit aux garanties est ouvert pour tous les événements suivants pendant la durée du contrat de travail sous réserve des dispositions relatives à l'ancienneté reçue ou, pendant la durée de veeminst d'une perte au titre du régime mis en œuvre par le présent article.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont spécifiques en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, malgré la perte des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération plafonnée ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou reçues versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à la garantie cesse, en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

si le salarié bénéficie à cette date de l'assurance de garanties complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à la garantie est assuré jusqu'à la fin de l'assurance des garanties ;

si l'ouverture doit au dispositif de portabilité visé à l'article 14.9 ci-après.

Le droit à la garantie cesse également au décès du salarié.

#### 14.2. Ancienneté

Pour bénéficier des garanties mises en œuvre par le régime de prévoyance, le salarié doit bénéficier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins six mois consécutifs ou discontinu, au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit à la prestation.

Seul le décès résultant d'un accident de travail, de maladie ou d'une maladie professionnelle ne requiert aucune condition d'ancienneté.

#### 14.3. Caractéristiques du régime des salariés non cadres

##### A. ? Garanties décès, maladie et invalidité abusives et

définitive

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu en invalidité de troisième catégorie par la sécurité sociale ou au moment d'une incapacité permanente par rapport au travail supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit une compensation égale à :  
 ? soit un capital en un montant égal à 120 % du salaire annuel de référence défini à l'article 2, et ce quelle que soit sa situation de famille ;  
 ? soit une réduction d'éducation d'un montant annuel égal à :  
 ?? 5 % du salaire annuel de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;  
 ?? 8 % du salaire annuel de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans ;  
 ?? 12 % du salaire annuel de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ci-après,  
 à laquelle il est ajouté un capital, en un montant unique, d'un montant égal à 85 % du salaire annuel de référence défini à l'article 2 ;  
 ? soit d'une réduction temporaire versée au conjoint survivant ou au parent lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au conjoint ou parent lié par un Pacs jusqu'à ce qu'il atteigne son 55e anniversaire, à laquelle il est ajouté un capital, en un montant unique, d'un montant égal à 80 % du salaire annuel de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité temporaire poloinesefnslre d'un travail supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au cours de la législation sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le bénéfice du capital décès par apport au décès en cas d'invalidité temporaire met fin à la garantie décès.

Garantie fiscale d'obsèques :

En cas de décès d'un salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoints, parents et enfants liés par un Pacs ou un enfant, sauf les définitions des articles 14.6 et 14.7 ci-après), il sera versé à la personne ayant bénéficié les frais d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non marié ou du parent lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, et alors qu'il retient des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle).

Les reçus d'éducation en cours de validité à la date du décès du conjoint sont doublés jusqu'à leur terme.

Si l'option rentée au jour du décès du salarié est renouvelée au capital minoré au profit de la réduction temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

#### B. ? Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, indépendamment du travail ou de la profession (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire annuel de référence, y compris les prestations de la sécurité sociale.

Cette garantie n'intervient pas en cas de maladie ou de maladie professionnelle.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de la sécurité sociale conventionnelle, mais ayant cumulé l'ancienneté professionnelle telle qu'elle est définie à l'article 14.2, bénéficient de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors

que cet arrêt de travail a une durée continue de 40 jours, la paie assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage ...) ne pourra couvrir l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait pu vivre son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cessera :  
? lors de la reprise du travail ;  
? à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;  
? au décès du salarié ;  
? lors de la mise en invalidité ;  
? à la date de l'invalidation de la pension vieillesse.

#### C. ? Généralisation invalidité-incapacité permanente professionnelle

Le salarié reconnu en état d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin social de l'institution (pour les salariés ayant moins de 200 heures) bénéficie d'une retraite complémentaire mensuelle, sauf à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

S'agissant d'une invalidité de 1re catégorie le montant de la retraite est de 48 % du salaire annuel de référence, sauf déduction des parts versées par la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente progressive dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité 1re catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2e ou 3e catégorie, perçoivent une retraite complémentaire égale à 80 % du salaire annuel de référence, sauf déduction des parts versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente progressive dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité 2e catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, sauf à temps partiel ou un pourcentage renouvelé de substitution, ne pourra couvrir l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait pu vivre son activité professionnelle.

Le service des retraites est maintenu sauf réservation du versement des parts sociales de la sécurité sociale ou de la décision du médecin social de l'institution (salariés ayant moins de 200 heures) jusqu'à la date de la liquidation de la retraite.

#### 14.4. Caractéristiques du régime des salariés cadres

##### A. ? Généralisation en cas de décès, double effet et invalidité permanente et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle que soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu, par la sécurité sociale, en invalidité de 3e catégorie ou au-delà d'une incapacité permanente progressive d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit :

Un taux d'un montant égal à 250 % du salaire annuel de référence limité à la tranche A pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sauf en cas de charge, porté à 300 % du salaire annuel de référence limité à la tranche A pour les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dans tous les cas, le taux ainsi déterminé est majoré de 45 % pour la tranche de référence limitée à la tranche A par enfant à charge au jour du décès.

Et au moins du bénéficiaire principal :

? soit d'une retraite d'éducation d'un montant annuel égal à :  
?? 5 % du salaire annuel de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;  
?? 8 % du salaire annuel de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans,

?? 12 % du salaire annuel de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ;

? soit d'une retraite progressive versée au conjoint survivant ou au prétendant lié par un Pacs d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente progressive d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la législation sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le service du capital décès par attaque au cas d'invalidité permanente et définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sauf en charge, en cas d'invalidité asilable et définitive ou d'incapacité permanente progressive d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la retraite versée sous forme de capital est égale à 600 % du salaire annuel de référence.

##### Frais d'obsèques :

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoints, partenaires liés par un Pacs ou enfants, sauf les définitions aux articles 14.6 et 14.7), il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

##### Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non marié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un autre Pacs au jour du décès, et alors qu'il réside des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la moitié au titre de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle).

Les retraites d'éducation en crois de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié est celle assortie de la retraite anticipée au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

#### B. ? Généralisation incapacité permanente de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sauf réservation qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accordé du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire annuel de référence, y compris les parts sociales de la sécurité sociale.

Cette garantie inclut en réalité aux cotisations sociales du employeur.

Les salariés n'ayant pas, au moins au jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du montant de la sécurité sociale au titre des législations maladie, bénéficient de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la garantie est assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

##### Conditions et cessation d'indemnisation :

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne pourra couvrir l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait pu vivre son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :  
? lors de la reprise du travail ;  
? à la date de cessation du versement des indemnités journalières

de la sécurité silaoce ;  
? au décès du salarié ;  
? lors de la misie en invalidité ;  
? à la dtae de l'tdiuoiaqn de la pesnion vieillesse.

#### C. ? Giaartne invalidité-incapacité pnarmtnnee professionnelle

Le salarié rcnneou en suitotain d'invalidité par la sécurité sicaloe ou par le médecin cnesiol de l'institution (pour les salariés etffaenuct mions de 200 heures) bénéfice d'une retraite complémentaire mensuelle, sirvee à tmere échu, dnot le neaivu est ficonon de la catégorie d'invalidité dnas lluqeale il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie le mtaonnt de la retraite est de 48 % du saairle annuel burt de référence, suos déduction des pseanitorts bertus versées par la sécurité sociale. (reconstituée de manière théorique puor les salariés de minos de 200 heures).

L'incapacité pmrenaetne poernoisellsnfe dnot le tuax est cpiorms ernte 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité 1re catégorie.

Pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le mnanott de la retraite est de 80 % du sraalie annuel burt de référence, suos déduction des pitrtenaoss btuers versées par la sécurité salocie (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité prtaneemne pfoleiesInnsroe dnot le tuax est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité 2e catégorie.

En tuot état de cause, le cuuml des seomms reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot artue revenu, sailrae à tmeps preaitl ou un quelucqone rneveu de substitution, ne pourra cuoinrde l'intéressé à pviceoer une rémunération nette supérieure à clele qu'il airuat perçue s'il aviat pvisuoui son activité professionnelle.

Le scirvee des retnes est mntieanu suos réserve du vmesrneet des poinrtaetss de la sécurité slcaioe ou de la décision du médecin cnsioel de l'institution (salariés ecuneatfft monis de 200 heures) jusqu'à la lliaqoidutn de la retraite.

#### 14.5. Dévolution du ctpaail décès du poesnnerl crade et non cadre

Le salarié puet désigner le (s) bénéficiaire (s) du catiapl en cas de décès. A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme aruseusr désigné ou lsuorqe cette désignation est caduque, le ctpaail est versé :

? au connjot non séparé judiciairement, ou, à défaut au pnairetare lié par un Pcas au salarié ;  
? à défaut, le cpaial est versé par ptras égales entre eux :  
?? aux enantfs du salarié nés ou représentes, légitimes, rucnneos ou aopidtfs ;  
?? à défaut de dncaecesdne directe, à ses prтанes ou à défaut, à ses grands-parents sivrtanus ;  
?? à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

En cas de matoaiornjs puor enanfts à charge, canchue d'elles est versée deritemnct aux eatnfnis dès luer majorité ; à lures représentants légaux es qualité dunart luer minorité.

Le salarié puet à tuot mmoent mdoifier la désignation du ou des bénéficiaire (s) seoln les modalités définies ci-dessus.

#### 14.6. Définition des entafns à charge

Pour l'application des gentiaras décès et rtene éducation, suot considérés cmmoe enfitas à cahgre les efntnas du participant, qu'ils sneoit légitimes naturels, apodftis ou runoedns :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, shas cootndiin ;  
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos l'une des cntodnios énumérées ci-dessous :

? de puvroswire des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou piesonefronsl ;  
?? d'être en atgnrppseae ;  
?? de psrrouvieu une ftoariomn poesenrlsflnoie en alternance, dnas le crade d'un cotrant d'aide à l'insertion prsnoinoelnsfe des juenes assanocit d'une prat des entneeigmnss généreraux poflnsnroieses et toehqligeucnos dispensés pnnedat le tmpes de taviarl dnas des ogisaermns plibcus ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un svaior friae par l'exercice en

ereirsntpe d'une ou pruesluis activités pifnloenesoerlss en rialteon aevc les esitmeeegnnns reçus ;  
?? d'être, préalablement à l'exercice d'un periemr epmol rémunéré, iicsrt auprès de Pôle Epmol cmmoe drdenumeas d'emploi ou saegiarts de la fomrioatn pflilonenesrose ;  
?? d'être employés dnas un ctnere d'aide par le taaivrl en tnat que tualarlervis handicapés,  
? snas liitiotamn de durée en cas d'invalidité anvat le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sliacoe justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénifient l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tltuerias de la catre d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rsemepsilnt les ciitnodnos indiquées ci-dessus, les eanntfs à naître et nés vialbs et les eatnfnis reuecliils ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjonnoit ou du cubiocnn ou du peanarrite lié par un Pcas ? du pcirpianatt décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au mmonet du décès et si luer aurtre preant n'est pas tneu au vresnemet d'une poinsen alimentaire.

#### 14.7. Définition du conjoint

On eetnnd par cijnioont l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jeumnegt définitif.

Le piarrntae lié au salarié par un pctae cviil de solidarité (Pacs) est assimilé au cinnoojt dnas tuos ses droits.

#### 14.8. Exclusions

Tous les requiss de décès snot grnatis snas rsetiorcitn territoriale, qlluee qu'en siot la cause, suos les réserves ci-après :  
? en cas de guerre, la gartnaie n'aura d'effet que dnas les cniinootds qui sroent déterminées par la législation à intenivrer sur les asnrseus sur la vie en temps de guerre.

Sont eclxus des gaanierts incapacité de travail, invalidité et incapacité pantemrene pnfolsoinrlesee :

? les antedccis ou miadale régis par la législation sur les pnneoiss meatliis et cuex srnanevut à l'occasion d'exercices de préparations mearitilis ou en résultant ;  
? les adeictcns et mieldaas dus aux efefs diertcs ou idnceitrs d'explosion, de celauhr ou de rtdnidaas pnoevnart d'une tomartinutsan du noyau de l'atome, tleels que par empxe : la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de rdtniaojas provoquées par l'accélération aiiitlrlcfee de pliectaurs atomiques.

Toutefois, les ensolxcius prévues au présent prahapgarne ne s'appliquent pas puor les maadelis ou aitdccens dnot seianrt atetitns ou vimcteis les salariés eetcfnauft des taruavx puor le ctpmoe d'employeurs rnavleet de la cnntevioon cceeoitllvs des ernertiseps de prévention et sécurité.

#### 14.9. Portabilité

##### Bénéficiaires et gneiratas maintenues

En cas de coteassin du dneirer ctaort de taarvil non consécutive à une ftaue lduore et ovunrat dorit à idaniotsiemnn du régime otiirgoblae d'assurance chômage, les salariés cerads et non cedars bénifient du miitnean des giatnaers prévues au présent avenant.

Le maienitn de ces gatainers s'effectue dnas les mêmes citoitndns que les salariés en activité soeln la catégorie de peonensrl à llqueae apartnpiat le bénéficiaire de la portabilité dnurat son activité, suaf dipotsisinos particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gtranaies ceclvolti sirsuotecs par son employeur, qu'elles soient prévues par la cvenionton clctioleve naaltonie ou par les aeturs modalités de msie en place des grataneis prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette rrocinetann qui est définitive diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dnas les 10 jrous suavint la dtae de citsseaoan du cnatort de travail.

Toute révision du présent acrcod entraînant une midtaicfoon des garantes, à la hsasue comme à la baisse, srea répercütée sur le nieau de couuvettrre des anncies salariés bénificiaires de la portabilité, sleon les mêmes modalités que puor les salariés en

activité.

## Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque période maintenue, étant précisé que la période pris en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la rémunération du travail (indemnités de licenciement, indemnités de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

## Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut couvrir l'intéressé à partir d'une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il ait perçu au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicable au jour de l'incapacité.

Toutes les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la fin de l'invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension visée de la sécurité sociale.

## Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail réservé d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné(1).

Le maintien de l'assurance s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité perd un emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension visée de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suppression des garanties du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la date de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

## Paiement des prestations

L'entreprise adhérente assurera à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Dès lors qu'il est possible de prouver le caractère d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de la suppression de l'allocation chômage.

Toutes les prestations sont versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

## Financement de la portabilité

Les cotisations versées (part patronale et partie ancien salarié) pendant la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnel à laquelle appartient l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des douze derniers mois précédant la date de cessation du contrat de travail et suivis à la date au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont donc pas pris en compte dans l'assiette, toutes les sommes liées à la retraite ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à chaque échéance, la totalité des cotisations pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la partie de leurs

salariés. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur(2), de la quote-part de cotisations lui incombe, les droits à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Tous les employés pourront préempter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CDRS dues par l'ancien salarié sur la circulaire patronale.

## Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

? les cotisations en cours seront maintenues par le précédent organisme assuré ;  
? les bénéficiaires du dispositif de portabilité relèveront des présentes conditions dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

## Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national d'assurance chômage du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

## 14.10. Revalorisation

En cours de contrat, les cotisations incapacity temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCC, dans la limite de 90 % du montant de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Toutes les rentes ORCIP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP. »

(1) Les mots « ou l'employeur », contenus dans l'article 14.9 (Portabilité - Durée et limites de la portabilité) de la convention collective, sont exclus de l'extension en tant que le salarié ne peut être privé de ses droits pour cette raison. (Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

(2) Les mots « ou l'employeur », contenus dans l'article 14.9 (Portabilité-Financement de la portabilité) de la convention collective, sont exclus de l'extension en tant que les cotisations versées par l'organisme assureur de la sécurité sociale qui sont versées à l'organisme assureur de la sécurité sociale et les revalorisées au salarié ou à l'ancien salarié, même en cas de défaut de paiement par l'entreprise de ses cotisations dues au titre du régime de prévoyance. (Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

## Article 2 - Cotisations En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

### Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le niveau de retraite ou les éléments de salaire retenu sont ceux éarnings dans l'assiette de la cotisation de sécurité sociale ou ceux établis dans cette assurance maladie bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont tenus au paiement par l'entreprise de cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation de travail (notamment l'indemnité de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Toutes les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, devront

ttanmtrrsee obligatoirement, à AG2R Prévoyance, luer DDAS ou luer DADS-U.

## 2.1. Psrenoenl non cadre

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations	
	Employeur	Salarié
Décès touets ceuass + dbuole effet + invalidité ausbloe et définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de connjoit OCIRP	0,04	-
Incapacité ttroemipae de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotitaosin glbolae de 1,06 % sur les tnheracs A et B est répartie ernte l'employeur et le salarié soeln tlaebau ci-dessus ; la giarnate incapacité termoiprae de trvaial est financée intégralement par les salariés.

La ctsitaion glblaoe des salariés non caedrs visée ci-dessus est metiaunne puor une durée de 5 ans, à périmètre de gernaatis constantes, suos réserve que penand cttee période des mfaotincoiids de lios ou de règlements svaernt de bsae aux

pettaorisns gnaeitars ne rttnemeet pas en cusae l'équilibre tnechueqie du présent régime.

## 2.2. Pnnsoreel cadre

Assiette et pnmaieet des cotisations

La rémunération, le rneuveu de rpmaceelnemt ou les éléments de salaire rueetns snot cuex etanrrt dnas l'assiette de caulcl des cnioiatsots de sécurité solacie ou cuex enntart dnas cette aesstite mias bénéficiant d'un régime d'exonération de ciitnsoaos de sécurité sociale. Snot nmometant pirs en cpomte dnas l'assiette des cotisations, le 13e mois, la pimre de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas periss en compte dnas l'assiette des cotisations, les sommes versées à tirtre etieopxnecl lros de la cesstoain du cartnot de tavairl (notamment l'indemnité cteaconrsmpie de congés payés, l'indemnité de fin de catonrt à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rattiee à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cttoiasnios snot prélevées sur les piaes et réglées par l'entreprise par tsetmrrie à tmree échu.

Chaque année, aevc peiament des cotasitons du 4e trimestre, les erstpeirens adhérentes au régime de prévoyance, dnorvet tmnsatertre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, luer DDAS ou luer DADS-U.

(En pourcentage.)

Catégorie non cadre	Taux de cotisations			
	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès tetous csaues + dbuole effet + invalidité alosbue et définitive (3e catégorie)	0,67	-	-	-
Frais obsèques	0,03	-	-	-
Rente éducation OCIRP	0,06	0,03	-	0,03
Rente de cojjnot OCIRP	0,09	0,045	-	0,045
Incapacité tpmrareoie de travail	0,40	0,255	-	0,255
Invalidité	0,29	0,19	-	0,19
Taux global	1,54	0,52	-	0,52

La citoasiotn de 1,54 % sur la trchnae A et de 1,04 % sur la tcrhane B est répartie etnre l'employeur et le salarié solen tlaebau ci-dessus.

La citoasiotn glalbe des salariés caerds visée ci-dessus est menniatue puor une durée de 5 ans, à périmètre de gtnaears constantes, suos réserve que pedannt cette période des miioinodtcas de lios ou de règlements svnreat de bsae aux protitseas gnaraetis ne rmetteent pas en csuae l'équilibre tqenuiue du présent régime.

### Article 3 - Reprise du passif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

En aptoicilapn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des eesrrnierts aynat régularisé luer adhésion auprés des oagmnseris auresusurs avant le 31 mras 2012 sronet gntaars à la dtae d'effet de luer adhésion puor les penotsrtais stanivues :

? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le coratnt de tirvaal est en cruos à la dtae d'effet, lorsqu'aucun ongrimase précédent n'indemnise ces arrêts ;

? les rilavoeonisarts ferutus pnaott sur les indemnités journalières et renets invalidité en curos de svicee ;

? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation morndie par un arsueusr antérieur ;

? la plusoutre de la grnaaite décès au prfot de ces personnes, suaf à ce que le crnaott antérieur prévoit ce mnatiein en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un crontat due à la présente désignation entraînant de la prat de l'organisme asreuusr antérieur une

dndaeem d'indemnité de résiliation en apipoatclin de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les oasimgrnes désignés s'engagent à reerdrnrpe intégralement les egetgeannms rleaiifs au mintaien des gaatenris décès (y ciorpms puor les bénéficiaires dnot le cnoartt de taavirl a été rompu) suos réserve que(1) :

? d'une part, les ernepeistrs concernées cmeuionnumqt un état détaillé des bénéficiaires des rtenes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le crontat d'adhésion annexé à l'accord, et

? d'autre part, le précédent oignmrase aeurussr ttresmante aux oamgrsines désignés les pornvisois eftvnfieemct constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aalppicoitn de cet arlitce 30.

Au cas où l'entreprise, nommaetnt du fiat de la sorsuioictpn d'un crnartot antérieur, viriadent à riednrjoe le régime penrosfsoeint postérieurement au 31 mras 2012, une pesée du rqusis présenté par cttee errpnsitee siraet réalisée aifn d'en tier les conséquences au raregd de la matauislotuin professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre tuehnicqe du régime professionnel, les omreaisgns auruserss désignés ceorcnalut la pmrie nécessaire à la cittotnaison des pioironsvs cosrraoednnpt aux rreltsvionaaos fretuus pnoatrt sur les indemnités journalières et retnes invalidité en curos de sevice et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mrdinoe par un auseusrr antérieur.

Lorsqu'aucun omgrsnaie précédent n'indemnise les arrêts de travail, les aeurussr désignés corcuallnet la pmrie nécessaire à la cooitutnistrn des pnoiiosrs cnrarnsoopdet à l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le crontat de tarvial est en cruos à la dtae d'effet.

(1) Le deuxième pragarphae de l'article 3 du présent anvenant est exclu de l'extension en tant qu'il concerne le salaire de ses droits ou à condition que ces derniers à des organismes procédant du contrat entre les employeurs et les organismes d'assurance. (Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

#### Article 4 - Organismes assureurs désignés En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Est donc fixé par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

? AG2R Prévoyance, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, décès effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;  
? l'OCIRP (organisme commun des institutions de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie retraite éducation, AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les contrats et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de fixer les règlements avec les organismes ci-dessus désignés, les parties ont souhaité donner un « contrat de garanties complémentaires », ce document étant annexé au présent avenant.

#### Mise en place du régime

Les règles du régime sont déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 prévu et mentionné au contrat auprès de l'organisme auquel il adhère. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties, risque par risque, avec celles définies à l'article 1er du présent avenant, et ce pour un coût identique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces contrats ne sont pas respectées, les personnes concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1.18 du présent avenant, ces dernières s'engageant, par ailleurs à peser sur la partie en place de régimes différenciels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et leurs bénéficiaires des parts incapacity et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes finissant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de la pension tel qu'il est défini par le texte communiqué au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les garanties incapacité, invalidité et rente éducation en cas de décès sont conservées jusqu'à la fin de la période, à un niveau au moins égal à celui de la dernière pension due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les personnes suivantes sont également assurées par le régime : les salariés et leurs bénéficiaires des organismes désignés dans les conditions identiques à celles définies par le présent régime.

(1) L'article 4 du présent avenant est étendu sur réservation des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

#### Article 5 - Commission technique paritaire En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

La commission technique paritaire, instituée par l'avenant du 10 juin 2002, est composée de membres désignés par les organisations syndicales et par les organisations patronales (collège participant) et de membres désignés par les organisations patronales (collège adhérent). Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège ; ceux-ci peuvent pratiquer aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission technique paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an, sur demande du président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :  
? siège en permanence du régime de prévoyance ;  
? contrôle son application ;  
? est consultée sur tout sujet clé ou individuel relative à la gestion du régime ;  
? contribue à l'intégration des statistiques de la population dans le régime de prévoyance ;  
? participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;  
? examine les rapports de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution sociale et démographique de la population et celle spécifique aux régions couvertes.

La commission de surveillance, peut solliciter un conseil, non courtier, pour aider dans la mise en œuvre et le contrôle du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mise en œuvre des règles sont réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mise en œuvre qu'il instaure.

#### Article 6 - Date d'effet. – Durée du présent avenant En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent avenant prend effet le 1er juillet du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tard au 1er juillet 2012, à l'exception des dispositions de l'article 3 du présent avenant qui entrent en vigueur à la date mentionnée dans le présent article.

Les modifications prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, jusqu'à la fin de la période indéterminée, pourra être dénoncé par l'autre partie recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties siégeant en réunion secrète un délai de préavis de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties complémentaires résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assurés désignés, les personnes suivantes sont également assurées par le régime : les salariés et leurs bénéficiaires des organismes patronaux (collège adhérent) et par les organisations patronales (collège participant) dans les conditions identiques à celles définies par le présent régime.

En cas de dénonciation, l'avenant continue à priver les parties jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui leur sera substitué ou, à défaut, pendant une période d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, dans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les modalités de transition sociale.

(1) La phrase « A défaut, le présent avenant cessera de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. », contenue dans l'article 6 du présent avenant, est exclue de l'extension en tant qu'elle concerne les dispositions de l'article L. 2222-6 et L.

Article 7 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

7.1. Dépôt légal

Le présent aevnnat srea déposé en dueux eraimeexpls (une vosrein sur sourppt piaepr signée des preaits et une vseoirn sur srpout électronique) auprés des svrcees cternuax du minrtsie chargé du travail, dnas les cdtioinnos prévues aux atlecris L. 2231-6 et D. 2231-2 et savituns du cdoe du travail.

En outre, un empailerxe srea établi puor cahque partie.

7.2. Extension

L'extension srea demandée dnas les ctoonindis prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Actrile étendu suos réserve du rpceest des dnpisoiotiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 6 juillet 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Considérant la siatuiton financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les paearenirts suoicax ont vluou saduvageer ce régime, mis en pacle par l'avenant du 10 juin 2002, en procédant à des aménagements vnsiat à en gaintarr la pérennité.

De plus, les prieats cnnnieveo d'adapter l'avenant du 10 juin 2002 aux différentes dntosoiipsis réglementaires ou législatives ievneurents dpuies la psire d'effet du régime conventionnel.

## Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Annexe

Contrat de gtrnaeais collectives(1)

Accord cenotonviennl de prévoyance des enrtpseries de prévention et sécurité

Les pnaireaetrs sacioux de la cenovtnion cveciolte noaitlane des esptrnries de prévention et sécurité ont signé un aorccitarsanut un régime de prévoyance ogiraltoibe au profit des salariés de la branche. Cet aorccit désigne les oeisarnmgs chargés de l'assurance et de la gitsoen dduit régime.

Le présent « Cnrotat de giearnats clvvoeetics » a puor oebjt de flosaiemrr l'acceptation des oerasmigns asserruus et de préciser les modalités de lrues ooitanigbls vis à vis de la banhcre polnfisreonelse et des preaentrias sociaux.

Par la staignure de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP acenepct luer désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gtianresione puor la sleue AG2R Prévoyance. Eells atccepnet de graanir les ptiaeonsrts prévus par l'accord de Prévoyance aux tuax de ctooisait fixés par ce même aorccit et de mienant ces tuax puor une durée de 5 ans à périmètre de gtrinaaes ceoasnts et suos réserve que pnandet cttee période des motofdianciis de lios ou de règlements saervnt de bsae aux psoraneitts girtneas ne remettet pas en cause l'équilibre thnueqcie du présent régime.

Le présent « Craontt de gnaeirtas colctveeils » est anisi clncou entre, d'une part, les pneretraias siuaox sitriaanges de l'accord

prévoyance du..., et d'autre part, par AG2R Prévoyance, iinuotsttin de prévoyance agréée, reeavlt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, agsnsait puor son cotpme et, en tnat que mmebre de l'union, puor le ctpome de l'OCIRP, unoin d'institutions de prévoyance agréées et raelevnt de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Le cnrotat de girtaeans cloevietls annexé au présent anavnet est elxcu de l'extension comme n'entrant pas dnas le chmap des acleirs L. 2221-1 du cdoe du tvaairl et L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 1er - Assiette des cotisations. – Exonération  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Est suomis à csontoaiits le sliraae burt ttoal de l'ensemble du poenresnl visé par l'avenant à la coevnnotin clovlctie ritealf à la prévoyance collective, y cproims les primes à périodicité puls l'nguoe que le mois. Le salarie smoius à ciasottin se décompose comme siut :

? tnacrhe A (TA) : pirate de srliaae limitée au plfnoad meesunl de la sécurité slacie ;  
? tnrchae B (TB) : ptraie de salaire csmproie entre le plfnoad msneuel de la sécurité saicloe et qtruae fios snot montant.

Par ailleurs, dès lros que le salarié bénéfice de psneitrotas du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité pnetnermae professionnelle, ces praoittesns snot exonérées de tuote ciotaoitsn due au trite de l'avenant à la ceitovnnn ccvelltioe nlniaatoe des eeerrpstnis de prévention et de sécurité realif à la prévoyance collective.

Article 2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Par slaaire burt de référence puor le cualcl des prestations, il fuat ernaldte le srliaae burt total, ayant donné leiu à cstoialton au curos des 12 mios précédent l'arrêt de taraivl ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de tvarail au cours de l'année précédent l'arrêt de taviral ou le décès, ou n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise employeur, le slraiae srea reconstitué pro rtaa temporis.

Article 3 - Pluralités des sinistres  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité pnremnetea tltoeas causés par un même événement adeceitnl ou non, ou à l'occasion d'un déplacement pinneosfrosel ou non, effectué dnas le même aierpapl de transport, l'adhérent déclare à AG2R Prévoyance l'événement ou les caonsnreticc à l'origine de la pluralité des sinistres.

Article 4 - Délais de prescription  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Versement des cputiaax ou rnetes siute à décès

Les deendams non présentées dnas un délai de 10 ans sviaut la dtae du décès ne donnrent pas leiu au vmseenert des prestations, suaf cas de fcroe majeure.

Versement des captuiax ou rnetes siute à invalidité aslboue et définitive ou incapacité praneetnme professionnelle

Les dameedns non présentées dnas un délai de 5 ans sviaut la dtae d'effet de la pneoisn d'invalidité ou de la rnete puor accdneit du tvrial ne dnroonent pas leiu au vesenmret des prestations, suaf cas de focre majeure.

Versement des indemnités journalières ou rneets siute à incapacité de travail, invalidité ou incapacité pantnermee professionnelle

Les daendmes non présentées dnas un délai de 5 ans sunvait la dtae de l'arrêt de tarival ne dnnonrent pas leiu au vsrnemeet des prestations, suaf cas de force majeure.

## Article 5 - Subrogation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés veicims d'un accideit dnas luer atoicn ctrone les teris rpbensolsaes et dnas la ltimie des dépenses supportées par elle.

## Article 6 - Principes de fonctionnement des adhésions

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

L'adhésion de chaque partie est régie dnas son finninemecetnot adtsntiaimrif par les status et cnoonitids générales d'AG2R Prévoyance et par les sttus et règlements intérieurs de l'OCIRP puor la pitrae qui la concerne, puor tuos les ptoins qui ne snaireet pas stipulés dnas l'accord prévoyance ou dnas le présent « canotrt de geitnraas cevloceits ».

## Article 7 - Information des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Conformément aux dtnpossoiis légales en vigueur, les onargsemis arussuers rédigent une ncoite d'information à dateisotnn des salariés des ereeipsrtns ernetat dnas le cahmp d'application de la civneootnn ciottlvece nitnalaoe des eptenesirs de prévention et sécurité.

Cette nitoce srea adressée en nbmore suffisant, à chaque errtsniepe adhérente.

La pverue de la rsieme de la ntcoie à chaque salarié inbcmoe à l'entreprise.

## Article 8 - Gestion. – Modalités particulières

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Collecte des DDAS et DADS-U : dnas le même tpmes où elels s'acquitteront du pmaint des ciintotosas du 4e titemsrre de l'année N, les enreeritsps adhérentes au régime de prévoyance drenvot parigibelnoemt ttarenmrse luer DDAS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mterta en palce un doitpissif de gosein vnsiat à lietsr les eerrpsitens défaillantes, de façon à les mtrree en dumeere de s'acquitter de cttee oiaabtlogin stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance ceolltvie et à l'article 5b des coinodits générales AG2R Prévoyance.

Versement de psnaretotis incapacité taeormrpie ? iaintrmfoon des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au tirte de l'incapacité temporaire, un relevé des pntsitraeos réglées à l'employeur, qui les rvsreee via la fluelie de paye.

## Article 9 - Frais de gestion

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Afin d'assurer les tâches inhérentes à luer mission, les onermsgis aurress retiendront, sur la vluuar des ctiitonasos beurts encaissées, des faris de gstoien dnot le mtonat est égal à :  
? riusqe décès ? gtaanire en catpial = 6,00 % des cootitnisas

butres ;

? ruisue décès ? ginarate en renets (OCIRP) = 8,50 % des cstoitnias brtues ;  
? reuisqs incapacité et invalidité = 8,00 % des cosotitains brutes.

Ces prélèvements csndeepoort aux carehgs de gshoten légitimement prévisibles à la dtae d'effet du présent contrat.

## Article 10 - Effet. – Durée

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Le présent « Cntraot de gaieratns ccielotvels » arua un efeft et une durée iqdueinte à l'avenant à la cionvtonn cletolvce rtialef à la prévoyance collective.

Il porrua tiuotoefs être résilié :

? par les preenaiatr soauicx à la stiue d'un anvenat à la cnonveiton mnodfiait le ou les oisnemgras asruseus désignés ;  
? par le ou les osnieagmrs assuuerrs désignés.

Un préavis de 6 mios dvrea être respecté dnas les duex cas, et l'auteur de la résiliation dreva fiare prat de celle-ci par ltrete recommandée aevc accusé de réception adressée à teuots les atreus paerts pneetrans du présent « Catnot de gnaaiters cvilceetlos ».

En cas de dénonciation de la conintoevn collective, de résiliation du « Conratt de grtaeains ccoileevls », seul qu'en siot l'auteur, ou en cas de cmahegennt d'organismes assureurs, les prtnesotas en crous de sicvree snot mtneuanies à luer naveiu ateint au juor de la résiliation.

De même, les genataris décès snot miaetnnues puor les salariés ou aencins salariés bénéficiaires des psoaenrits incapacité et invalidité complémentaires, et ce au niveau de ptastroein tel qu'il est défini par le txtee cenenvnoitonl au juor de sa résiliation ou du non relmnlnvoeeeut de la désignation.

La postiurue des rtosearlaivnis futures dvrea farie l'objet d'une négociation aevc le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dinsootsipis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

AG2R Prévoyance, itostinuit de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, membre du GIE AGZR.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Fait à Paris, le 4 jleuit 2011.

USP ;  
SNES ;  
SESA.

FS CDFT ;  
SNEPS CTFC ;  
UNSA FPMS ;  
FNECS ;  
FEETS FO ;  
Fédération CGT des pnnleroess du commerce, de la durtitsiibon et des services.

(GPMSE-TS), GPSME Télésurveillance, déclare adhérer à la ctoeovnn coctlivee des ernepeitesrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (idcc 1351), comme le pnetrmteet les acleits 2.02 de ltaide ctnivoneon cvleocite et L. 2261-3 du cdoe du travail.

Le GPMSE-TS est un scandit patoanrl créé le 7 jiluelt 2011. Il a puor viocaton de ropgureer les enersiteprs privées exerçant, à ttrre principal, une activité en Fntrace dnas le dnaime de la télésurveillance à des fnis de prévention et de sécurité ainsi que dnas le doinmae des télé-services associés. Le sindayt a également puor voactoin de reregoupr les epienerrsts privées exerçant, à titre accessoire, une activité en Fntrace dnas le danimoe de la télésurveillance à des fnis de prévention et de sécurité et des télé-services associés à cdtionoin qu'elles soniet adhérentes d'une ostingoaarin penoseolfrnisle affiliée à la fédération GPMSE.

Paris, le 25 otrcboe 2011.

Le gumeropet pnssfnereiol des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dctieior générale du tviraal (DGT), secrvie des coenvoitnns collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedx 15.  
Madame, Monsieur,  
Par la présente, le genpmreout pfooneinrssl des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité

Pour teuots inmtooiarfns complémentaires que vuos souhaiteriez, nuos vuos itinnovs à perrnde cnotcat aevc nrtoe déléguée générale.

Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma

## Accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; L'USP ; Le SESA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FEETS FO ; L'UNSA FPMS ; La SPENS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Saijordels prévention et sécurité, sûreté, par l'rette du 25 nbeome 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Cadre général de la répartition au FPSPP  
*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

L'accord ntanoial ioneefreisposnrtl du 5 oortbce 2009 reitalf à l'orientation et à la friatoomn plnnooisrlfsee tuot au lnog de la vie a instauré une ctiubotron au prfot du fnods piarriate de sécurisation des pcoorras pesrnoeonsilfs calculée sur la bsaé des oiotlbagnis légales de fnnacemt de la fatromoin piflersnonlosee ciunotne des ertinreesps prévues aux aiclets L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.

Le tuax de cttee cnbutiroiton égal à un ptguneroae cpirmos etnre 5 % et 13 % de ces obgoitlnas légales est fixé chuaqe année par arrêté ministériel sur pspootrion des onrngtaosias représentatives d'employeurs et de salariés au neivau ntnoial et interprofessionnel.

Les smoems s'impotent sur la paoitpatcirin des elmooyreups due au ttire du paln de formation, de la pssriiaonootnsaflein et du congé idivednui de formation.

Au ttire du paln de firotamon et de la professionnalisation, elels snot déterminées par un arccod de bhacnre ou un aoccrd coilectif cclnou etnre les oangaritiosns sydeailcns de salariés et d'employeurs snaigtaiers de l'accord cttniutsof d'un onmsgaire ccloulter paaritagrée interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles snot calculées en aaplnuqpit le ptnogaerue mentionné à l'alinéa précédent de manière iintuqdee à cacuhne de ces participations. Les pntceuaergos appliqués reepcmieseetnt au ttire du paln de fmaoriton et de la paritfnssoinisleoan peuvent être encadrés par vioe

considération distinguée.

Le président.

réglementaire.

Le présent aocrcd a puor oebjt de préciser la répartition de la ctoitruobnn versée au FPSPP, au titre du paln de ftimoarn et de la professionnalisation, dnas le cardc du tuax fixé caqhue année par arrêté ministériel, puor les eesprntries rlaeevt du champ d'application de la cnniyovoten cvoictele naloatine des ersepirtnes de prévention et de sécurité.

Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP  
*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

La répartition de la ctouibtronn des entreprises, au trtie de luer pitiapatcroin au fceamnnit de la famioorn psrflioeonlnse citnuone au ttire du paln de fotoarimn et au ttire de la professionnalisation, au fdnos paratiire de sécurisation des pcoours pifnoosrlsnees est déterminée cmmoe siut :

Le mtnonat de la ctiribuotonn au FPPSP est réparti ertne la ctunoitrobnn des etirpreesns au fnnnmaceit du paln de foomriatn et la crtiotoubinn au fnaneeimct de la psisarsnailofoenotn sur les bseas stianeuvus :

? 60 % du mnaontt de la ciortntubon de l'entreprise au fecennnamit du FSPPP au ttire de la palfessiinasioronn ;  
? 40 % du mannott de la cnubirotiton des eesrteipnrs au fnnecenmiat du FPPSP au titre du paln de formation.

Article 3 - Durée et date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Le présent aoccrd s'applique aux ertrineseps anlppiaqt la ceoninvton ccilevtroe nonatiale des eeientpsrrs de prévention et de sécurité.

Le présent accrod est cnolcu puor une durée déterminée de 1 an puor la ccotllee des fdnos de la fmaoriton effectuée au crous de l'exercice 2012.

Les paernitraes siuoax se rctoroeennrt au cours du dneierr trtiremese 2012 puor feixr les règles de répartition appeabllcs à l'exercice 2013.

Article 4 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Le présent aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les ailrcets D. 2231-2 et svuiants du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dadneme d'extension dnas les cnitoions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

cnonotidis d'exercice posées par chucnae des réglementations prperos à ces activités ? à la civtnoneon coelvlicte ntlaniae des eernptersis de prévention et de sécurité, llgueae régit lerus dorits et onlioigbas dnas lrues rpparots aevc lrues employeurs, il a été covnne ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 3196)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Le pniot 1.1 de l'article 1er de la cvtneonn cvcilotole nitolanae des entepriess de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il siut :

« 1.1. Champ d'application pissrnfnoeoel et trriteraiol

La présente cnovotienn collective, ses axnenes et ses avenants, ccouule conformément aux dptiosoisins du cdoe du travail, règle sur l'ensemble du tirreioite métropolitain et les départements d'outre-mer les rroptpas entre les eyruopemls et les salariés des eirptesrs privées exerçant suois une frmoe quoequcnle une activité piarplice somiuse à la loi du 12 jliuelt 1983 ou qui coistnse à fluorir aux posenens pseuqiyhs et mloares des svireces aanyt puor objet la sécurité des bneis melbues et imeublmes et des peesronns liées diecreemtnt ou iecridtmeennt

Signataires	
Patrons signataires	USP ; SNES ; SESA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdrioiales prévention et sécurité, sûreté, par l'rette du 25 nvomebre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Etant préalablement exposé que les pertais signaateris du présent acord ont edentu cmifroer l'appartenance des salariés des svrcees de sécurité idennice anisi que des agnets de sûreté aérienne et aéroportuaire ? dnas le sicrtt rpsceet des eencxeis et

à la sécurité de ces biens.  
Dans le cadre des dispositions qui précédent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

? des services de sécurité ;  
? des services de sécurité, d'intervention incinérate et d'assistance aux personnes ;  
? de la prévention et d'intervention incinérate sur les aérodromes, dans les zones d'aviation civile et par les aéroports D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;  
? de sécurité aérienne et aéroportuaire déléguées par la commission aéronautique (contrôle de sécurité des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment celles qui sont définies aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports ;  
? de sécurité portuaire, déléguées par la commission aéronautique telles que définies à l'article L. 5332-6 du code des transports ;  
? de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;  
? de sécurité mobile qui consiste à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un lieu mobile ou immobile dont l'entreprise a la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon temporaire ;  
? de télésurveillance dédiées à la sécurité ;  
? de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance ;  
? de portes de sécurité rapprochée.

Sont toutefois exclues de la présente convention les activités suivantes :

? de transport de fonds ;  
? d'agent de sécurité privée ;  
? de médiation ;  
? consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou aéronautiques du matériel d'application de l'entreprise ou du

## Accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; USP.
Syndicats signataires	FEETS FO ; FS CDFT ; SNEPS CTFC ; UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sialdureiros prévention et sécurité, sûreté, par l'intermédiaire du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

### Article 1er - Champ d'application

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnes visées par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

### Article 2 - Définition

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent accord vise la protection des personnes de sécurité aérienne et aéroportuaire victimes, de la partie de toute personne aînée ou malade à l'un des contrôles prévus aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports, de l'une des deux catégories d'agressions suivantes :

? l'agression verbale/les incivilités : sont ici visées la tenue de propos injurieux et/ou dégradants tels que définis par les textes, la tenue de propos malveillants en cas de l'intégrité morale de l'agent de sécurité ainsi que la profération de menaces verbales. Par extension, la violence que représente, par exemple, le bousculage d'objets sur le poste de travail ou toute dégradation

service public d'un ouvrage d'ordre ;  
? de gardiennage d'immeubles ;  
? de sécurité exercée sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;  
? activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.  
Des accords à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à certaines des catégories de personnes : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.  
Des accords régionaux ou locaux adapteront, si les pratiques intéressées nécessitent la nécessité, certains dispositions de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces accords ne pourront être moins favorables que cette même convention. »  
(Le point 1.2 demeurera inchangé.)

### Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une chambre d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### Article 3 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

de matériel peut entrer dans cette catégorie ;

? l'agression physique : sont ici visées l'ensemble des actions mettant en cause l'intégrité physique de l'agent de sécurité.

### Article 3 - Mesures de prévention

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

#### 3.1. Communication préventive

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel, les dirigeants doivent encourager les entreprises à développer de manière préventive, en étroite collaboration avec les directions d'ordres au sein des aéroports qui déroulent les prestations, des actions de communication adaptées, relatives notamment :

? à l'importance de la sécurité comme atout de la vie sociale ;  
? aux mesures destinées à garantir la sécurité sociale par les organismes de sécurité sociale ;  
? au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire ;  
? aux conséquences des incivilités sur le déroulement des contrôles de sécurité ;  
? aux actions éducatives par les entreprises des salariés des aéroports de sécurité.

Cette communication peut être réalisée par l'utilisation de tous types de supports, et notamment les journaux internes d'entreprise, écrans d'aéroport, médias compagnies, réseaux vidéo/télévisuels.

#### 3.2. Formation des salariés

Les dirigeants doivent assurer la sensibilisation à l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relatif à l'annexe VIII, acceptant également de la prévention et de la gestion des phénomènes d'agressions et d'incivilités.

Cette formation doit porter aux agents en poste de travail de façon adaptée aux situations de conflit rencontrées avec les personnes agressées aux contrôles. Les responsables de l'encadrement doivent, quant à eux, être en mesure de gérer eux-mêmes ces situations et d'apporter aux agents en poste le

sitoeun et l'accompagnement iusss des dssnpoiitos du présent accord.

### 3.2.1. Fimtaoron initiale

La fotoraimm iitnlaie des aetngs de sûreté aérienne et aéroportuaire (titre vanalt aupdtite préalable à l'embauche) diot préparer les frutus salariés à la gteosin des conflits. Cttee fmtoairon diot petrmer aux salariés de credmpone les types et les pcpuainx mécanismes de cnoifl et d'acquérir une méthodologie précise puor soitr des sutiaitnos ctleunocilfes en ficotnon de luer degré d'avancement et du tpye de personnalité aevc lqeeul elels interviennent.

### 3.2.2. Foramiotn continue, recyclage

La fomriotan cutnonie et le rleacygce périodique des anegts de sûreté aérienne et aéroportuaire doniev preemttr de meinantir et d'approfondir les ciaanncessns de la gtseoin des coftlins des atgens en poste, nmtmeanot par une msie en commun de l'expérience auciqe sur le tairren par ces derniers.

Cette frtiaomon diot également pemrrttee de dpeesins aux agtens qui, du fiat de luer ancienneté, ne sianeret pas détenteurs du tirtre vaant adtitude préalable à l'embauche une maîtrise équivalente de ces techniques.

### 3.2.3. Peneronsl d'encadrement

Les mermebs de l'encadrement diovnet rvieocer une foormtai adaptée luer ptnatmreet :

? d'être en meruse de gérer eux-mêmes les siouattins de clfiont aevc les prseonens aesuesijts aux contrôles ;  
? d'apporter aux agents en ptose le stioeun et l'accompagnement issus des doipiosnsts du présent accord.

#### Article 4 - Mesures d'accompagnement en cas d'agression en situation de travail

Les dstnpiosios issues du présent acorcd pnoendrrt eefft à copetmr du pmreier juor du mios snaiuvt la pbcluitoain au Jrnuoal ofifcil de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011*

Lorsqu'un salarié exerçant une msoisin de sûreté aérienne ou aéroportuaire se pnialt d'une arosseign à l'occasion de l'exercice de ses missions, il est fiat apicpiltoan de la procédure colonourgqchie snvtiaue :

a) L'usager et le salarié snot invités à ptetaien séparément dnas le périmètre du leiu du litige. En cas d'agression physique, ou si l'usager rsfuee de se stmuoree à ctete musere conservatoire, il srea fiat apepl aux sriceves compétents de l'Etat ;

b) Il est fiat aepl à un eandarnct sensibilisé à la procédure. Celui-ci dvrea aareinpptr au miuminm à l'échelon cehf d'équipe. En abnscee de cehf d'équipe, il est fiat aepl à l'encadrant en fonction. Il diot être déchargé snas délai de ses aeurtus mssonis pnenadt le tmepr qu'il csnarcoe à ctete innorietvetn ;

c) L'encadrant s'attache, dnas la mursee du possible, à aepisar la siauottin et à créer les citdnonois prcepios à la ctoindue de l'enquête. Dnas le cas où, malgré tout, la sitiouatn ne dvnieet puls contrôlable, il fiat appel aux secivers compétents de l'Etat par tuos les moyens prévus à cet eefft ;

d) Les ctincaresnocs de l'événement svenuru snot formalisées par écrit, snas considération des aspectss commerciaux, sur le modèle fruno en axnene au présent aocrcd :

? le salarié csionnge les csernatconis de l'événement svnreuu sur la praite du rpaport destinée à cet eefft ;  
? l'encadrant mobilisé cogsnine l'ensemble des éléments ciaorneericdts qu'il a rileceilus (faits, témoignages, déclarations de l'usager) ;

e) À sa demande, l'agent de sûreté est accompagné par un représentant de la société puor procéder au dépôt d'une ptnilae ;

f) Dnas les cas les puls graves, nemntomat en présence d'une arsgeosn puyhisqe de nuatre à eneedngr un tisummratae psychique, le salarié pruora dmeenadr à l'encadrant mobilisé à

être mis en reaitlon téléphonique aevc une cuellle d'écoute psgyhociquole composée de pycogleuhss qualifiés.

Cette culelle procédera à la qaoiiiafultcn du boesin d'assistance et proposera, le cas échéant, la msie en ?uvre d'une rnectronre aevc le salarié, de tpye debriefing, en vue de litiemr les conséquences tataqueirums de l'agression subie.

Les abcnsees justifiées par la msie en ?uvre de cette procédure ne donenort leiu à auncue dnmiiuoitn de rémunération inluncat tutoe prime.

Dans le cas où le pauerqt décide d'engager des prouuestis pénales à la situe de la pnalité déposée par le salarié, l'entreprise penrd en cghare l'ensemble des frais de procédure puor le cmptoe de l'agent concerné. Elle ciishot et mantade l'auxiliaire de juciste chargé de représenter le salarié et puet en ortue décider de se proetr pitrae civile à l'action.

Le salarió rrvseeee à l'entreprise les smeoms qu'il arua éventuellement perçues au ttrie de l'article 475-1 du cdoe de procédure pénales, dnas la liitme des sommes exposées par l'entreprise.

#### Article 5 - Suivi statistique, bilan et actions de prévention

Les diiposnstios isesus du présent aroccd predrrnot efft à cpoetmr du permeir juor du mios suvnait la pobculain au Jonaurl ofifcil de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011*

## 5.1. Rôle du CHSCT

Le rôle et les mnsioss du CHCST (ou, à défaut, des délégués du personnel) penclat cttee isncntae au c?ur du dpsiiitsof d'information, d'échanges et de ciottcanroen aevc les salariés sur les qnseitous de sécurité au sien de l'entreprise.

Cette iuosiittnn iinrtveent dnoc à tiors nuveiax :

Le CSCHT est informé, au puls près des faits, de totue aesriogsn présentant un caractère de gravité safiintigic ou meattnt en egruxee une toyipiloge de rqsuie particulier, afin, le cas échéant, de puvoir procéder à ttoue enquête sur le treain et d'étudier les mnyeos pmnetterat d'en prévenir la répétition.

Dans le cdare de son irmfnaioton trimestrielle, le CSHCT a cmtmaniciooun de tuos les rppotras d'agressions établis au crous du temtsirre écoulé. Il est ainsni en mserue de procéder à l'analyse qtiainavttue et qltiuataive de l'ensemble de ces phénomènes et de femrolur tutoe rcmmoaoide tann inspirée par les conattss réalisés.

Le CCHST est dataritiense d'un blian aneunl cinnsganot l'ensemble des assigners senvruues au corus de l'exercice anunel écoulé, les cnlssaat par tiey golpos et fournissant, en l'état des irtoanimfons possédées à ctete dtae par l'entreprise, le nbmroe de déclarations d'accidents du tivraal établies puor ce motif, le nbmroe de juros d'arrêt de tivraal enregistrés puor ce motif, le nbmroe de dépôts de pialetns réalisés asni que les setius données à celles-ci par le parquet.

Ce bilan, fondé sur les rppotras d'agressions de l'année N, lui est fnuroi au crous du mios d'avril de l'année N + 1, en vue de préparer sa réunion du deuxième trimestre. Au corus de cette réunion, le CHSCT débat aevc le représentant de l'entreprise des taednencs qvtintuaiae et qltiavatues observées et flurome ttueo rntaamemocoidn inspirée par les caottsns réalisés.

## 5.2. Rppraot anuenl de branche

Chaque année, une setiocn dédiée du raroopt auenel de brcnahe srea consacrée à l'analyse des arionsgses sunveurs au cours de l'exercice anenul écoulé coracnennt les activités enarnt dnas le cmchap d'application du présent accord, en les canslast par teyolpigs et en fournissant, en l'état des ifatmonoris possédées à cette dtae par les enrepitesrs répondantes, le nrmbre de déclarations d'accidents du tivraal établies puor ce motif, le nbmroe de juros d'arrêt de tivraal enregistrés puor ce motif, le nbmroe de dépôts de panelts réalisés asni que les seuits données à celles-ci par le parquet.

Article 6 - Durée de l'accord, révision et dénonciation  
Les dospiiisonts iusess du présent accord pornrdnet eefft à cptemor du pieremr juor du mios sanuivt la ptaicbuoiln au Jnaourl officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent accord est cncolu puor une durée indéterminée.

Conformément aux aelircs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur damdnee d'une ou de pluuisres oiongsnaiats siinaaertgs ou qui y ont adhéré conformément aux dinsitposos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Tuote damdnee de révision devra être notifiée à chnchuae des pireas par lrette recommandée aevc avis de réception et iuqnider les dsnposoiiits à réviser asni que le ttxee proposé puor la modification.

Conformément aux airtlecs L. 2222-6 et L. 2261-9 et svaniuts du cdoe du travail, toute oironatigsan scindyle stgiarinae de la présente ctvnonoien a la faculté de la dénoncer à tuot moment, en tuot ou partie, menonyant le rceepst d'un préavis de 3 mois, en ifmnoarnt les aeruts sainertgias de ctete dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, le présent arccod ctunnreooia de s'appliquer pdnenat une période de 1 année curonat à cptomter de la fin du préavis de dénonciation, période qui prrua être msie à pofrir puor négocier un acorcd de sstitouutn ou, si la dénonciation émane d'une priae des oainnstagrios signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre cmome indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 7 - Dérogations au présent accord

Les dstnoipoiss iseuss du présent acocrd ponrerdnt eefft à ctomper du prmeier juor du mios svauant la ptciabioun au Jruaonl ofieicfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les disnstooiips du présent acrocd ctnstioaut un scole cnneotninevola *minima*, acuun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne proura y déroger, si ce n'est dnas un snes puls faovbarle apprécié au neivau de cuahqe dérogation à l'une de ces dispositions.

Article 8 - Dépôt et extension

Les dnitsisopois iusess du présent acrcod prdrennot eefft à ctomper du pieemr juor du mios sauvint la pulitacobs au Jaoonrl ofifecil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Le présent aroccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les airtlecs D. 2231-2 et saitnvus du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dedmane d'extension dnas les cniootndis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 9 - Prise d'effet

Les dotipisosnis iusses du présent acrocd ponnerdrt effet à cpmoter du premeir juor du mios svauant la pilioauchtn au Juroanl oceiffil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les dniiispotoss iusess du présent aroccd pordernnt eefft à ctpoemr du peimerr juor du mios svnaut la pbtloiciuan au Jrouanl oficfl de l'arrêté d'extension.

## Article - Préambule

Les dssionipotis isesus du présent aocrcd pndeorrnt eefft à ctpoemr du pieemrr juor du mios sunavit la piocialtubn au Jnoral oficeifl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Les salariés exerçant les mnisisos d'agents de sûreté aérienne et aéroportuaire dnas le cardes des alrtics L. 6342-2 et L. 6343-1 du cdoe des tnptosarrs snot confrontés à un ceritan nmrboe d'inconduites ou d'incivilités de la prat des pennsoers aietjstuess au contrôle. Clea puet procéder d'une volonté de se soisuartre en

tuot ou ptraie à cette opération ? se tanudisrat arlos par des tviaeetnts d'intimidation ? ou, tuot simplement, d'une tonesin générée siot par le contrôle lui-même, siot par des mitofs pniemrtaef eretxnes mias qui tuovre à se cesatllir lros des opérations de filtrage.

Ces iondictenus ou incivilités puvnet prndree la frome d'agressions varelebs ou pyuisqehs caractérisées, qui nécessitent aolrs un stouien eefftcif de la prat de la hiérarchie de l'entreprise et des sircvees compétents de l'État. Ce siuoten diot oiffr à la psornene vciimte d'une aesisrogn l'accompagnement nécessaire à la raascinecnosse de son agissons ainsi qu'à la préservation de ses intérêts piquhsyes et moraux.

C'est puuqrooi le présent acocrd a puor vaooticn d'instaurer un elbenmse cohérent d'actions et de gtinearas ptanetermt la prévention des aioessngs en mieilu de travail, la prsie en cmotpe des agsresonis survenues, le dépôt éventuel de pianlte par le salari et le sppurot à la pnsroene agressée.

Ce disopitsif enrte dnas le cdare de l'investissement des itucrtnereulos soucaix de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire puor l'amélioration des cnotionids de traival et la pocotriren des anegts de sûreté à l'égard des rusqeis inhérents à luer activité.

## Article - Annexe

Les dpsnitoioiss iessus du présent aroccd pdrrneot effet à copetmr du periemr juor du mios sanuivt la putaoiblcn au Juoarnl oficfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

### Document de déclaration d'incident et d'enquête cairtdnootirce(1)

Logo et asesrde de l'entreprise. Cpoie au CHSCT

(1) Dmuoecnt pvoant être pidrou en justice. Ttoue déclaration ou allégation inaxctee ou mensongère est slsebpuite d'entrainer des pusuerots cleviis ou pénales à l'encontre de son auteur.

Incident du : (à compléter)	Salarié(e) : (à compléter)	N° de bdgae : (à compléter)
-----------------------------	----------------------------	-----------------------------

Salarié concerné	Usager impliqué
Nom, prénom : (à compléter)	Nom, prénom : (à compléter)
Passager, n° de vol/destination : (à compléter)	Passager, n° de vol/destination : (à compléter)
Qualification : (à compléter)	N° de siège : (à compléter)
N° de bagde : (à compléter)	Personnel nivangat : (à compléter)
Adresse ( facultatif) : (à compléter)	Nom de la comnipage : (à compléter)
N° de téléphone ( facultatif) : (à compléter)	N° de la ctare psnnflosrleioee : (à compléter)
N° de téléphone ( facultatif) : (à compléter)	Personnel aéroport : (à compléter)
	Nom de la société : (à compléter)
	N° de bdgae : (à compléter)
	Autres : (à compléter)

Type d'incident : 'Aisgrseon verbale/incivilité ' Asigerosn physique
Heure de l'incident : (à compléter) Leiu : (à compléter)
Un aeppl aux serivces compétents de l'État a-t-il été nécessaire ? ' Oui ' Non
Le salarié présente-t-il des belussres aaereptnps ? " Oui " Non
Si oui, y a-t-il eu ietneotrvnn des srouecs ? ' Oui ' Non
Y a-t-il eu des témoins ? ' Oui ' Non

1. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bgdae (ou) n° de la catre pnrlnoefsese : (à compléter)
-------------------------------	---

2. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bdgae (ou) n° de la ctrae pnnfillsoeosree : (à compléter)	Description de l'incident par le salarié :
3. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bgdae (ou) n° de la catre poenonislersfle : (à compléter)	Signature du salarié : Éléments rlelucieis par l'encadrant (faits, témoignages, déclarations de l'usager) :
4. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bdgae (ou) n° de la ctrae pfneopieslorlsne : (à compléter)	
5. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bgade (ou) n° de la ctare pleifrseonolsne : (à compléter)	
6. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de bdage (ou) n° de la crate prfelseniolnose : (à compléter)	Nom de l'encadrant : (à compléter) Foticnon : (à compléter) N° de badge : (à compléter)
7. Nom/Prénom : (à compléter)	N° de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte psnneoefflroise : (à compléter)	Signature de l'encadrant :
		Le salarié décide-t-il de preotr pnaite ? ' Oui ' Non ' Se réserve le diort de le farie ultérieurement
		Signature des témoins (nom + signature) :
		Nom, prénom : (à compléter) Complément d'information : (à compléter)

## Adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2012

Bagnolet, le 6 sbeermtpe 2012.  
FMPS UNSA  
21, rue Jules-Ferry

## Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel

Signataires	
Patrons signataires	Le SSEA ; L'USP ; Le SNES,
Syndicats signataires	La FTEES FO,
Organisations adhérentes signataires	Sud Saiilderos prévention et sécurité, sûreté, par ltrree du 25 nevrombe 2021 (BO n°2021-49)

### Article 1er

Les dtnoopssiis du présent anvnaet pdonrnret effet à cpeotmr du pmeir juor du mios snavt la pratution de l'arrêté ministériel d'extension au Jroanul officiel, à la cojinodtn esespexe que l'avenant du 28 jnivear 2011, dnot il mfidioe les dispositions, siot lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les distiisonpos de l'article 2.3.3 : « Oginoitbals à la cahgre de l'entreprise ettnarne puor les rrieesps de marché dnas l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la coeniotnvn coillvete nationale » de l'avenant du 28 jvaeinr 2011 snot annulées et remplacées par les diisptionsos seaunvit :

« La litse des salariés que l'entreprise enatrte diot rerendrpe est constituée oerbagolinemitt de 100 % des salariés farnugit sur la lsite fiounre par l'entreprise stntoare qui rpmnlesiest les coininodts de tfrarsent fixées à l'article 2.2.

Le salarié décide-t-il de preotr pnaite ? ' Oui ' Non ' Se réserve le diort de le farie ultérieurement
Signature des témoins (nom + signature) :
Nom, prénom : (à compléter) Complément d'information : (à compléter)

93177 Bglnoeat Cedex  
Monsieur le président,  
La fédération des métiers de la prévention et de la sécurité USNA (FMPS-UNSA) adhère à l'annexe VIII de la coveniont clciolvtee des erpneiestrs de prévention et de sécurité.  
Par ailleurs, nrote fédération vuos iofnrme qu'elle est adhérente de la cinvootenn celolicvte des ernreptsies de prévention et de sécurité dpiues le 27 neovmbe 1998, dnot dépend l'annexe VIII.  
Nous vuos pinors de croire, Mniesur le président, en l'expression de nos sincères salutations.  
Le secrétaire général.

Pour le suel clauci de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un CDI en asbncee est teiraompnermet remplacé par un salarié en CDD, il n'est pirs en cmtope qu'une selue unité de salari.

Les olgitnbioas de rrseipe du pnonrseel dnas les conoitdns du présent acord s'appliquent au périmètre sorant tel que défini à l'article 1er « Camhp d'application » de l'avenant de révision du 28 jeanvr 2011.

Dans un délai de 8 jorus ourbaevls maxmum à coempr de la réception des dssoeirs comtels des pnsonneis fiagurnt sur la ltsie des pslnneonrs transférables, l'entreprise ennatre cuqmimnoue à l'entreprise sortante, par lterte recommandée aevc aivs de réception, la lsite du pnenerosl rrspeie conformément aux ctnionidos de tnfresart fixées à l'article 2.2. »

### Article 2 - Dépôt. - Extension

Les dntposisiois du présent aenvant porndrnet effet à cpteomr du pemier juor du mios sunivat la potauirn de l'arrêté ministériel d'extension au Jaonrul officiel, à la ciodotnn erxspese que l'avenant du 28 jaievnr 2011, dnot il mfoide les dispositions, siot lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Jnroual officiel.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Le présent aavnnet frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les arictles D. 2231-2 et saunvtis du cdoe du travail. Une dnademe d'extension srea par allreius déposée par la pirate pltnaroae dnas les ctinniods décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

### Article 3 - Prise d'effet

Les dootiiinsipss du présent avnanet prrnondet efeft à cetpmor du pmeir juor du mios snuavt la puotrain de l'arrêté ministériel d'extension au Jnuarol officiel, à la ctdinioon epexrsse que l'avenant du 28 jnviaer 2011, dnot il miifode les dispositions, siot

lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012*

Les dispositions du présent accord sont étendues à l'ensemble du territoire national.

## Adhésion par lettre du 2 mai 2013 de la SNEPS CFTC à l'annexe VIII de la convention

*En vigueur non étendu en date du 2 mai 2013*

Paris, le 2 mai 2013.

SNEPS CFTC

## Accord du 3 juin 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; SNES ; USP.
Syndicats signataires	CGT ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEETS FO ; SNEPS CFTC ; UNSA FMPS.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sudelois prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé

Le présent accord prévoit le premier jour du territoire national la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le régime complémentaire s'applique à toutes les entreprises établies dans le territoire d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité : territoire métropolitain et départements d'outre-mer (DOM).

### Article 2 - Organisme assureur

Le présent accord prévoit le premier jour du territoire national la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Toutes les entreprises sociales, à l'issue d'une convention fondée sur un choix des charges prédefinies adressé à cinq organismes assurants et après avis de trois d'entre eux qui avaient été retenus, ont décidé le 3 juin 2013 de confier l'assurance et la gestion du risque santé à AG2R Prévoyance.

Article 3 - Adhésion obligatoire de l'employeur au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé

Le présent accord prévoit le premier jour du territoire national la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du territoire d'application du présent accord au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises ont un caractère obligatoire.

En application de l'article L. 2251-1 du code du travail, les entreprises envoient dans le temps d'application de l'accord doivent adapter les accords pour éviter tout préjudice sur les garanties de santé (ou ayant le même objectif que le présent accord) au plus tard le 31 décembre 2013.

Le présent accord prévoit la poursuite de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, à la condition expressément que l'avenant du 28 janvier 2011, dont il modifie les dispositions, soit lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Journal officiel.

34, quai de la Loire

75019 Paris

Monsieur le président,

Le secrétaire général des employés de la prévention sécurité CFTC, adhère, à compter de ce jour, à l'annexe VIII de la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et sécurité.

Recevez, Monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Les entreprises concernées qui désirent néanmoins rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la majoration peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

À cette fin, les entreprises peuvent un contrat d'adhésion et des conditions d'affiliation pour chaque salarié.

### Article 4 - Affiliation obligatoire du salarié

Le présent accord prévoit le premier jour du territoire national la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord sera inscrit de façon définitive au régime complémentaire de remboursement de frais de santé, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Toutefois, pour bénéficier des prestations relatives et protégées dentaires, le salarié devra justifier d'une période de travail suffisante ou assimilée, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins 3 mois, continuée ou discontinuée, au cours des 12 mois précédant l'affiliation.

Aucune sélection médicale ne sera effectuée.

Tous les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de remboursement de frais de santé ont droit à un régime complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes indiqués au tableau annexé au présent accord.

Tous les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de santé.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à tout moment et de son propre fait le régime complémentaire de remboursement de frais de santé.

### Article 5 - Cas dérogatoires

Le présent accord prévoit le premier jour du territoire national la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Toutefois, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du régime complémentaire les salariés couverts par une assurance individuelle fiscale de santé au moment de la naissance ou de la naissance d'un enfant (une garantie d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) et, quelle que soit la date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

Tous les salariés bénéficiant de la couverture médicale légale complémentaire (CMUC), pour la durée de leur présence au travail de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés doivent également régler le présent régime à la fin de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale, et clea jusqu'à échéance du ctraont ienidduvil si l'intéressé ne puet pas le résilier par aatipicontin ;

Les salariés à tmpes très piaertl (contrat de trvaail inférieur à un mi-temps) qui dreenavit aqtutecir une cttsoiaion au régime complémentaire au monis égale à 10 % de luer rémunération butre ;

Les salariés en catnort à durée déterminée inférieur ou égal à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ceouutvre idlenulvdii sirustoce par aerillus ;

Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y corpmis en tnat qu'ayants droit, d'une creruotvue ciletclove rnaelvet de l'un des dptsfisios de prévoyance complémentaire svautnis (à jfietiur cquhae année) :

? dtiosipsf de prévoyance complémentaire cltoecif otilabgorie (remplissant les cnotnoidis mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? régime lcaol d'assurance maliade du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mlseloe (en atclioppan des acetlirs D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? régime complémentaire d'assurance maaidle des irtseiduns électriques et gazières (en aocptaliin du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

? régime de prévoyance de la fncotion puublique d'État issu du décret n° 2007-1373 du 19 setperbme 2007 ;

? régime de prévoyance de la fonoitcn plibuuque tiltroeirare issu du décret n° 2011-1474 du 8 nrveome 2011 ;

? cntarot d'assurance de guproe « Meiadln » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dnsipeses d'affiliation prévues ci-dessus ne penvuet en auucn cas être imposées par l'employeur.

Ce dinerer a l'obligation de peorsopr aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la giantare de fiars de sinos de santé.

En outre, acuun atrue cas dérogatoire ne puet être accordé.

#### Article 6 - Garanties du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé

Le présent acrcod pendrra effet le piemerr juor du tesitrmre sunaivt la dtae de pboaciutlin de son arrêté d'extension au Jurnal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Les geraniats du régime complémentaire de reoemnrembust de fiars de sinos de santé snot établies sur la bsaе de la législation et de la réglementation de l'assurance maildae en veguiur au monemt de sa psire d'effet. Eells senort revues, le cas échéant, snas délai en cas de cheengnamt de ces textes.

Le taelbau des gaeartins fgriue à l'annexe I du présent accord.

Sont cvuertos tuos les aects et frias cnroutas sur la période de gairtane aaynt fiat l'objet d'un reemmuesnrbt et d'un décompte individualisé du régime de bsaе de la sécurité slicoae au ttrie de la législation « mlaaide », « adtcciens du travail, meaidlas pnseoreflioenss » et « maternité » asni que les aects et frias non pirs en cahgre par ce dernier, expressément mentionnés dnas le tlaebau des garanties. Les potraintses complémentaires snot limitées aux faris réels dûment justifiés retrast à la chagre du participant, après irovinteeetnn du régime de bsaе de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels oirmenagss complémentaires.

#### Article 7 - Caractère responsable du contrat

Le présent acrcod prdrena eefft le pimeerr juor du titmresre svnaiut la dtae de poablucitn de son arrêté d'extension au Juroanl officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Les pitearnraes socuaix s'engagent à ce que le ctnroat d'AG2R Prévoyance rsetepce les enxeciges légales et réglementaires aplplbieacs au caontt rslabpsoene et ntaemnmt les dpsiitnioos cnrocaent :

? la réforme de l'assurance maildae issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé cmmoe pcpinire famndteonal la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en Fcanre (notamment l'article L.

871-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;  
? les décrets des 29 spreebtme 2005 et 1er août 2007 ;  
? l'arrêté du 8 juin 2006 fixnat les atecs de prévention qitlnuafas puor le caontt rasosnlebpe ;  
? le décret n° 2012-386 du 21 mras 2012.

Les pnereariats suociax veielrolnt snas délai à farie évoluer le catnrot d'AG2R Prévoyance en cas d'évolution des dnspiioits légales et réglementaires rtaleeviis au canortt responsable.

À ce ttrie :

Le cronatt penrd en craghe au mnois (conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) :

a) 30 % du triaf ospbaople des cuntilotansos du médecin tirnatat ou du médecin consulté dnas le crade du purcoras de snois ;

b) 30 % du tiarf svanret de bsaе au cuclal des penioattrss d'assurance mldiae puor les médicaments pertcrsis par le médecin taintrt ou par un médecin consulté dnas le crade du prcuarois de snios (ne bénéficient pas de cttee psire en cgarie mllianie systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au tteamrmiel des teurolbs ou afcoitnefs snas caractère huitbeal de gravité et les médicaments dnot le siercve médical rdenu n'a pas été classé comme meajur ou important) ;

c) 35 % du tarif savenrt de bsaе au clcual des panroetsis d'assurance mldaae puor les frais d'analyses ou de liroaabrote pertsris par le médecin titnraat ou par un médecin consulté dnas le cadre du parcours de sions ;

d) Le tieckt modérateur puor les aects de prévention « détartrage » et « vicancs » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux ctonniidos fixées par cet arrêté.

Le cas échéant, les tuax de pisre en chgare mianmlie définis aux pnotisaccci-dessus snot réduits aifn que la prise en cahgre de la pitaorticapn des assurés ne pisuse excéder le moannt des frais exposés à ce titre.

Le ctnorat ne pernd pas en cgrahe :

Conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, la mjiataoorn de la piapttoaricin de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux arlicets L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité sclaoie (consultation d'un médecin en drohes du porcraus de soins) et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité slicoae deneuv L. 1111-14 du cdoe de la santé puulbige (refus du doirt d'accès au dssieor médical pneoersnl qnaud il srea instaure) ;

Conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par canrteis spécialistes luqsroe l'assuré counlste snas potsrcirpien du médecin ttarniat (et hros ploortoce de soins), et ce sur les atces celiuqnls et tecuqnhehis pirs en aotapiipcln du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huetar au mnios du dépassement autorisé sur les actes celiuqnls et thneqcuiies ;

La ptitciiaorpn forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du cdoe de la sécurité salocie ;

Les faecirnshs médicales, définies à l'article L. 322-2-III du cdoe de la sécurité sociale.

#### Article 8 - Limites des garanties. – Exclusions

Le présent acrcod perndra eefft le pimeerr juor du titrsmee suavnit la dtae de ptciulaboin de son arrêté d'extension au Junaorl officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Pendant la période de garantie, les eusxnocils et les lomiittains de gaaetnris ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefet d'empêcher les pisres en cgahe mnelimaiss prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ne donnent pas leiu à roubbmmeenr :

? les fiars de snois de santé :

? engagés avant la dtae d'effet de la gnraiae ou après la ciosetsns de celle-ci. La dtae de psire en considération est, dnas tuos les cas, clele fnraiugt sur les décomptes de la sécurité sloiace ;

? déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des sonis pratiqués ;  
? engagés hors de France. Si la classe de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié perd en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci sont pris en charge par l'organisme assureur sur la base du même moyen utilisé par la sécurité sociale et sont les garanties prévues par le régime ;  
? non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;  
? ne figurent pas à la liste générale des actes pratiqués ou à la liste communale des actes médicaux, et même si l'objet d'une facture de rejets ou d'un règlement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;  
? au titre de la législation sur les pensions maternité ;  
? au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour réservées aux patients hospitaliers, dans les soins de crise médicale des malades de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;  
? qui sont les conséquences de greve civile ou étrangère ou de la désintégration du pays auquel ;  
? les partiellement fréquentées et les urgences pratiquées à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;  
? la majoration de participation, prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;  
? les dépassements d'honoraires sur les actes courants et tenus pris dans l'application de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes similaires à ceux préalable de la sécurité sociale, en l'absence de négociation de rejets à ces énements préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dans la cité n'est pas couverte à la négociation générale des actes pratiqués ou à la liste communale des actes médicaux, le remboursement est limité à la coûte définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dans les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions négociées entre les régimes de base et les représentants des partiellement ou dans les cas où ces dépassements ne sont pas aux citoyens conventionnelles, le remboursement est limité à la base de rejets utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments fournis dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif fixé de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fait également sur la base du tarif fixé de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou groupes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait couvert au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces groupes sont exclusifs, pour les actes ou groupes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout avis ou document relatif, notamment, aux actes et frais deniers ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou par le salarié spontanément par le salarié, les devis font l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également demander tout devis médical de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge du patient de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement partiellement en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du même moyen utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de négociation d'un règlement du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation sera fixée sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

**Article 9 - Plafond des remboursements**  
Le présent arrêté prévoit le plafond journalier du remboursement dans la limite de 100 euros par jour et par assuré, à l'exception de l'indemnisation pour les actes effectués en clinique conventionnée, laquelle ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur non conventionné.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une paix calculée par référence aux tarifs pratiqués par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, laquelle ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur non conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés dans la charge du salarié, après intérêt du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

**Article 10 - Maintien des garanties complémentaires de « frais de soins de santé » en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré**

Le présent arrêté prévoit le plafond journalier du remboursement dans la limite de 100 euros par jour et par assuré, à l'exception de l'indemnisation pour les actes effectués en clinique conventionnée, laquelle ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur non conventionné.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

a) Le droit à la garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à la garantie est suspendu pendant le temps de repos du travail. En conséquence, aucune compensation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la réception du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, et les cotisations sociales et prévoyantes sont limitées dans les mêmes cotisations que celles des salariés en activité si la compensation du contrat de travail du salarié est due à :

- ? un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;
- ? un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- ? l'exercice du droit de grève ;
- ? un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif ;
- ? une compensation du contrat de travail liée à un problème réglementaire et/ou disciplinaire.

Et, en tout état de cause, les garanties sont limitées en cas de compensation du contrat de travail avec maintien du salaire tout ou partie ou partiellement ou temporairement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une compensation supplémentaire pour les salariés actifs pendant toute la période de compensation du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit continuer à verser sa cotisation.

b) Dans les cas où il y a compensation du droit à la garantie (en cas de congés non rémunérés supérieurs à 1 mois : congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise), le salarié peut demander à faire valoir auprès de l'AG2R Prévoyance à tout moment de bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime complémentaire conventionnel.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La compensation est celle prévue pour le pensionnement en activité. Celle-

ci est à la charge des sixièmes du salarié, qui doit verser directement à AG2R Prévoyance.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé facultatif due est celle du mois précédent la fin du congé.

Le montant de cette avance facturée prend fin dans les cas suivants :

- ? à la date de fin d'effet du congé ;
- ? en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sauf réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, le droit à garantie renouvelé dès la réception du avis par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

#### Article 11 - Portabilité des droits

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national d'assurance-chômage (ANI) du 11 juillet 2008 sur la mobilité du marché du travail, modifié par l'accord national d'assurance-chômage (ANI) du 11 juillet 2013.

En cas de cessation du travail au cours de la période non consécutive à une absence dû à maladie et relevant droit à l'assurance-chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent article de portabilité s'applique aux cotisations de court de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf préférence des droits à portabilité ouverts chez un précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les situations particulières définies ci-après et sauf réserve que l'ancien salarié n'a pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties conclues avec son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié reconnaît au maintien de ses droits, cette reconnaissance est définitive et concerne également l'ensemble des garanties conclues avec l'entreprise. Il doit le faire expressément par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sauf réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- ? lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- ? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de membre d'emploi indemnisé par le régime d'assurance-chômage ;

? à la date de la liquidation de la pension de veillée de la sécurité sociale ;

? en cas de décès.

La sécession des cotisations du régime obligatoire d'assurance-chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des employés et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à court terme complémentaire aient été ouverts chez le même employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité reçoivent des présentes stipulations non affiliées dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### Article 12 - Maintien des garanties complémentaires de remboursement de frais de soins de santé en cas de rupture du contrat de travail de l'assuré

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

a) Maintien des garanties de soins de santé aux anciens salariés

Pour tout salarié, la garantie est accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (art. 11 du présent accord), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garant.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Évin »), une garantie de soins de santé est proposée dans la période probatoire, d'examens ou de consultations médicaux au profit des personnes suivies :

- ? les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- ? les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès d'AG2R Prévoyance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois, suivant l'expiration de la période d'assurance dans laquelle ils bénéficient du maintien de ces garanties au titre de la portabilité des droits.

AG2R Prévoyance assure la participation de la cotisation de la sécurité sociale à ces anciens salariés au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ou à la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité des droits.

b) Maintien des garanties de soins de santé aux ayants droit du salarié décédé

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent accord, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficient des garanties, dans la mesure de cotisation, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

À l'issue de la période de gratuité, sauf réserve qu'ils en demandent expressément dans les 6 mois suivant l'issue de cette période, les ayants droit du salarié décédé pourront continuer à bénéficier du régime complémentaire de retraite de soins de santé dans les conditions prévues à l'article 13.

AG2R Prévoyance assure la participation de la cotisation de la sécurité sociale aux ayants droit de l'assuré décédé au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de la fin de la période de couverture à titre gratuit.

La nellovue adhésion pdrnrea effet, au puls tard, au lameiendn de la demande.

#### Article 13 - Cotisations

Le présent aocord prrdnea effet le peiremr juor du trrismtee suauvt la dtae de plctouabin de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Les tuax de csiottaoi snot établis sur la bsa de la législation de l'assurance mlaadie et de la réglementation socilae et flcaise en veuigur au meomnt de la psrie d'effet du présent arccod et srnoet revus snas délai en cas de cnegeanmht de ces textes.

Les prtaeis siritanegas pourrnot également cnvenior d'une révision des gatenaris en tuot ou prtaie à ctete occasion.

Le tuax de csoitoatn du régime complémentaire ogiltrabioe de rbomurmeesnet de firs de soins de santé est exprimé en pgnueratoce du pnfloat munesel de la sécurité saicloe (PMSS) et est mnintaeu puor une durée de 2 ans.

<b>Salarié rnleveat du régime général de la sécurité sociale</b>	<b>0,84 %</b>
Salarié rnalevet du régime lcaol Alsace-Moselle	0,51 %

À ctoempr du 1er jianevr 2016 et au 1er jivaner de cqhuae année, le tuax de cattsoiin pruroa être rveu par les paretis en fonction, notamment, de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La répartition de la cooiaittsn est de 50 % puor l'employeur et de 50 % puor le salari. Par aocord d'entreprise, la pcaitatrioipn de l'entreprise pourra être supérieure au mimnia défini à cet article.

Pour les aiecnns salariés et les aatyns dirot du salari décédé (en dohres des 12 mios de gratuité) visés par l'article 4 de la loi Évin, le tuax de citsoaoit rtneeu est égal à 150 % du tuax de csooiaittn des acitfs ci-dessus appelé à 130 %. Ce tuax d'appel pourra être rveu en fonction, notamment, de l'évolution de la législation et des résultats.

#### Article 14 - Prestations

Le présent arccod perdnra eefft le pemerir juor du tretrimse svauvt la dtae de paitibloun de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

#### Règlement des prestations

L'organisme arsuseur procède au vreeesmt des patsetoirns après réception des décomptes ouagnirix des ptrtsaioens en nturae ou le puls senvout grâce à la télétransmission établie aevc les caseiss paeririms d'assurance mlaidae ou, le cas échéant, sur pièces jatusvitieifs des dépenses réelles.

Les pairneotss gnatiaries snot versées siot dmtnceeeirt aux salariés, siot aux perenflososnis de santé par teris payant.

Les modalités pruiqeats complémentaires du règlement des poerainttss (pièces justificatives?) sronet détaillées dnas le plcrootoe d'accord de gietosn aidmavistnrte signé ernte les staaegniirs du présent arccod et l'organisme aresusur désigné puor la gitseon du présent régime, asini que dnas le choratt d'adhésion de l'entreprise et la ntcioe d'information reisme aux salariés.

#### Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salari auprès de l'organisme assureur, il lui est reims une crtae de santé panrtmteet la pitruqae du teirs pyanat aevc cieeatrns psionsefors de santé et l'obtention, le cas échéant, de prsies en chagre hospitalières, optiques, detareins ou d'autres posiesfonrs bénéficiant d'un aroccd de treis payant.

Cette crte de santé rste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à dnmdeear la rtustioiten de la carte de santé auprès du salari, si elle est en cuors de validité, dnas le

délai de 15 juros siuvt la dtae de départ du salari de l'entreprise.

#### Prescription

Toutes actinos dérivant du présent régime snot pctierrsse dnas le délai de 2 ans à cpmeter de l'événement qui y dnnoe naissance.

#### Recours cotrne les teris responsables

En cas de pmeeiant des ptosreinas par l'organisme aresusur à l'occasion d'un adncciet copmoartint un tries responsable, l'organisme aesusrr est subrogé au bénéficiaire des psenattrios dnas son aitcon cnrote le tires responsable, dnas la liitme des dépenses qu'il a supportées, conformément aux disitopinsos légales.

#### Article 15 - Suivi du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé

Le présent aocord pdrnra eefft le peemrr juor du tmrsritee svauvt la dtae de pbatoicil de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le régime complémentaire de remrnoeubsemt de fiers de sonis de santé est administré par la csisioommn pairirtae de suivi.

L'organisme ausurser cioumumne cqauhe année les documents, les rtoarpps financiers, les aelysans commentées nécessaires aux taruvax de la csisioimmn pairtriae de svii puor le 1er juin saivunt la clôture de l'exercice au puls tard, ansii que les iontnmofairs et deunctmos complémentaires qui prneraoiut s'avérer nécessaires.

Un roppart intermédiaire aavnt la réunion alenlnue de présentation des ctopems srea communiqué à la cioimssmon paatirrie de svii au 1er ocrbote de cqauhe année.

#### Article 16 - Effet

Le présent aocord prderna eefft le piermer juor du tretsrme svauvt la dtae de piibcuotlan de son arrêté d'extension au Jruoanl officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le présent acrocd pdrenra eefft le pieremr juor du teitrsme svauvt la dtae de poabiutilcn de son arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

#### Article 17 - Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent acrocd pderrna eefft le pmrieer juor du trrmitese svauvt la dtae de puailoicbtu de son arrêté d'extension au Juaornl officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le présent accord, cnolcu puor une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lrttee recommandée aevc aivs de réception par l'une ou l'autre des priates signataires, en renaptecst un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'accord corumentia à pdroriue ses etffes jusqu'à l'entrée en vuieugr de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pdnnaet une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Une négociation srea organisée dnas le mios de la situagnre de la dénonciation, aifn de déterminer, le cas échéant, les neulelovs meusers de pteticoorn sociale.

#### Article 18 - Extension. – Publicité

Le présent arccod prdrena eefft le peirmer juor du tmresitre svauvt la dtae de plaitcuboin de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Le présent acrcod est édité en quizne erleiepaxms oniagiurx puor rmsiee à chncuae des pertias segtaiinras et dépôt dnas les cnionitods prévues aux atleicrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dotpisionsis de l'article L. 911-3 du cdoe de la

sécurité sociale, les peatirs sgraiantes ont coenvnu de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

Le présent acord pnerdra eefft le preeimr juor du ttrserime snauivt la dtae de pcibtilaoun de son arrêté d'extension au Jorunal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Conformément aux adccros pirs dnas le cdrae de la NAO de juilelt 2010, les parreeitans soiaux ont oveurt une négociation en décembre 2011.

Le présent arccod a puor ojebt de mtrree en pcale un régime cnntniveoen relaif au roeursbmmneet de firs de snois de santé en complément du régime de bsae de la sécurité scalioe en cas de firs médicaux, cihaircurgx et d'hospitalisation.

Les représentants plofsnnreoeiss et les oaioannigrsts sdnlyeacis représentatives sirtaaineegs ont souhaité dennor une disneoinm de solidarité soilace et pienslerosfolne acrue au présent régime par la pirse en cahrgé des cattosions et le mtienain des gtinraees au bénéfice de ponrnsees touchées par ctnriaes évènements.

Ce régime répond aux ofcjbties sintvaus :

- mtaeulisur les risueqs au naieu de la profession, aifn de :
- remédier aux difficultés rencontrées par ciretans epymourels puor la msie en place d'une poitcoren socaile complémentaire ;
- gtiraanr l'accès de tuos les salariés de la brhnace aux gtnraeas collectives, snas considération, notamment, de l'âge ou de l'état de santé ;
- poietlr ppiemreraatnt un navueou scloe de ganatiers munimim de bnahcre destiné à prmeterte à tuos les salariés d'accéder aux sinos dnas des cniotdois financières satnesaitasfis et à la piserofson de se vlesrioar et d'asseoir asnii son attractivité, naemomntt auprès des jeuens gnes ;
- gérer de façon roessblnpae et indépendante au naveiu de la prooisfis les fulx et les réserves du régime ;
- inatesurr une solidarité ertne ttoeus les eenrrspetis ;
- iusnraetr un neauovu sntaaddrd psrfeosnileu unifié en matière d'assurance santé basé sur la qualité des prestations, des garanties, des sveiecrs et de la gestion.

Il a été cnnoevu ce qui siut :

## Article - Annexe I

Le présent aorccod pnerdra eefft le pmieerr juor du teimrtsre saviunt la dtae de poaiblutiun de son arrêté d'extension au Jnuroal officiel.

*En vigueur non étendu en date du 3 juin 2013*

Branche prévention sécurité

**Régime complémentaire de rnuormesbemet de fairs de sonis de santé obligatoire**

Poste	Niveau d'indemnisation conventionné ou non conventionné Régime de bsae obligatoire
Les neuvaix d'indemnisation s'entendent en complément des peratnitoss versées par la sécurité sociale	
Remboursement sleon conotidns définies ntasnnobot tueots ivnnetitornes de la sécurité sociale	
<b>Hospitalisation médicale et ccihrlaurgie et maternité</b>	
Frais de séjour	100 % TM
Actes de cuirrhgie (ADC), aetcs d'anesthésie (ADA), auetrs honoraires	100 % TM
Chambre particulière	2 % PSMS par juor (*)

Forfait hteopiiaslr engagé	100 % des fiers réels par juor et dnas la limite de la réglementation en vigueur
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % TM
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes (consultations et visites)	100 % TM
Spécialiste (consultations et visites)	60 % de la BR
Actes de cugirrh (ADC), aetcs teqicehnus médicaux (ATM), aetcs d'anesthésie (ADA), aetcs d'obstétrique (ACO)	100 % TM
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
<b>Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)</b>	
Pharmacie	100 % TM
<b>Dentaire (remboursé par la sécurité sociale)</b>	
Soins dentaires	100 % TM
Inlay simple, onlay	Néant
Inlay croe et ianyl à clavettes	Néant
Prothèses resablureboms par la sécurité sailce (1)	150 % de la BR, limité à 15 % PSMS par an
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	25 % de la BR
<b>Prothèses non daietnres (remboursées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses auditives	100 % TM
Orthopédie et atreus prothèses	100 % TM
<b>Optique(1)</b>	
Monture	1 % PMSS, limité à 1 monture sur 2 années cvleis consécutives
Verres ufnouaiucx tuos tepys (simples ou complexes) (**)	2,5 % PSMS par verre, limité à 2 verres sur 2 années celiivs consécutives
Verres muufaoilctx tuos tepys (simples ou complexes) (**)	3,5 % PSMS par verre, limité à 2 verres sur 2 années ciliivs consécutives
Lentilles acceptées par la sécurité saocie (la paire)	Néant
Lentilles refusées par la sécurité soalcie (la paire)	Néant
<b>Cure talehrme (acceptée par la sécurité sociale)</b>	
Frais de tniemrteat et honoraires	Néant
Frais de vyogae et d'hébergement	Néant
<b>Actes de prévention</b>	
Actes de prévention pirs en cgrhae dnas le cadre de la loi du 13 août 2001	100 % TM

TM : tikket modérateur.

PMSS : ponalfd muesen de la sécurité sociale.

BR : bsae de remboursement.

SS : rseumemneobrt sécurité sociale.

(1) Délai de cncaere de 3 mois, l'ancienneté étant appréciée au rrgead de la profession.

(\*) Dnas la ltiime des fairs réels.

(\*\*) Unifuocax semilips : LPP 2203240, 2287916, 2261874, 2242457, 2259966, 2226412, 2200393, 2270413, 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221.

(\*\*) Ucuafniox ceplomxes : LPP 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2243540, 2297441, 2243304, 2291088, 2235776, 2295896, 273854, 2248320, 2284527, 2254868, 2283953, 2219381, 2212976, 2252668, 2238941, 2268385, 2288519, 2299523, 2245036, 2206800.

(\*\*) Miulctfaoux slpmeis : LPP 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221.

(\*\*) Mcauutilfx copxeemls : LPP 2245384, 2295198, 2238792, 2202452, 2202239, 2252042, 2234239, 2259660.

Les reermobtsemuns snot effectués puor des frias ravneelt des législations maladie, aicndect du travail, mialdae pnnrlriosesoflee et maternité, et snot limités, tteuos psaetntiors comprises, aux frias réels engagés.

Par dérogation au taaelbu ci-dessus, la liitme à une paire de vreres tuos les 2 ans ne s'applique pas en cas de cmenhaengt de doeiptirs puor les enfants.

## Avenant n° 2 du 30 juin 2014 à l'avenant du 10 juin 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; SNEPS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Solieraids prévention et sécurité, sûreté, par l'rette du 25 nvermboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Bénéficiaires des garanties  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

L'article 14.1 « Cmhap d'application » de l'avenant de révision du 4 jlielut 2011 est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance est alclbpaie au prfiot de l'ensemble des salariés careds et non caedrs des eseterpirns enntrat dnas le chmap d'application de la cevinnootn ciocelte nainaotle des etnreipress de prévention et de sécurité.

Ce régime est appbiciale gelus que soinet la nruate du cotarnt de tvarial et le nbrome d'heures effectuées.

La catégorie de peonernsl ? salariés non careds ? vsie les antges de maîtrise, les aetgns d'exploitation, les employés aitsinadmfris et thiiecnencns tles que définis à l'annexe II realvrie à la catciolfissain des psetos d'emploi de la cvnotneoin ctcvlieloe notnalae des eeprtisers de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

La catégorie de psenrneol ? salariés cadres ? vsie les cadres et les ingénieurs tles que définis à l'annexe II retiavie à la clatsfcaisoin des potess d'emploi de la cinvonoten cilvcletoe niaolntae des erespnretis de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Le dorit aux gtiraains est ourevt puor tuos les événements srenvnuat panednt la durée du ctroant de travail, suos réserve des diitsospnios ravtleeis à l'ancienneté rieqse ou pnndeat la durée de veenmrest d'une prasteoit au terte du régime mis en ?uvre par le présent article.

Les gatearnis prévues par le régime de prévoyance snot supeedsnus en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les giatraaes snot maintenues, moannnyet piaement des cotisations, au salari dnot le caortnt de tviraal est suspendu, dès lros que padennt cette période il bénificie d'une rémunération piaetlre ou tlateo de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rntees versées par la sécurité slaoice en cas d'incapacité de travial ou d'invalidité.

Le dorit à giatrre csese en cas de rturupe du ctnaort de travail, suaf dnas les deux cas siavunts :

? si le salari bénificie à cette dtae du vneremset de pirsatenots complémentaires de prévoyance de l'organisme aeuusrsr désigné : dnas ce cas, le doirt à gtrianae est assuré jusqu'au temre du

vrsemenet des ptaonteisrs ;  
? s'il orvve dirot au dpotsisiif de portabilité visé à l'article 14.9 de l'avenant de révision n° 1 du 4 jelliut 2011.

Le doirt à gtiaanre cesse également au décès du salari.

Article 2 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Le présent avneant ernte en viugeur le 1er jeliult 2014.

Article 3 - Formalités administratives  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Les dsnitiosoisps de l'article 7 « Formalités atavtsirdeinims » de l'avenant de révision du 4 jueillt 2011 snot modifiées cmmoe siut :

### « 3.1. Dépôt légal

Le présent aaennvt srea déposé en duex earileepmxs (une vesroin sur surppot paepir signée des petrais et une veorsin sur sproot électronique) auprés des srevices ctruax du mrnitsie chargé du travail, dnas les cdinoinots prévues aux arlecits L. 2231-6 et D. 2231-2 et suativns du cdoe du travail.

En outre, un erxaepimle srea établi puor chuqae partie.

### 3.2. Extension

L'extension srea demandée dnas les cinotoidns prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

(1) Aicrtle étendu suos réserve du rpecest des dopsniisiots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrété du 6 juilelt 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Considérant la volonté des preeiantras souicax de mtetre à juor le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés caders et non caedrs mis en pacle par l' avenant du 10 juin 2002 , étendu le 7 février 2003 (Journal oficeifl du 19 février 2003), modifié en deriner leiu par l'avenant de révision n° 1 du 4 julilet 2011, étendu le 30 mai 2012 (Journal offecil du 6 juin 2012) ;

Considérant la volonté des peeirtraans sociaux de mttree en conformité le régime de prévoyance aevc le décret n° 2012-25 du 9 jeavir 2012, complété par la clucariire DSS n° 2013-344 du 25 srmabetpee 2013, rteilaf aux catégories ovebijets ;

En responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives

# Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SESA.
Syndicats signataires	SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdiroales prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnes visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, cette année ne concernant pas ni les personnes antiterroristes ni les cadres.

Article 2 - Durée minimale de vacation  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Est instaurée une durée minimale de 21 jours journalière continue fixée à 4 heures de travail pour un salarié à temps partiel et à 6 heures de travail pour un salarié à temps complet.

Il est néanmoins entendu que ces dispositions ne s'appliquent pas :  
- aux aéroports de 850 000 passagers et moins, dont le nombre de vols et la répartition horaire de ceux-ci ne permet pas d'octroyer de telles minimas ;  
- aux renouvellements ponctuels, effectués sur des temps non planifiés, par des salariés volontaires. Ces renouvellements sont :  
-- en droit, pour les salariés concernés, aux termes et indemnités de convention et d'habillage. Une indemnité de paine est versée si les conditions légales sont réunies ;  
-- dans le cas de la réception des temps de repos quotidien et hebdomadaires.

Article 3 - Durée maximale de vacation  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Il est instauré une durée maximale de 21 jours journalière pour les salariés affectés à l'activité IFPBC, fixée à 10 heures pour les travaux de jour et à 12 heures pour les travaux de nuit.

Il peut être dérogé à la limite de 10 heures en cas d'événements exceptionnels tels que vols retardés, déroutements d'avions générant des vols complémentaires ou conditions climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions, nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

La limite de 10 heures ne s'applique pas aux chefs d'équipe et superviseurs.

Article 4 - Temps de pause  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le temps de pause visé à l'article L. 3121-33 du code du travail est porté à 30 minutes continues (départ/retour poste). Ce temps est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

Article 5 - Remise des plannings initiaux  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le planning initial est remis aux salariés concernés 7 jours avant la période de paix initiale concernée, sauf l'une des modalités suivantes :

termes de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 comme suit.

- remis immédiatement aux intéressés ;  
- ou envoyé :  
-- aux salariés en congés payés ;  
-- aux salariés absents qui préviennent de leur retour ;  
-- ou en ligne pour les intéressés dans l'outil de communication adapté, si le système informatisé a été mis en place dans l'entreprise selon les formes requises.

Le système déployé doit permettre au salarié concerné d'être alerté de toute modification ultérieure de son planning.

Quel que soit le mode de remise du planning, les délais mentionnés doivent être respectés.

Article 6 - Dispositions relatives aux jours de repos  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

## 1. Rappel des règles législatives et complémentaires applicables

a) Un salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre deux vacations.  
b) En cas de préjudice des dispositifs de la convention collective nationale en matière (et notamment l'article 7.01, alinéa 4), un salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour les salariés dont le cycle de travail est établi conformément à l'article 2 de l'accord du 18 mai 1993, ces durées sont de 12 heures et de 36 heures.

## 2. Jours de repos après 6 jours de travail accolés

Tout salarié qui effectue 6 travaux de suite bénéficiera d'un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours continus. Les périodes de repos peuvent être de 6 ou 12 heures.

## 3. Visibilité au travail pour les week-ends de repos planifiés

En début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté nationale accordent aux salariés à temps plein leurs week-ends de repos prévisionnels (au sens de l'article 7.01, alinéa 4, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité) sur l'ensemble du trimestre considéré.

Ne sont pas concernées par les présentes dispositions les entreprises qui, par accord d'entreprise, auront mis en place une convention collective du travail par cycles ou via un système de demandes relatives à l'application de l'accord.

Article 7 - Rythme de travail jour/nuit  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « travail de nuit » une période d'heures de travail au sein de laquelle les heures de nuit (heures correspondantes de 21 heures et 6 heures) sont en nombre supérieur ou égal aux heures de jour et se totalisent à 1 heure de main et au-delà.

Un repos minimum de 24 heures devra être accordé à tout salarié qui enchaîne une période de nuit et une période de jour ou une période de jour et une période de nuit.

Article 8 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent accord fixe l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la direction pour toutes les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 9 - Prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les doppoitsnsis du présent arccod pennenrt effet, dnas les erpseients crtoueves par le cmhap d'application de la coenniotvn ctivcollee niotalane des eteienrrpss de prévention et de sécurité, à cometpr du pemrier juor du mios siuvnat la piroaun de l'arrêté ministériel d'extension au Jraounl officiel.

#### Article 10 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les paertis cnneionnet qu'une cossomimion de siuvi se réunira à la fin de la 2e année d'application du présent aroccod puor procéder à une évaluation de sa msie en pacle et de son ipamct sur les contdonis de vie au taarivl des prsonnlees concernés.

#### Article 11 - Durée de la convention, révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent aorccod est cclonu puor une durée indéterminée.

Conformément aux acrlteis L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur deamdnre d'une ou de pslsruuies ostnaionagirs saraetniugs ou qui y ont adhérez conformément aux dtionsispis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuo dneamde de révision drvea être notifiée à cucnahe des petrias par ltrete recommandée aevc aivs de réception et iudgenir les dsiniposoits à réviser asni que le texte proposé puor la modification.(1)

Conformément aux aiclters L. 2222-6 et L. 2261-9 et svnauits du cdoe du travail, toute onsratoiagin snyacilde sgaintraie du présent acrcod a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot

## Accord du 5 mai 2015 relatif au développement des compétences, à la formation, à l'employabilité et aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP.
Syndicats signataires	SNEPS CTFC ; CGT ; FNECS CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sreiialdos prévention et sécurité, sûreté, par ltetre du 25 nbeorvme 2021 (BO n°2021-49)

#### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2015

Les prteais satginaeirs des présentes snot cunevnoes de s'engager dnas la négociation d'un accrod vansi à accroître la psaatsnsiroeniolfon des activités de la prévention-sécurité :  
? en développant la formation, les compétences, les quiifilontacas et l'employabilité ;  
? en élaborant des peslerslaes etre les différents emplios et activités puor ainsi fareiosvr les pcruaors pssinnelfroeoos ;  
? en créant de nvaueuo CQP et cfieatcrtis psosnoifeerns ;  
? en enaamnixt l'opportunité d'instaurer un nuavoeu système classant.  
Un tel aocrcd seirat destiné à fraie évoluer ou à se susstbuier à l'accord du 1er décembre 2006 sur les qoafanctiiluis professionnelles.

## Accord du 26 septembre 2016 relatif

moment, monnneyat le rcespet d'un préavis de 3 mois, en inmaronft les atruies sitgaerians de ctete dénonciation anisi qu'en procédan aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cieeonrtna de s'appliquer pdan une période de 1 année conarut à ctpeomr de la fin du préavis de dénonciation, période qui prruoa être msie à pofirt puor négocier un acrocd de stiiouttubsn ou, si la dénonciation émane d'une priate des onigaosirnats signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre cmome indiqué aux alinéas précédents du présent article.

(1) Alinéa 2 de l'article 11 est étendu suos réserve de l'application des disospnliots combinées des alcitres L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teles qu'interprétées par la jdunsuecipre de la Cuor de csoaiastn (Cass. soc., 17 sepmebrte 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeillut 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 9 avril 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les peteniarras suaicox du seteucr de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont décidé de s'engager en fuevar d'une amélioration des cndoointos de tarvail des anetgs en poste. Dnas ce cadre, ils snot covenuns de cnuolcru un creatin nombre de doisniopists pttnrmeaet d'améliorer l'équilibre ertne la vie privée et la vie professionnelle. Les dnosotsiipis du présent aroccod s'inscrivent par ailleurs dnas la continuité des dnsiptoiosis culecons dnas le ptolcrooe d'accord du 26 décembre 2011.

Le présent arccod de méthode, dnot les dposisiitons suivent, vsie à eirxmepr la volonté d'aboutir de ses srigejatas et à les aiedr dnas la sitraocurtutn et le déroulement eaifccfe de ctete négociation.

#### Article - Annexes

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2015

Annexes au pojert formation/qualifications/classifications/ métiers repères

Annexe I : dteas prévisionnelles des CTP.

Annexe II : liste des asreseds mial (cf. aticlrle 2 ci-avant) non publiée.

Annexe I  
Calendrier prévisionnel des CTP (cf. aictrle 2, alinéa 1)

Mai		Mardi 26 pm
Juin	Vendredi 5 pm	Mardi 23 am
Juillet	Mardi 7 pm	Mardi 28 pm
Août	Néant	Néant
Septembre		Lundi 21 am
Octobre	Mercredi 7 pm	Mardi 27 pm
Novembre	Lundi 9 pm	Mardi 24 pm
Décembre	Vendredi 18 am	

## aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CDS ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siderloias prévention et sécurité, sûreté, par l'ltree du 25 nemvboire 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

## Préambule

À l'initiative de l'ensemble des paaneeritrs scuioax de la bcrnahe prévention-sécurité, des négociations se sont déroulées en vue d'adapter les qufcaitaoiins poslinorfeenesls aux ejenux auctues et à venir.

Ainsi, il a été convenu de rrdpeerne la surrtcue et l'esprit de l'accord en dtae du 1er décembre 2006 et d'en adapter les diiissponos tel que suit :

- ? actalosutian des éléments ;
- ? réduction de l'écart de sirlaae miinma etnre les ceifictoens 120 et 130 ;
- ? iotiondutrn de la nootin de bclos de compétences ;
- ? etc.

Au terme de la procédure d'extension, en adéquation avec la volonté des priteas stirneagias et conformément à la loi, les dsinitoiposs du présent acrocd rpaclnmeret dès le pmeerir juor du mios savnuit la plciubotan de l'arrêté d'extension du mrisinte cllées de l'accord en dtae du 1er décembre 2006 dénoncé.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**1.1. Le cmahp d'application du présent arocccd est culei de l'article 1er des claeus générales de la cnvtonoein cttlcvoieie niantloae des estpnierres de prévention et de sécurité.**

Les salariés rlvaneet de l'annexe VIII sont encmievseulxt concernés par le présent alrtcie ainsi que par les aetilrs 2, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 4.2, 4.3, 4.4, 5, 6, 7, 8 et 9.

**1.2. À l'inverse, les dpostinioiss des arietlcs 3.2 et 4.1 ne sont pas applicapbls aux salariés reanlevt de l'annexe VIII.**

## Article 2 - Libellés des emplois repères

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Tout salarié affecté dnas un eompli dnot les missnois iceulnnt la réalisation des monsisis spécifiques décrites dnas une même définition d'emploi repère se voit nécessairement artbtuer la dénomination d'emploi prévue puor cet epmlo repère savnuit la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination diot oigolbtarnmeiet apparaître cmmoe telle, d'une part, sur le coanrtt de tairval et le btelulin de piae des noueauvx embauchés à ceoptmr de la dtae d'entrée en vigueur du présent acrocd et, d'autre part, sur le btuelin de piae de tuos les salariés déjà en poste, à l'exclusion de ttoue arute aptoilleapn la midnifat ou la complétant. Cteee dénomination pmeert de déterminer la csiatioltsian du ptsoe que le salarié est en dirot de friae voilar et cutoitsne la référence puor la ganraite du sraiale miunimm ceeioovtnnnnl qui y est attaché.

La mtenion de ctete dénomination précise sur le blliteun de sirlaae l'emporte sur teotus cleles qui sreianet utilisées sot par le cleint puor définir ou qulefaiir son besoin, sot par l'entreprise de sécurité elle-même dnas ses usages et tiiomrngolee inrnees de gseiton et d'organisation.

## Article 3 - Définitions des emplois repères *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**3.1. Les praties relplpeant que les msinoiss des aegtns dnas les différents métiers ont nécessairement un lein derict aevc la prteocitn des bneis et des persnneos sur les setis clients.**

Elles ne dnveiot donenr leiu à anucue cifsnooun aevc des tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de crofont nnoemleramt dévolues aux peeosnnls de l'entreprise celinte ou à d'autres sous-traitants spécialisés dnas ces activités.

**3.2. Compte tneu de la diversité des ctteonexs d'exercice des métiers, les « feichs métier » jtonies en annexe I au présent accrod n'ont pas puor ojetb de dsessr une ltsie ethusiaxe des actnois et msinoiss qui csetonuit la réalité qiuindente de l'emploi concerné mias de définir ce qui en csnuittoe les rôles, minoiss et responsabilités elisetnleess de manièr à sfmausnfimet caractériser l'emploi occupé puor lui aerodccr la caifosciiatlsn crnodaonrspete prévue à l'annexe II jniote au présent accord.**

**3.3. Cttee cciaslafitosn srea attribuée aux salariés embauchés à cotpemr de la dtae d'entrée en veugir du présent accord.**

À cpeomtr de cttee date, tuot salarié recruté, quelle que soit la natrue de son ctnoart de travail, bénificiera dès son eamhubce du cnifeofceit crnandopsroet au métier qu'il va exercer dès lros que, dnas le cdare de son affection, il drvea mtetre en ?uvre une ou plusouris des compétences et ailcmcpo une ou purieusls des msnoiss et responsabilités spécifiques prévues par la fhcie métier, en vtreu des finalités et iustcinorns attachées au poste.

La fmaotoirn csnapnotoderre à ce métier diot être commencée au puls trad avnat l'issu de la période d'essai. L'initiative de ctete faotmoirn est omgiirentalboet à la cahgre de l'employeur.

**3.4. Toutefois, les salariés qui, au memont de l'entrée en vgueir du présent accord, eecrexit déjà un des métiers repères décrits dnas les fiches métier de l'annexe I ci-jointe bénéficient dès cette entrée en veugir de l'application du cieficoenft cnasdepnoorr au métier concerné.**

Les cietfcniores définis par le présent accrod étant des minima, il est précisé que les salariés employés à la dtae d'entrée en vuiuger du présent arccod aevc des ceonfcetiifs supérieurs dnas les métiers définis par les métiers repères ne peuvent firaer l'objet d'une rsmiee en cuase de luer coefficient.

Sous réserve de l'alinéa suivant 3.5, en cas de pluralité d'exercice de métiers, simultanément ou alternativement, c'est le ccefoefiint le puls élevé qui diot s'appliquer.

**3.5. En cas de recalpneemmt tieprrmoe dnas un ptsoe de csitsafcliiaon supérieure, les dnoptisois de l'article 3 de l'annexe IV de la CCN deueenrmt applicables.(2)**

**(2) Article étendu suos réserve du repecst du pcnpiire « à triaavl égal, sariale égal » résultant des dosniopitsis du 10° de l'article L. 2261-22, du 8° de l'article L. 2271-1 et de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.**

*(Arrêté du 26 décembre 2016 - art. 1)*

## Article 4 - Affectation. – Formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**4.1. Par dérogation à l'alinéa svaniut du présent article, les salariés déjà en potse qui, au mnomet de l'entrée en vigueur du présent accord, aspmcecsiolnt des acotins et msosniis décrites dnas une des feichis métiers fariungt à l'annexe I ci-jointe bénéficient, du fiat de l'expérience acquise, d'une équivalence aevc les fomotarnis attachées au bolc de compétences de ce métier repère et s'en tnrveut anisi dispensés.**

**4.2. Un salarié embauché à compter de l'entrée en vuugeir du présent acrocd ne puet être affecté à des miossins revealnt d'un elopmi repère stceuilbspe d'entraîner l'attribution de la dénomination cpodsotnerarne s'il n'a pas recu l'ensemble des foaramnts prévues puor cet elpomi repère dnas les ctinindos prévues à l'article 3.3. Ctete ftirmaoon diot répondre aux cinidoonts de cnonteu précisées sot dnas la fhice fntaeroon**



- I.11. Anget des sceivers de sécurité incendie.  
 I.12. Cehf d'équipe des screvies de sécurité incendie.  
 I.13. Cehf de sicreve de sécurité inndciee (SSIAP 3).  
 I.14. Anget de prévention et de pirocetotn idnecnie industriel.  
 I.15. Équipier d'intervention innidece industriel.  
 I.16. Cehf d'équipe de prévention iecinnde industriel.  
 I.17. Aengt de sécurité opérateur SCT1.  
 I.18. Anegt de sécurité opérateur SCT2.  
 I.19. Piepomr d'aérodrome.  
 I.20. Pipmoer d'aérodrome cehf de man?uvre.  
 I.21. Rpolaessbne SSLIA.  
 I.22. Agent de sécurité nucléaire.  
 I.23. Cehf de psote nucléaire.  
 I.24. Cehf de stie nucléaire.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**Annexe I.1. Aegnt de sécurité qualifié**

Coefficient 120

Cadre général d'intervention

Les msoiniss de l'agent de sécurité qualifié ont puor ojebt la peoirrtcn des beins meblues et imbeulmes ainsi que clée des prnsonnes piuyeqshs ou mrleoas liées dnetriecmet ou teenncdmiret à la sécurité des biens.

Elles se déclinent en misnsios :

- ? d'accueil et contrôle d'accès ;
- ? de sacvnerluile générale du stie ;
- ? de sécurité tcnhueique et iidcence (de base) ;
- ? de surcoes et d'assistance aux personnes, poertocin et atlere en cas d'accident ou d'événement exceptionnel.

Elles ne diovent dennor leiu à auunce coisnfoun aevc les tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de conofrt nnrmeoeamlt dévolues aux pnserlons de l'entreprise ctnie ou à d'autres sous-traitants spécialisés dnas ces activités.

L'agent de sécurité qualifié ecerxe ses foconints au sien de tuot tpye d'entreprise ou d'organisme privé ou public, que ceux-ci snieot puurvos de luer prrpoe seircve de sécurité ou non. Il aigt puor le cotpmé d'une erniertpse psaatrte de srveiecs de prévention et de sécurité, son employeur.

Ses ietoervnintns s'effectuent dnas le rpseect des dsistipnioos législatives et réglementaires aaecplibps à l'activité de sécurité privée.

L'agent de sécurité qualifié puet être placé suos l'autorité d'un rlseaspboe hiérarchique dceirt de l'encadrement de sa société ou de son aegnce de ratanhemtcet (responsable d'exploitation, cehf de secteur, andjot d'exploitation, etc.) ou par délégation, le cas échéant, (notamment cehf d'équipe, cehf de poste, cehf de site, etc.).

**Missions**

<p><b>Accueil et contrôle d'accès</b>      Les msoiinss d'accueil et de contrôle d'accès csnutiteont le pirmear mliolan de la chaîne de la sécurité.      Elles s'exercent dnas le crade scirtt des cinonseggs particulières du poste. Eells elnuexct nommetnat les tâches à caractère administratif, loqgtsiue ou parotoroicle sleeubspitcs de détourner l'agent de sa misisoin de giseton des entrées et stroies du personnel, des pteietrsraas et des clnteis de l'entreprise utilisatrice.</p>	<p>Filtrer et contrôler les entrées et siertos des personnes, des véhicules et des colis.      Contrôler les pgrainks (rondes de surveillance) dnas les cnnotidis prévues par la réglementation en vigueur, et neamnmtot la loi du 3 mai 2002 et tuos les ttxes qui venidnort s'y substituer.      Accueillir les visiteurs.      Enregistrer les identités.      Délivrer les bdgaes aux viuetrsis et eeinsptrres extérieures.      Vérifier la validité des badges.      Effectuer le racpmhepeonrt etre les identités et les habilitations.      Informer, otenerir et acnmoagepcr les verisutis sur le site.      Gérer les aelpps téléphoniques puor des mftios de sécurité.      Assurer la goitesn des celfs et des meynos d'ouverture.</p>
<p><b>Surveillance générale</b></p>	<p>Effectuer des redons de sclearnlviue sur stie sleon les cgsnineos en vigueur.      Traiter les aloimanes en aliatppcoin des ceosngins du poste.      Utiliser les possibilités tniheceuqs du système de scialalnrvee mis à disposition.      Assurer la goteisn des alarmes.</p>
<p><b>Sécurité tcehniqe et incendie</b>      Les misnsois de sécurité thieuecnqe venist à asusrer la continuité et l'intégrité du fmeeinonnnocct des icuattsnfrerus confiées par l'entreprise cteinle dnas le cdare srtcit des cenisongs particulières au poste.      Cette fotoncin d'alerte et d'intervention de première ucgnree n'a pas puor ojebt de se stuiubtser aux contrôles et à l'intervention de spécialistes (services spécialisés incendie, sveerics publics).</p>	<p>Effectuer des rendos techniques.      Vérifier la présence et l'accessibilité du matériel de sécurité prévu puor le site.      Contrôler le repsect de l'application des cgesninos de sécurité du site.      Assurer la gieston des alarmes.      Surveiller les armleas tiehcuens et incendie.      Confirmer les aelarms (levée de doute).      Traiter les aoeinlams en aaotpipcln des cgsnineos du poste.      Intervenir et/ou donner l'alerte. Utelsir un meyon d'extinction approprié à la nrtuae du feu à trite de prévention (départ de feu) ou puor sa prroe pttceioron (formation EPI).</p>

<b>Secours aux personnes</b> Protection et assurer en cas d'accident ou d'événement excluante (à l'exclusion des risques d'accompagnement des personnes à mobilité réduite).	Prendre les mesures correctives (mise en place d'un périmètre de sécurité). Donner l'alerte. Faciliter et gérer les secours.
---	--

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.1.1. Fichier agent de sécurité qualifié (1)

##### 1. Présentation et réglementation de la profession

Dispositions relatives aux activités de prévention et de sécurité.

Textes réglementant la profession :

- ? lois et décrets (port de la tenue, carte professionnelle, etc.) ;
- ? règlementations (réglementation de l'entreprise, etc.) ;
- ? déontologie professionnelle.

Connaissance de l'environnement juridique et pénal.

La mission de l'agent de sécurité le conduit à intervenir pour la protection des biens et des personnes dans le respect de la sécurité. De même, de par son activité, l'agent est confronté à des situations au cours desquelles il est amené à intervenir comme tuot citoyen. Le but du présent document de formation est de lui permettre de mettre en œuvre le code de sécurité adapté dans chaque de ces cas.

L'agent de sécurité dans son environnement :

- ? la sécurité et les libertés publiques ;
- ? le statut de l'agent de sécurité (droits et devoirs) ;
- ? l'intégration et la reconnaissance de l'entreprise ;
- ? la responsabilité du salarié ;
- ? le droit de réagir en cas de danger grave et imminent ;
- ? l'assistance à personnes dans d'urgence ;
- ? les témoignages et les énoncés des personnes à l'œuvre de justice ;
- ? la réquisition par les autorités compétentes.

L'espace d'intervention de l'agent de sécurité :

- ? protection des biens ;
- ? participant à l'interpellation en présence d'un représentant du secteur ;
- ? légitime défense (cf. la législation en vigueur).

Les interventions principales :

- ? non-immixtion dans les domaines du travail ;
- ? non-atteinte aux libertés syndicales ;
- ? la sécurité ;
- ? les contrôles d'identité ;
- ? la mise en danger d'autrui ;
- ? les actes de violence ;
- ? les atteintes à la dignité des personnes.

##### 2. Rôle et moyens de prévention

Descriptif des risques inhérents à l'activité d'un agent de prévention et de sécurité.

Descriptif des moyens de détection et de prévention liés à ces risques.

##### 3. Missions. Savoir-faire technique

Missions de l'agent de prévention et de sécurité :

- ? assurer et contrôler l'accès ;
- ? sécurité générale ;
- ? sécurité technique (électricité, etc.) ;
- ? secours aux personnes, protection et assistance en cas d'accident ou d'événement exceptionnel.

Consignes écrites :

- ? générales (plan de prévention) ;
- ? particulières ;
- ? spécifiques ou temporaires.

##### 4. Communication. Comportement

Communication :

- ? adéquate au moyen de transmission à l'outil (téléphone, radioémission, etc.) ;

? effectuer un compte rendu du travail effectué (oral et écrit) et rédiger un rapport si nécessaire.

Attitudes. Comportement :

- ? respect des règles d'accès et de contrôle d'accès ;
- ? gérer les situations conflictuelles ;
- ? faire face aux situations de risques déclarés.

##### 5. Sécurité. Formation (EPI)

Partie théorique :

- ? théorie du fonctionnement du feu ;
- ? nature des différents types de feu ;
- ? présentation des différents moyens d'intervention adaptés à la nature et à l'importance du feu ;
- ? donner l'alerte.

Partie pratique :

- ? identifie : exercice sur site à feu.

##### 6. Évaluation

###### 7. Formation pratique (en binôme).

- ? présentation du site et du poste de garde ;
- ? description des missions et pris en compte des circonstances particulières ;
- ? mise en pratique des consignes.

(1) Fichier de formation à l'entrée en vigueur du dispositif réglementaire assurant l'aptitude préalable qui s'y subtilise à la date de la formation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.2. Agent de sécurité confirmé

Coefficient 130

Relèvement obligatoire de ce niveau :

- Siège tout agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent la connaissance réglementaire ou par conformité à une norme spécifique au moins une fois au cours de l'année civile ci-dessous énumérées :
  - ? la formation continue de base ;
  - ? la formation pratique sur site ;
  - ? l'habilitation électrique ;
  - ? services aux personnes nécessitant une formation APFS ou SST(1), dans laquelle l'agent ne peut pas être en mesure d'appliquer ? que ce siège de manière héliautbe ou école de formation ? les connaissances et compétences de son poste, ni de réaliser les actions qui en découlent.

Exemples non limitatifs de formations supplémentaires :

- ? équiper de sécurité incendie et de lutte contre les incendies ;
- ? prévention de risques spécifiques chimiques, nucléaires, mécaniques.

Tout agent de sécurité qualifié affecté au remplacement en temps normal d'un agent de sécurité confirmé pourra percevoir un différentiel de rémunération égal à l'écart entre sa rémunération et la rémunération minimum notée du poste temporairement. Ce différentiel sera dû à la date de la formation, par dérogation aux dispositions de l'article 3 de l'annexe IV.

2. Siège tout agent de sécurité qualifié titulaire du CAP prévention et sécurité employé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

(1) Toutefois, ces deux formations au minimum sont considérées comme supplémentaires et l'attribution du niveau « confirmé » à titre provisoire jusqu'à l'entrée en vigueur de l'aptitude professionnelle résultant du décret du 6 septembre 2005.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.3. Agent de sécurité cynophile

Coefficient 140

L'agent de sécurité cyhpnolie est un anget de sécurité qui diot s'attacher à cionteutre une véritable équipe « homme-chien » sahcnat otmeiipsr les qualités auiscqes et nrtaelles du chien.

Le ciehn est l'auxiliaire du cctunoeudr de ceih dnas l'exercice de sa mission. L'agent de sécurité cphnyole est oneloigertambt propriétaire de son chien, en règle aevc la législation en vigueur.

Les reiquess inhérents à cttee activité snot crtveous par la responsabilité ciivle sutriosce par l'employeur.

Dans le cadre de ses missions, son activité cistsnoe à aruessr la potitecorn des benis et/ou des pernnsoes sur un suetcer géographique déterminé en apicaltpin des cnogosies érites tnsmierass par l'employeur et en uisilant les qualités combinées du condteuucr et du chien.

Les activités de bsae les puls communément attribuées cissnoetnt à :

? euceteffr des roedns de surveillance, à hieraros varaielbs ou non, puor prévenir des milacaenlvels et des rqiuses détectables tles que l'intrusion, le vsaalnmidr ou l'incendie ;

? contrôler et sverilluer les sties et périmètres déterminés tles que parkings, entrepôts, chupaetax et toteus aertus zneos dnot il a la gadre ;

? procéder aux anictos de saevdugare adaptées et ausres la continuité de la pttoieocrn du stie sloen les cnigneoss prédéterminées et/ou les iotnrtnicuss de la hiérarchie ;

? ivrenenitr à la dndmeae de ponenresl autorisé à le farie ou sur

des aarlmes puor eefteucfr une levée de dotue ;

? prévenir ou firae prévenir les sercives compétents et/ou les penosenrs désignées puor faire cesser le trluobe concerné ;

? détecter à l'intérieur d'un stie ou d'un périmètre cleerianmt déterminé la présence d'une personne, d'objets, de poirutds pvaount pertor un préjudice à la sécurité des biens et des personnes.

L'utilisation du chein ? panuovt être considéré cmome une amre par dittnoeasin ? est prenuemt préventive et dissuasive.

Toutefois, dnas une stoiautn d'intrusion et/ou d'agression, l'intervention du chein ne puet s'effectuer que dnas le scritt repscet de la législation rileavte à la légitime défense.

L'activité du binôme « conducteur-chien » s'exerce dnas le cadre de la réglementation en vuiguer et du reescpt des libertés publiques. Dnas les lueix pcbulis ou privés otrevus au public, le cihen diot être tneu en laisse et pretor la muselière puor les catégories de chenis définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque ses misisons snot ceells d'un anget de sécurité mobile, l'ensemble des dssopioniits de la fhice métier « aengt de sécurité milobe » s'applique.

Pour l'exercice de l'activité de l'agent de sécurité cphytonie snot exculs les races molossoïdes non sesoiums au tvaialr par la société ctnalre cnnaie ansi que les chiens de tpye molossoïde ennart dnas la première catégorie définie par la législation en vigueur, et nmmnaoett les dnniisptooss de la loi n° 99-5 du 6 jniaevr 1999 realtvie aux aaimnux drnegeuax et erntas et à la pocotitren des animaux.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Annexe I.3.1. Fromtoain anegt de sécurité cynophile. Protection. Détection

Objectifs de la formation

Obtenir un chein sociable, obéissant et équilibré pntaemrtet au cdacetunur de cihen d'assurer dnas les meurlelies cdoitoiinns les misnios qui lui snot confiées.

Contenu de la formation

NB. ? Puor les ftoonamris « Pctotrioen » les 6 moudels ci-après définis snot obligatoires, puor les fonoarmts « Détection » le mdloue 5 « Défense du maître » n'est pas applicable.

Module 1. ? Législation, réglementation

Historique ; le ceih dnas la société.

La société ceanrtle canine, les perpais officiels. Textes refials à l'utilisation du cehin et aux aumnix dtis dangereux.

Responsabilité civile et pénale du maître et de l'entreprise, niootn d'arme par destination.

Module 2. ? Cnocsnseaanis générales de l'animal

Hygiène corporelle.

Urgences cnhyilepos :

? le reeneutormt d'estomac ;

? le cuop de cealahr ;

? les différentes blessures.

Les mnyeos de communication, pysochogile cinane :

? l'olfaction ;

? l'audition ;

? la viision ;

? les ptruress corporelles.

Nomenclature des races.

Morphologie et anmiaote :

? le stqetlue ;

? la dentition.

Les dysplasies, la vaccination.

Maladies parasitaires, mldeaaies virales, maleiads bactériennes.

Psychologie canine.

Matériels cynotechniques.

Module 3. ? Obéissance-sociabilité

Suite au peid en laisse.

Suite au peid en lisase muselée.

Suite au peid snas laisse.

Maintien de posotiin couchée.

Position aux pieds.

Sociabilité vis-à-vis des congénères et des humains.

Rappel au pied.

Franchissement d'obstacles.

Module 4. ? Détection

Développement des autdipites sllleeseirons du chein (vue, ouïe, odorat) ptaemnert la détection d'une pensrnoe sur un steucer préalablement défini.

Détection de pensore au sol et aérienne.

Module 5. ? Défense du maître

Le débourrage.

Le modnrat au costume.

Le mndraot sur ctuomse de déconditionnement.

La défense du maître : fappré muselée.

La csaotsein et rrapel aux pieds.

Module 6. ? Entraînement

Mise en suotitian sur des cas creoncts de juor cmmoe de niut et dnas différents erovnnennmmites (usines, dépôts, bois, etc.).

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Annexe I.4. Agent de sécurité cehf de poste

Coefficient 140

Définition

En complément de ses mossniis d'agent de sécurité, l'agent de sécurité cehf de ptose est chargé, padnent sa présence sur son stie d'exploitation, de la bnnoe exécution de la ptesiatorn du ou des atgens qu'il coordonne.

À cttee fin, il aussre la psire de csacannsonie et l'application des consignes, dnas le repscet des nemros et itncsiorutns de son entreprise.

Sans dpeoissr d'un puovir hiérarchique, il puet être amené à émettre un avis sur l'adéquation du ou des agnets qu'il cnnorode asni qu'à taesrntmre et rderne cmpote à sa hiérarchie des bensios et oirsonverbats exprimés par le client.

Toute misison répondant a minima à ctete définition entraîne l'attribution du ceefinicfot prévu puor l'agent de sécurité cehf de

poste, quelle que soit la dénomination éventuellement différente qui pourra lui être donnée.

Compte tenu de la diversité des types de prestations, des catégories opérationnelles, des organismes d'entreprises, la présente définition n'a pas à décrire de manière exhaustive et ultimement l'ensemble des missions et rôles inhérents à la fonction d'agent de sécurité chef de poste mais permet à dégager les quelques critères essentiels qui, en tout état de cause, contribuent à la sécurité minimale assurée par l'attribution de droit du chef de poste prévu pour cette fonction.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.5. Agent de sécurité mobile

##### Coefficient 140

L'agent de sécurité mobile est un agent de sécurité qui effectue :  
? des rondes à horaires variables ou non, sur plusieurs sites ;  
? des interventions sur amarre dans le cadre des missions de télésécurité.

Son travail principal consiste à effectuer des rondes de surveillance et/ou des itinéraires pour prévenir des vols et des risques financiers détectables dès que l'incendie ou l'intrusion.

Les activités les plus communément attribuées consistent à :  
? effectuer des rondes de surveillance pour prévenir des malversations et des risques facilement détectables dès que l'incendie ou l'intrusion ;  
? établir une levée de doute ;  
? détecter l'origine de l'alarme ;  
? prévenir ou faire prévenir les scènes ou personnes concernées en matière de sécurité cesser le trouble concerné ;  
? procéder aux actions de surveillance adaptées et à assurer la continuité de la sécurité du site selon les consignes préétablies et/ou les instructions du centre de télésurveillance ;  
? rendre compte de sa mission à sa hiérarchie, au client par l'intermédiaire de la visite, ainsi qu'éventuellement aux services publics concernés.  
Il a pour mission :  
? d'assurer sa propre sécurité notamment en rentrant le code de la route ;  
? de ne pas mettre en péril la sécurité d'autrui ;  
? d'exécuter les tâches définies, d'assurer leur combinaison, de coordonner les moyens d'accès fournis.

##### Moyens

Moyens mis à la disposition par l'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :  
? il dispose d'un véhicule non banalisé dont les équipements de sécurité sont mis en bon état de fonctionnement ;  
? il dispose d'un moyen de communication portable à main ;  
? il dispose d'un casque de communication précisant pour chaque site :  
? la localisation géographique ;  
? les dispositifs d'ouverture et de fermeture ;  
? les spécifications de l'alarme ;  
? les cas de présence sur le site.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.5.1. Formation agent de sécurité mobile

##### Axe n° 1. Connaissance du matériel de détection

1.1. La détection itinérante : étude quantitative des éléments connus pour une installation (centrale d'alarme, détecteurs périphériques et périmétriques).  
1.2. La détection initiale : étude quantitative des principales types de détecteurs et de leur emploi.  
1.3. Le cas de pluie dans les alarmes thermiques (chaud/froid, niveau d'eau, arrêt machine, chaudière, procédure de mise en sécurité).  
1.4. La gestion du système centralisé : fonctionnement des zones de surveillance, état des données sur écran ou synoptique, traçabilité des événements sur écran (sur site).

1.5. La signalétique et les symboles de sécurité : produits de sécurité (manipulation, stockage) et réquis toxicologiques, mesures de sécurité, moyens de sorties et de circulation.

1.6. Description de la chaîne de la sécurité et de ses acteurs.

1.7. GLOSSAIRE des abréviations indiquant la nature des termes et noms de la sécurité de l'intervention.

##### Axe n° 2. Sécurité routière

2.1. Le respect des règles générales relatives à la sécurité routière (vitesse, signalisation routière d'obligations, d'interdictions et de stationnement, port de la ceinture, respect des usages de la route et application des réglementations relatives à la conduite).

2.2. Les réglementations techniques acceptables au véhicule : moyens de sécurité et d'avertissement, organes moteurs, pneumatiques, système de freinage, trame du cadre du véhicule pour le contrôle et l'entretien.

2.3. Mise en place de ces réglementations dans le cadre de l'activité professionnelle.

2.4. Les principes de conduite préventive et les techniques d'orientation.

2.5. Attestation de la conduite selon les situations et les conditions (pluie, nuit, verglas?).

2.6. Attestation de la conduite dans les situations et les conditions (pluie, nuit, verglas?).

2.7. Indication de l'état du véhicule sur la sécurité du conducteur et des autres usagers.

##### Axe n° 3. Règles et modes opératoires régissant la route de sécurité et de l'intervention

3.1. La préparation et l'organisation de la route (prise en compte des conditions et du matériel, choix des fréquences et des itinéraires,丢失 des clés?).

3.2. Le déroulement d'une route préventive, de dispositifs ou de détection.

3.3. La transmission périodique d'informations et la rédaction des rapports rendus.

3.4. L'approche du site (configuration des lieux, repérage des moyens d'accès, vérification des abords, contact radio).

3.5. La levée de route (identification des anomalies par route extérieure, contact radio).

3.6. L'intervention (vérification des installations, actions correctives, préservation des indices, contact radio).

3.7. L'accueil des services publics et la gestion de l'arrivée des événements.

##### Axe n° 4. Habillement électrique H0B0

Formation des personnes aux notions élémentaires d'électricité, aux mesures de prévention face à un incident ou à un accident d'origine électrique, aux règles de sécurité en présence d'une personne électrisée.

##### Axe n° 5. Habillement mécanique M0

Formation aux risques liés au travail en hauteur, aux risques thermiques, aux bruits, aux pouvoirs d'agression et au travail en espace confiné.

##### Axe n° 6. Santé et sécurité du travail

Formation aux notions élémentaires pour savoir assurer la sécurité, déclencher l'alerte et assister l'accidenté jusqu'à l'arrivée des secours.

Recyclage annuel : 14 heures (SST, sécurité routière, sécurité de la circulation d'intervention).

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.6. Agent de sécurité dans la prévention des vols

##### Coefficient 130

L'agent de sécurité dans la prévention des vols est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements relevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de prévention et/ou de conseil dans la



Notion d'OPJ, remise aux autorités compétentes, fin de mission, rédaction d'un rapport.

Rappel du cadre réglementaire spécifique applicable aux paotanplis de sécurité (autorisation préfectorale).

## 2. Moulde andidnoteil puor les opérateurs vidéo

Cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo, limitée des périmètres surveillés (respect des libertés privées) et délai de conservation des supports.

Formation pour la sécurité pour l'utilisation du matériel.

## 3. Ecrxciee de l'activité

Secteurs et produits les plus sensibles par type de magasin.

Moyens de protection des produits.

Méthodes de repérage et de filature.

Techniques de surveillance ou contrôle aux entrées d'un magasin, liées aux sorties de caisses, surveillées aux sires d'un magasin.

## 4. Gsoein des situations conflictuelles

Comportement : tiamrenett de l'agression verbale, atsuiqcoin des tuniqcehs verbales, goisten émotionnelle.

Mise en situation : cas pratiques, comportement face aux insultes, attitudes agressives, etc.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.9. Agent de sécurité filtre

#### Coefficient 140

L'agent de sécurité est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets interceptés soient introduits à l'intérieur d'une zone de sécurité définie, hors zone de sécurité aéroportuaire.

L'agent de sécurité effectue l'analyse des informations données par les appareils de contrôle, comparant normalement l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils.

Il procède, le cas échéant, à la levée de toutes suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Ses missions consistent à :

- ? interpréter les informations données par les appareils de contrôle ;
- ? réaliser le contrôle de l'objet et son envoi ;
- ? effectuer ou faire effectuer la levée de toutes conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- ? assurer les services compétents lors de l'intervention lorsque celle-ci dépasse ses prérogatives.

#### Instructions

Il a pour intérêts de :

- ? assurer l'accès et la sécurité aux appareils de contrôle ;
- ? préserver le confort des personnes contrôlées ;
- ? filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- ? n'exécuter des actions en présence d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- ? respecter les consignes spécifiques au site.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.9.1. Fichier agent de sécurité filtre

#### Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des bagages et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances nécessaires et préalables à la prise effective du poste.

#### Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un détecteur de métal.

Faciliter l'accès et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention, notamment du contrôle visuel et de la palpation, lors du déclenchement du matériel de détection d'objets spéciaux et/ou prohibés.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.10. Agent de sécurité opérateur filtre

#### Coefficient 150

L'agent de sécurité opérateur filtre assure l'analyse des informations données par des appareils de contrôle concernant l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils et l'interprétation d'images radioscopiques.

L'agent de sécurité opérateur filtre est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets interceptés soient introduits à l'intérieur d'une zone de sécurité définie et hors zone de sécurité aéroportuaire.

Il procède, le cas échéant, à la levée de toutes suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Lorsqu'il intervient seul, l'opérateur se doit d'être en mesure d'accomplir les missions de l'agent de filtre.

Ses missions consistent à :

- ? utiliser les appareils spéciaux ;
- ? assurer les informations données par les appareils de contrôle ;
- ? réaliser le contrôle de l'objet et son envoi ;
- ? effectuer ou faire effectuer la levée de toutes conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- ? assurer les services compétents lorsque l'intervention risque de dépasser ses prérogatives.

#### Instructions

Il a pour intérêts de :

- ? assurer l'accès et la sécurité aux appareils de contrôle ;
- ? filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- ? utiliser l'écran pour afficher les informations et les objets en corus de contrôle pour identifier ceux qui sont suspectes ou prohibées ;
- ? n'exécuter des actions en présence d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- ? respecter les consignes spécifiques au site, écrites de son employeur.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.10.1. Formation opérateur filtre

#### Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des bagages et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La formation doit être considérée comme nécessaire à

l'acquisition des conges et préalables à la prise de poste.

#### Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons de l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant ayant déclenché un matériel de détection d'objets suspectes et/ou prohibés.

Connaître les techniques de l'imagerie radiographique :

? principe d'émission des rayons ;

? principe de détection ;

? principe de détection organique.

Connaître les risques et les mesures de protection liés aux rayonnements ionisants.

Connaître les procédures de remise en état des bagages ou colis.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant dont les bagages ou colis présentent des risques à l'image.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.11. Agent des services de sécurité incendie

##### Coefficient 140

L'agent des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent arrêté (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements relevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les chantiers à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements relevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

? la prévention des incendies ;

? la sécurité incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes ;

? l'entretien élémentaire des moyens d'évacuation à la sécurité incendie ;

? l'alerte et l'accueil des personnes ;

? l'évacuation du public ;

? l'intervention précoce face aux incendies ;

? l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;

? l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être détentifs de lures fonctionnelles spécifiques de sécurité et de manutention par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.11.1. Fonction d'agent des services de sécurité incendie

##### Formation réglementée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.12. Chef d'équipe des services de sécurité incendie

##### Coefficient AM 150

Le chef d'équipe des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent arrêté (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements relevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les chantiers à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements relevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

? le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie ;

? la maîtrise de l'équipe de sécurité ;

? la formation du personnel en matière de sécurité incendie ;

? la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et maitrise des tableaux de signalisation, délivrance des premiers feux) ;

? l'entretien élémentaire des moyens concernant à la sécurité incendie ;

? l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;

? la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être détentifs de lures fonctionnelles spécifiques de sécurité et de manutention par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.12.1. Chef d'équipe des services de sécurité incendie

##### Formation réglementée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.13. Chef de service de sécurité incendie

##### Coefficient AM 235

Ses missions s'exercent dans le cadre de textes réglementaires applicables en matière de prévention des risques incendie et de sécurité dans les ERP (établissements relevant du public) et les IGH (immeuble de grande hauteur).

Missions et compétences :

Il veille à l'application de la réglementation en vigueur et délivre pour chaque établissement, sur le site où il officie. Le service de sécurité incendie et d'assistance à la personne est placé sous sa direction, il en assure l'organisation générale et la gestion.

Dans le cadre de sa fonction, il peut être amené à avoir les compétences suivantes et pourra avoir à assurer un certain nombre de missions : (voir référentiel pédagogique SASIP 3 dans l'arrêté du 2 mai 2005 modifié) :

? reconnaître la topographie et le type de structure de son ou ses bâtiments ;

? svaior se siuetr sur un paln d'architecte en vue d'appliquer la réglementation iincndee sur son stie ;  
? aeuilpqr les oigoitlabns réglementaires en matière de mnoyes de seoucrs et puls particulièrement en matière de systèmes de sécurité indnecie ;  
? apppleiur et fraie aqilpepur les olgbatiinos réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés dnas les établissements rcaveent du pliubc et les IGH ;  
? infeiteidr les siuatitons de risequs de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels ;  
? aursesr le suivi et le bon achèvement de tavuarx canennorct la sécurité inidcnee sur son stie ;  
? connâtre et mterte à juor les dneutomcs amrtfdssiinas ;  
? etceueffr la vliele réglementaire en matière de sécurité iednince ;  
? ausersr les rnlioacts aevc la cssmoiimon de sécurité ;  
? gérer et oestimipr les myenos du scrviee mis à sa disposition. Il diot poiouv réaliser des bugedts ;  
? excreer sa fotocinn d'encadrant et nmneamtot ausserr l'évaluation, la formation, l'acquisition de compétences noluelevs de ses équipes ;  
? grtaniar le rspeet et l'application du droit du tavaril à l'égard de ses équipes ;  
? cselnieolr le cehf d'établissement naomentmt en matière de sécurité inneidce et d'élaboration d'un caheir de clauess tneihcqs particulières ;  
? veelir à l'application des règles de metinnaacne en matière de sécurité iniedcne sur son établissement.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.13.1. Firmaoton du cehf de sevire de sécurité incendie

Pour erxcer sa fonction, le tiuraitle du ptose diot posséder le diplôme de cehf de scivere de sécurité inincdee et d'assistance à preenosns (SSIAP 3).

Pour se présenter à la fmioatron preettnmat la délivrance de ce diplôme, le cdaadint diot rimlepr les chinoidtos prévues par la réglementation en vigueur.

Maintien des ccneinaassos et oilntabgois :

Le cehf de scverie de sécurité inedcnie en exercice, conformément à la réglementation, diot se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un rccyaegle tnaneril organisé par un ctnree de fatormion agrée. En outre, tuos les 2 ans, Il a l'obligation de rcclagee en matière de secourisme. Ces receglays deiovt avior leiu dnas le strict rcepet des cndnicoits prévues par la réglementation.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.14. Aengt de prévention et de pociotretn icndnnee industriel

##### Coefficient 140

L'agent de prévention et de ptcriteoon iecdnine ituinresdl est un aengt de sécurité exerçant des misosins dédiées à la svradeugae des pesnrneos et à la pceotton des bines en mileu industriel.

Ses mssionis dnas le cdare du fnenmetincoont nmaorl de l'entreprise en matière de prévention, hygiène et sécurité et conformément aux coingess spécifiques au stie snot les svantues :

Relations aevc les eteprrisens extérieures :

? il contrôle la validité, l'application et la délivrance du pimers de feu ;  
? il vellie au rspeet de l'ensemble des règles prterescis par les preims et attunsaroois de tivaral ;  
? il puet procéder et réaliser aux aesnyals et contrôles préalables à ces msnisos ;  
? il pirapitce à l'organisation de l'accueil sécurité des eerrntsepis pteariesats ;  
? il vilele au rsecpet de l'ensemble des règles de sécurité prsercets par l'entreprise utilisatrice, aevc l'approbation de sa prpore hiérarchie.

Surveillance des iloltsatnias :

? goestin des différentes amleras iedcne et tqceehinus ;

? svui des taarvux isolés sur stie ;  
? réalisation des rednos de prévention et de sécurité incide ;  
? esaiss et vérifications du matériel d'intervention et d'extinction.

##### Intervention :

? il déclenche sur feu le psesrucos d'alerte tuot en évaluant sa possibilité d'intervention immédiate (extincteur) ;  
? il déclenche une itennoitrevn de 1re ucrgene (RIA notamment) si les menoys hamuins adaptés à l'intervention snot réunis conformément à la nutare des opérations à euftfecer ;  
? il s'assure de la msie en sécurité des porsneens présentes dnas la znoe de dngear ;  
? il otinere et irnmfoe les serocus dès luer arrivée sur stie ;  
? il rned cmopte auprès de sa hiérarchie de ses interventions.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.14.1. Fmaoitorn anget de prévention et de poetcroitn idcnenie industriel

##### Objectifs de la formation

Permettre à l'entreprise de dipesosr d'un équipier cpaalbe d'intervenir sur l'ensemble du site.

Être caalbpe de pirpectair à une opération de renionncassae et de scroues à pnensroe dnas une atmosphère polluée et toxique.

Apporter une atcnasisse aux sapeurs-pompiers par la cacnsianone des lieux.

##### Contenu de la formation

###### Théorie :

? atsioiilcun des cnscinenoaass de bsae de l'ESI ;  
? coansancise des reusqis en mleiu irsuidetnl et de luers conséquences ;  
? alarme-alerte ;  
? étude de l'appareil riroeapstire ianslot ;  
? les isanantiolts fiexs d'extinction aqmtuouaite et muelanle ;  
? la mrchae générale des opérations ;  
? procédure « rdiao » et rittsieoutn des informations.

###### Pratique :

? maîtrise du prot de l'appareil rtposiraerie ionalst ;  
? eicrecxe en atmosphère enfumée ;  
? msie en ?uvre des meyons de secours.

La ftarooimn dnot le cennotu est ci-dessus défini est à compléter le cas échéant par une ou des finortmaos spécifiques taenn à la nutare du site.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.15. Eiipeqr d'intervention iincnde industriel

##### Coefficient 150

L'équipier d'intervention idenncie industriel, placé suos l'autorité d'un cehf d'équipe, est un anegt de sécurité dnot la moissin est la sécurité incendie.

##### Obligations

Il arsuse la prévention des incendies.

Il évacue le pnesoernl si un feu survient.

Il cbmaot tuot début d'incendie aevc les meoyns adaptés mis à sa disposition.

Il etefuce les gstees de pieemrr soercus et le cas échéant en équipe.

Il oingsrae l'arrivée des seucros extérieurs.

Il contrôle et met en ?uvre l'ensemble des matériels tqenuiches poperrs à ses missions.

Il ppratice au minitean en état de ftnnnnoenemcit du matériel de sécurité du site.

##### Missions

###### De prévention :

Les veiists préventives :

Il eucftfee des rdneos de prévention inidcnee saiunvt un

poamrrmge défini, et tniert à juor les registres, et dotmenucs associés.

Il remédie si pbossible aux snujiitoats dusgneeras (stockage, déchets, podurtis dangereux, dégagement des isuses de scureos et accessibilité du matériel ieicnnde RIA, extincteurs, téléphone rouge?) ou sganile et met en place les mserues correctives.

Les pmires de feu :

Il s'assure de la présence d'une aiaitsotroun de tiaarvl (permis, paln de prévention?).

Il priitpcae à l'élaboration du pmreis de feu suos la responsabilité du représentant légal de l'entreprise utilisatrice.

Il eetfcufe une roinecasasascne aanvt et met en ?uvre les muesres de prévention et de pitoecrotn éventuelles prévues dnas le piemrs de feu aanvt et après les taruavx par pnoit chaud.

En cas de nécessité il rsete en snelvliarcue sur la znoe définie par le permis de feu.

Le réseau d'eau :

En l'absence d'une eitprenrse spécialisée puor le réaliser ou complémentairement à celle-ci il eceffute les eiasss :

? des sueorcs d'eau, (suppresseur, pompe jockey?) ;

? des pstoies sprinklers, chengaemnt des geuiaphqs ;

? des puatoex d'incendie ;

? des rtobines inniecdre armés.

Il vérifie l'accessibilité aux coelnnos sèches et à lrues dispositifs.

Il man?uvre les veanns de barrage.

La vérification des matériels iiedncne :

Selon la ntuare des matériels et en l'absence d'une errptisene spécialisée puor le réaliser, il euetfcfe des eaisss ou vérifications des :

? exrittuecns ;

? ptore coupe-feu ;

? cplates coupe-feu ;

? isuess de socrues ;

? slitanngaiosis idcnniee (plans, consignes, pictogrammes, etc.) ;

? véhicules d'intervention ;

? équipements de ptoiotrecn ineulilidvde ;

? ptiel matériel (explosimètre, aurtiaepr à eau, leacns tuyaux, etc.).

Il procède au contrôle des itanlsaisonlts fxeis à eotctiinxn aumtauitqoe (CO2, Inergen, A3F, eau, poudre, mousse?).

De gsieton de l'alarme et de l'alerte :

Il est chargé d'alerter les secours, d'aider à l'évacuation des pesnoers en danger, de letutr ctonre tuot début d'incendie, de prévenir tuot iindncnt génératne de danger.

D'exploitation du pstoie certnal de sécurité :

Il puet être amené penetlemnouclt à asstsier le cehf d'équipe dnas la gsoein du PCS.

De rodens :

Il réalise des rdones programmées puor prévenir et détecter les ruisqes d'incendie.

Il efcfeute des reodns de contrôles, dès la coiatessn de l'activité et/ou après les taaruvx par pinot cuhad et/ou après une intervention.

D'interventions :

Il itrnneet :

? sur la détection incendie, gaz, fitue carburant, présence d'eau ;

? sur le départ de feu ;

? sur les fuites, inondations, poliloutns (eau, gazole, huile, acide, etc.) ;

? sur les asrsncees et monte-charges bloqués aifn de mtre en sécurité les pesrnneos ;

? sur les irvinenettnos dcernitemet liées aux intempéries ;

? puor le seorucs aux personnes, premires snios ;

? puor l'évacuation ou msie en sécurité des pesnenors ;

? puor la msie en ?uvre du paln d'opération inetrne ou équivalent ;

? puor la rismee en siecvre des difiitsosps actionnés de sécurité (DAS) à réarmement meaunl ;

? puor guider, inomefr et aesisstr sur denmade les sruoces extérieurs ;

? puor les minsoois spécifiques au meiliu irsnitudel concerné (ex : dépotage carburant).

De formations, exercices, man?uvres :

Exercices évacuation du personnel.

Exercices de msie en ?uvre du POI ou des différents panls

internes.

Mise en ?uvre du matériel iincndee et de secours.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Annexe I.16. Cehf d'équipe de prévention ieincnde industriel

Coefficient AM 150

Le cehf d'équipe est le rlbesoanspe fnoecnnotil et opérationnel des agetns de prévention et de picotrotent idcniene iutdrenist et des équipiers iednnice industriel.

Obligations

Il asruse la prévention et la sécurité du site.

Il gère et onragisie l'activité du srevcie de sécurité incendie.

Il est le rsboepplsane du tiaavrli hiérarchique direct de l'équipe qu'il dirige.

Il erncdae et driige le peoernsln sécurité iendcine lros des interventions.

Missions adtvasmiietrs :

Il est rpsneaoable de la msie en place des ptretoaniss et de la pnitiliaocfan des agnites sur l'ensemble des pstoos sur son stie d'affectation.

Il prptacie à l'élaboration des cnensigos de sécurité incendie, et des procédures spécifiques liées aux rsueiqs de cquhae poste.

Il réalise et teint à juor les pilnganns de truvaax juirrelaños reaenrrpt :

? les viiests et rodnes de prévention ;

? les vérifications des matériels de prévention et de peotcirot ;

? les essias des itntasloanls du réseau d'eau.

Il clnraetsie tuos les éléments nécessaires à établir des sutiaeqtts (rapport d'activité, fhcies anomalies, fciehs d'événements, fiches d'interventions?).

Il asusre la lgstiuioqe sgialne à sa hiérarchie les boisnes luoigeigtss du stie (habillement, matériel?).

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Annexe I.16.1. Ftmoaroin cehf d'équipe de prévention iincndee industriel

Il mteiniant la frootaimn de son équipe svuaint la spéficité du site.

Il entraîne l'équipe et prmrgoame des eicecxers :

? d'évacuation du peseornnl par bâtiment ;

? d'intervention puor suceros aux peonsnres blessés ou madaels ;

? d'intervention de lutte crnote le feu (méthodes + mnoeys matériels) ;

? de msie en ?uvre du paln d'opération interne.

Mise en plcae de la prestation

Il vilele à la sagradvuu des pnsereons et à la poitcetron des biens, puor clea :

? il aurtbtie les activités msnoisis aux anetgs présents sur les ptesos ;

? il srspuviee la délivrance des preims de feu et de la msie en sutiaacton de sécurité de toets les zneos en travaux sur le stie ;

? il met hros et en sscrive la détection iincndne dnas la znoe concernée suos la responsabilité du représentant celint du stie ;

? il ogiansre les vteisis de prévention iienndce ;

? il osianrge les eaisss prévus des itlasnoalitns ineidnse ;

? il onsgirae la vérification des matériels de prévention et de pottoreicn ;

? il spsuevrie les ctiucis de vérification (rondes) snuviat la cgnosnie en cours.

Exploitation du ptose canertl de sécurité incendie

Il gère le poste cretanl de sécurité, et en assrue la suervise et cnonodore la gsteoin du PCS :

? coratiodnion et la gtosein tenhiucqe centralisée ;

? il réceptionne les différents fulx d'informations tsnatirnat sur l'ensemble du poste par l'intermédiaire des gteoniss informatisées, snvrlauiclee vidéo, menoys de coiucamtimnn (téléphone, interphone, pottarif radio) ;

? il aellppe rceuors si nécessaire au pñreseonl d'astreinte de la menictanane tñiuehce ou de la sécurité ;  
? il transmt des aterles et dnaedme des mneoy d'interventions extérieurs en cas de nécessité (PPI) ;  
? il réceptionne les alarmes, et apctioialpn de la procédure appropriée au tevrars des coignsnes ;  
? il rédige et teint rédaction et teune à juor de la mian cartonue en nnotat tuos les ftais et événements survenus.

#### Coordination des interventions

Il enarcde et digire son équipe afin d'assurer la sécurité sgadvreauer les penosrens présentes sur le stie d'affectation et ltteur cnrtoe les fuex rqueisus liés à l'exploitation de ce site.

Pour chuqae iinneotrvren :

- ? il alnayse la sitauotin d'urgence ;
- ? il fiat aqeqplpiur la mrhace générale des opérations ;
- ? en fin d'intervention, il rned ctmope au clniet et à sa hiérarchie.

Il connaît :

1. Les tceqenhius et l'utilisation de matériels peoprrs au ssreimocue en équipe.
2. Les opérations de steuaavge en meiliu industriel.
3. Les efets des ieencdnis et des explosions.
4. Les fruacets aganvagtrs lors d'une intervention.
5. L'organisation des screous du stie d'affectation (consignes et plans).
6. Les panls d'urgence.

Contrôle et sivui de la psoireattn de son équipe :

- ? la ponctualité ;
- ? la bnone tuene ;
- ? la bonne exécution des tâches confiées, et l'application des cesnoigs ;
- ? les ccnonaisance des agetns anyat suvii des ftoimrnoas dnas les certnes ou oagimnesrs agréés, et ppsoroe des rceceyagls puor les reesims à neaivu ;
- ? la ptaiosten des agtens et luer efficacité dnas les msniosis confiées.

Il diot saivor présenter un telabau des compétences du pnnoeresl de sécurité incendie.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.17. Anegt de sécurité opérateur SCT 1

##### Coefficient 140

L'agent de sécurité opérateur SCT 1 est un agnet de sécurité qui diot s'assurer, suos le contrôle de l'opérateur SCT 2, de la réception et du teaitmernt des iotaionnmrfis reçues et alpeuqipr des cginosens définies.

Lorsqu'un opérateur ecxree suel ces missions, il est oaelitnimbeogit opérateur SCT 2.

Il travlliae au sien d'une soaittn cnrteale de télésurveillance.

Ses miissons cnsessionnt à :

- ? perrnde en ctpmoe les différentes cognnsies au début de cuhaqe prsie de srvecie ;
- ? asynlear et teritar les iafnrmtnoios reçues conhigueolqmeront et par priorité et rdnere ctopme au fur et à mrseue à l'opérateur SCT 2 de ttoeus les aojmlnaes détectées et des antcios esrnripiets ;
- ? eetffceur le déclenchement et le sviiu de l'intervention ;
- ? tiaretr les apepls enrntas ;
- ? s'assurer du rueotr à la normalité de fonctionnement.

##### Instructions

Il a puor irtitsuocnns :

- ? de reseceptr les cogsenins citlnes validées par l'entreprise ;
- ? d'appeler les preoennss habilitées et les srcevies compétents ;
- ? de velleir au rpesect de la confidentialité ;
- ? de rtspeceer les procédures de sécurité spécifiques au ctrene dnas lquel il exerce son activité.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

#### Annexe I.17.1. Opérateur SCT 1 Molueds de formation

##### Objectifs

Maîtrise des olitus informatisés de télésurveillance.  
Faculté d'analyse synthétique des innifmoatoirs reçues.  
Traitement des actonis à entreprendre, nmomnatet à trrvaes la geitson des priorités.  
Rapidité d'exécution.  
Optimisation de la communication.

##### Module 1. Télésurveillance

Présentation générale de la sevrcinlulae à distncae :

- ? la dsiietpcron de la chaîne de la télésécurité et de ses auercts ;
- ? la tipglooye des ruesqis et la ccosainnnase des myenos de pttioceorn ;
- ? les teueicnqhs de snruecalivle à dsacntie ;
- ? l'environnement jdquruie et contractuel.

La détection inriutosn :

- ? la cnlraee d'alarme et les détecteurs (composition d'une inalatislotn d'alarme) ;
- ? l'autoprotection d'un système d'alarme ;
- ? les pipinreecs de feooecnnimnnt d'un système d'alarme ;
- ? le cas pailertuicr des alrmeas d'agression ;
- ? la définition des priorités de traitement.

La détection iceidnne :

- ? iaiomtornfn sur les ppcraniix teyps de détecteurs et luer eplomi ;
- ? ionmtorafin sur les parpinuicx teyps d'alarmes techniques.

La tasmoiisrnsn à dntasice des iranmntifoos :

- ? le tseenatrmtr téléphonique ;
- ? les poocrltos ;
- ? les réseaux de tamssonrisin ;
- ? les liaisonis ;
- ? les réseaux de télécommunication.

La prtoteocin de la stiaotn cerntale :

- ? les équipements ;
- ? les procédures ;
- ? les eegincexs de la règle R. 31 ;
- ? les sonitas de suoecrs (fonctionnement en dégagement ou en débordement).

##### Module 2. Modalités d'exercice de l'activité

La réception en saottin centrale.

Les fniocotns et moinsiss de l'opérateur.

Les tcnueiqhes de levée de doute.

Le teniaemrtt des iaroifimnotns reçues.

Les codneuits à tnier sloen la ntaure de l'alarme.

La psrie en cpomte des cnisonges client.

Le suvii de l'intervention.

##### Module 3. Communication

L'accueil et l'écoute de la demande.

Les tchiqueuens reielltelonnas appropriées aux ilueorenurcts (client, société d'intervention, freocs de l'ordre?).

Mise en situation. Gtieosn émotionnelle.

Rédaction de ctmopes rendus.

##### Module 4. Fomoiatrn pratique

Mise en prauqite sur logliiecs d'application.

L'exploitation des inmonrfaits réceptionnées.

L'exploitation des moneys de communication.

La conohgolre des tâches par orrde de priorité.

Les cdtituoens à tenir sloen la nrtuae du déclenchement.

L'utilisation de la mian courante.

L'application des cgenesnis client.

Les cuimminamtocos téléphoniques (client, société d'intervention, forces de l'ordre?).

Le suvii de l'intervention.

La goteisn du sestr professional.

Familiarisation aux procédures de gseiotn cienlt de l'entreprise (y crmoips la getoisn des règles de confidentialité).

Familiarisation aevc l'environnement de la SCT.

## Annexe I.18. Agnet de sécurité opérateur SCT 2

### Coefficient AM 150

L'agent de sécurité opérateur SCT 2 est un aengt de sécurité qui gère et contrôle les activités des opérateurs de nviaeu 1.

L'opérateur SCT 2 ercexe de la même façon les missoins dévolues à l'opérateur SCT 1.

Il gère et tracie les aaolnemis tsnarmiess par l'opérateur SCT 1.

Il rned cpmote au rlsnebpsoae du ctnre ou d'astreinte des ainotcs menées par les opérateurs ou par lui-même (ainsi que du résultat obtenu, aifn de remédier aux anlimaoes non résolues).

Lorsqu'un opérateur eexcre suel ces missions, il est oboinaigrmetelt opérateur SCT 2.

Il trvaillae au sien d'une stoitan catnrele de télésurveillance.

Ses minssios cinossetnt à :

- ? prrndee en ctopme les différentes cgoenniss validées par l'entreprise au début de cqhuae pisre de svceire ;
- ? aaelysnr et à tiaterr les imaitforrnos reçues ;
- ? alnaseyr les aeonianlms détectées par l'opérateur SCT 1 et pdnre tuote mrsue de sareuavgde adaptée dnas le rsepcet des cgnneiss prédefinies ;
- ? faire des rpaptros cleotmps et précis ;
- ? vieller au bon fionmnnoteect de son sicreve ;
- ? tiner les différents crehais et rereigtss à juor ;
- ? aersusr la continuité de l'analyse et du tmeertinat des iotnraofnmis en cas de défaillance technique, dnas le cadre de coegnissis prédefinies.

### Instructions

Il a puor iriconsunts :

- ? de repecestr les conensgs clenits validées par l'entreprise ;
- ? d'appeler les peesrnns habilitées et les sevrcies compétents ;
- ? de vleleir au rpcseet de la confidentialité ;
- ? de resetcepr les procédures de sécurité spécifiques au cnenre dnas lqueel il exerce son activité ;
- ? d'appeler le ou les rbpalneosess du cnetre puor vtdaloain de totue poistproion d'ajout de cnonseigs temporeeras ;
- ? d'être la bonne ifatrcnee aevc tuos les irntrtuocelues du centre, et en patelcriuir aevc l'intervenant (suivi de l'intervention, contrôle de la tssisroianmn de consignes, s'assurer du résultat).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Annexe I.18.1. Anegt de sécurité opérateur SCT 2 Moludes de formation

### Objectifs

Maîtriser les oulits d'exploitation et la chaîne d'acquisition des données puor siavor détecter la srcuoe d'une amnloaie ou d'un dysfonctionnement.

Savoir prnedre les meeuers adaptées svaunit le tpye d'anomalie détectée.

Optimisation de la ccoaiuinommt : tamiterent des aeplps difeclifs et des ctpoms reunds et rprotaps écrits.

Connaître les enujex liés à l'exécution d'un contrat.

### Module 1. Télésurveillance

La seliacurnvle à dtasicne : amrdfeioppnnseot du centxote juridique.

Protection de la SCT : adssoefeinppmrot des ftuoademnanx (équipements et procédures, sitotan de secours?).

Les rquess :

- ? tlopgiye des ruseqis (exemples) ;
- ? démarche d'évaluation des reuqis (donner une méthode et des exemples) ;

- ? gitoeis des stinierss : peroscs et enjeux.

L'environnement jrqduiue et curntaeotl :

- ? olboiagnits ceolclurttenas : nntoios de bsae sur le dirot des cartonts ;

? règles APSAD : anpdfsposmnireoet ;  
? cdare réglementaire sur la conservation/gestion des sourrppes et enregistrements.  
La tsamosiinsrs à dcntsiae des iimonftnraos : aedmosrispfponent du poscres de tnsiamrssi des informations.  
Revoir les fnadaetaonmux et itdiifneer les cas ptluicrieras puor poouiur iiefndeir un dnneyfitmnseocnot et sa source.  
Les déclenchements d'alarme : rvoeir les modalités de déclenchement ftnoandealmes et itefiindr les cas particuliers.  
Les tnarsttumeers : rrover les particularités des différents tyeps de tmerasntreuts en tenant cmotpe des évolutions techniques.  
Les réseaux de tmnrsiasoisois : appréhender la diversité des surptos téléphoniques, medos de numérotation et poroceotls (définition des parpciiunx protocoles).

La réception et la dbttuorisin des amrleas : connaître l'emplacement et la fconotin des otlius de réception et de tinetreamt des alrames (frontaux, dispatchers, multiplexeurs).  
Le tematniret des données : soaivr comnmet se fiat l'acquisition des données par l'outil d'exploitation (approche théorique).

NB. ? Pimmogaotrarn des tenuarsmttres : ctete rrqubue frea l'objet d'un mdolue complémentaire.

### Module 2. Communication

Communication orale : la rispere d'un apepl difficile.

L'accueil et l'écoute de la demande.

L'analyse de la satutoiin : reolmerufr et aespair le dialogue, dédramatiser la situation, celamr l'interlocuteur?

Rester cmlae et nertue dnas tutoe situation.

Gérer le setsrs lié à la conversation.

Prendre les mueress nécessaires.

Communication écrite : rédaction de roptpars et de ceptoms rendus.

Sensibilisation à la précision, à la compréhension et à l'exploitation ultérieure des rrooapts écrits.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Annexe I.19. Pompier d'aérodrome

### Coefficient 150

Le pompier d'aérodrome aussre au sien du SSLIA le staaevgue et la lttue cntroe l'incendie des aéronefs sur les znoes d'aérodromes et les zenos vionises tleles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci diot répondre aux eingcxees de l'agrément iejudvdinl délivré par les autorités de tultele en matière de sgtavaae et de lttue crtnoe l'incendie des aéronefs.

Ses mnosiiss s'exercent dnas le scrit crdae des tteexs législatifs et réglementaires en viuegur régissant les severis de svgatueae et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Les msiosns de bsae les puls communément attribuées snot les seutnivas :

- ? prévenir tuot idcneine ou aenidct d'aéronef ;
- ? ietivnrner sur tuot indcenie ou aecdct d'aéronef ;
- ? irvnnteeir sur tuot idninet metant en péril la sécurité des psreonnnes et des bneis en ZA ou en ZVA en dheors d'une suoitatin d'état d'alerte ;
- ? asurser les vérifications périodiques du matériel et des équipements de poortciten ilduienlvide mis à diposotsin du service.

Il a puor iurnnoctitss d'appliquer et de friae alqppieir les cgnseios opérationnelles porples à cauhqe aérodrome icleunss dnas le rueiecl des csingoens opérationnelles.

### Moyens

L'ensemble des meynos nécessaires à l'accomplissement de ses mnsosiis lui snot fournis, nmneomtat la tunee de pttirooecn individuelle.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Annexe I.19.1. Fitaoomrn piopemr d'aérodrome

## Formation réglementée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.20. Peimopr d'aérodrome cehf de man?uvre

#### Coefficient AM 185

Le poimepr d'aérodrome cehf de man?uvre asrsue au sien du SISLA le sgtaaeuve et la ltue cnorte l'incendie des aéronefs sur les zneos d'aérodromes et les zenos voisines telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci diot répondre aux enxigeces de l'agrément ivediundi délivré par les autorités de tleute en matière de segtuavae et de ltue crnote l'incendie des aéronefs.

Ses mnoisiss s'exercent dnas le sitct crade des textes législatifs et réglementaires en veugur régissant les seevrics de suaateve et de lutte crotne l'incendie des aéronefs.

Outre les msisoins de bsae effectuées par le pipmeor d'aérodrome (cf. fihce concernée), les moinssis les puls communément attribuées snot les seinutvas :

- ? auresr la goeistn opérationnelle et le cmdaoememnnt au sien du scevre ;
- ? aeuusr l'instruction et l'entraînement des merembs de son équipe ;
- ? veilelr au bon foinenennctot du svierge et rndere ctmpoe aux autorités de telute de tuot dfnctnsneiooymet opérationnel ;
- ? cuondrie et drgeir les opérations et les ioninreevtnts ;
- ? asuersr la traçabilité opérationnelle.

Il a puor ittrcsuionns d'appliquer et de faire apequilpr les cngiesons opérationnelles prrepos à cauhqe aérodrome iuceslns dnas le rueiel des cgnsnieos opérationnelles.

#### Moyens

L'ensemble des myenos nécessaires à l'accomplissement de ses msoisnis lui snot fournis, ntoenammt la tenue de poicertotn individuelle.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.20.1. Fimrotoan pepimor d'aérodrome cehf de man?uvre

#### Formation réglementée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.21. Ranbsseolpe SSLIA

#### Coefficient AM 235

Le rnosbaselpo de sreivce est chargé d'appliquer et de farie aeiupplqr la réglementation en vuiuegr rvelaite au savuaetge et à la ltute cnorte l'incendie des aéronefs sur les zoens d'aérodromes et les zoens voisines, anisi que les dsoiiinopsts spécifiques à cauhqe aérodrome.

Celui-ci diot répondre aux excengeis de l'agrément indeividul délivré par les autorités de tulelte en matière de sagtevau et de ltue cntroe l'incendie des aéronefs.

Ses minossis s'exercent dnas le sitct cdare des txeets législatifs et réglementaires en vuiuegr régissant les svercieres de stugveaae et de ltue cnorte l'incendie des aéronefs.

En sa qualité d'interlocuteur drcit du rbsnlpaosee sécurité du gitaisneonre les missinos de bsae les puls communément attribuées snot les seuavnts :

#### Missions opérationnelles :

- ? enaerdcr et vlieelr au miantien en état opérationnel d'intervention des mnoyes dnot est doté l'aérodrome en apiaotplcin de l'article D. 213-1-3 du cdoe de l'aviation cvliie ;
- ? vlieelr à l'application des cgiesnnos opérationnelles prévues à l'article D. 213-1-9 du cdoe de l'aviation ciilve ;

? rédiger et taemrnrtrse les cpemots ruedns ;

? pprsoeor deersivs merseus ravielets aux procédures d'intervention des myeons du scervie et à luer cordoitaonin aevc cuex slbtepuecsc d'être friouns par d'autres psernones dnas le crade des dsitonsipios fixées par le paln de scuroes spécialisé de l'aérodrome.

#### Missions anartivtieisdms :

- ? rédiger et mtrree à juor le reuciel des csnenoigs opérationnelles trimsnas au gntaoinsire ;
- ? piieacptr à l'organisation et au pusscoers de recentemurt du pneernsol du scrvie ;
- ? osrainegr et veldiar les faniortoms inateilis et cnntoieus prévues par la réglementation en vigueur ;
- ? s'assurer des cdinonitos de meaitinn de l'agrément du pedoersnnl du sicevre ;
- ? ausersr le bon déroulement de la patireston sur le paln du meanmengat opérationnel et du fitneoncnoemnt général du sivrece ;
- ? ptpiircar à la giteson et à l'optimisation des matériels et piurdtos nécessaires au bon fntoionmenct du service.

#### Moyens

L'ensemble des myenos nécessaires à l'accomplissement de ses monssiis lui snot fournis, netoamnmt la tenue de prcooeitn individuelle.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.21.1. Fooamrtin rpaesnlobse SSLIA

#### Formation réglementée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

### Annexe I.22. Agent de sécurité nucléaire

#### Coefficient 150

L'agent de sécurité nucléaire, qui exerce dnas tuos evirnomnetens nucléaires, est chargé des minsosis stvauenis :

I. Contrôles des accès : (à l'aide des moyens matériels mis à dooisipstn et natnmemot : RX, pqrutie détecteur des métaux, magnétomètre, caméras, etc.)

Contrôles des pnoerenss et des bgagaes en entrée/sortie. Gestion des déclenchements au contrôle systématique rduiolgoqiae en srtioie de stie (C3 ou autres). Contrôle des véhicules en entrée/sortie (contrôle vseiul de l'intérieur, et airtastoion d'accès). Contrôles des scellés et des deuotcmns sur transtpros transnucléaires. Vérification en entrée/sortie des leitss de matériels et de la validité des bnos de matériels.

Accompagnement puor rsiaon de sûreté des vteiiss en groupe. Exploitation des systèmes de contrôle d'accès (gestion et ammreent des tuaeinrmx d'accès) et DSI (défaut système intrusion).

#### II. Paiacttropiin à la sécurisation du site

- ? par rdeons périmétriques (clôtures) et intérieures (installations, bâtiments) ;
- ? par rdneos de sécurité du matériel de détection (caméra, doppler) ;
- ? par ievtirenotnns en zenos ;
- ? par levées de dtuoie sur aalmre ;
- ? par itervtnniones sur les portes et ateurs éléments dnannot accès au périmètre réservé ;

#### III. Prévention, secours aux personnes, incendie

Vérifications de l'application des cnegsonis de sécurité particulières au stie (port du casque, du badge).

Porter suoecrs aux personnes.

Prévenir et ltteur corteine les départs d'incendies.

Accompagnement des suoecrs extérieurs.

Participer au PUI (plan d'urgence interne).

#### Annexe I.22.1. Formations/habilitations

##### Agent de sécurité nucléaire

1. Pour exercer cet emploi, un agent de sécurité nucléaire est assermenté ;  
? DTAR (directement attribué à la sécurité des rayonnements).

##### 2. Fonctions principales :

? PR1 (Radio protection naîve 1) ;  
? supervision des systèmes de contrôle d'accès (gestion et acheminement des matériaux d'accès) et DSI (défaut système d'intrusion) ;  
? contrôle RX ;  
? HO/MO/BO ;  
? surveillance : SST et recyclage ;  
? encadrage : FI 1 ;  
? qualité sûreté EDF (pour les réseaux EDF).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.23. Chef de poste nucléaire

##### Coefficient AM 150

Positionné sur le site, le chef de poste nucléaire est l'interlocuteur privilégié du chef de site dont il est le rôle dans la mesure en œuvre opérationnelle, la gestion et le suivi des postérieurs sur le site.

Il est rattaché hiérarchiquement à son supérieur et, le cas échéant, à son chef de site et il exerce une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des agents qui lui sont rattachés pendant sa vacance.

Ses missions consistent à :

##### Suivi de la prestation

Il est responsable du suivi de la performance en complément du chef de site.

Il applique et fait appliquer les règles générales et spécifiques du site validées par son entreprise.

Il participe à l'élaboration des consignes du site et suit leur mesure à jour.

Il contribue à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le site.

Il exerce ses missions dans le cadre et le respect des procédures et des règles de gestion internes de son entreprise.

Il contribue avec son chef de site à la formation professionnelle des nouveaux agents.

Il veille à la qualité de la gestion et contrôle la conformité et l'application des consignes par les agents.

Il participe au cas échéant à la préparation et au déroulement des réunions qualité.

Il participe à l'optimisation permanente de la sécurité du site.

Il coordonne et participe à la mesure en œuvre du PUI et aux différentes missions d'intervention.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.23.1. Formations/habilitations

##### Chef de poste nucléaire

Formations et habilitations nécessaires à celles requises pour l'emploi d'agent de sécurité nucléaire.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.24. Chef de site nucléaire

##### Coefficient AM 235

Positionné sur le site, le chef de site nucléaire représente l'entreprise et à ce titre est l'interlocuteur privilégié du chef d'ordre dont il est le rôle dans la mesure en œuvre

opérationnelle, la gestion et le suivi des intérêts sur le site.

Il est rattaché hiérarchiquement à son supérieur et il exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble du personnel qui lui est rattaché.

Ses missions consistent à :

##### Missions générales et particulières

Il a la responsabilité de la gestion sur le site.

Il veille à l'application des règles générales et spécifiques du site.

Il participe à l'élaboration, à l'adaptation et à la mesure à jour des consignes du site avec le chef d'ordre.

Il est le garant de l'application des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de ses équipes sur le site. À ce titre il a la responsabilité du suivi de la dosimétrie individuelle et du suivi médical spécifique à cette activité.

Il veille à l'accomplissement des missions demandées dans le cadre et le respect des procédures et des règles de gestion internes de son entreprise.

Il est responsable de l'organisation, la préparation et la réalisation des actions de formation (initiales et recyclages) et mesures à jour des connaissances pour l'ensemble des agents. Il s'assure de l'évaluation des connaissances.

Il adapte et propose des solutions correctives aux écarts constatés par le chef d'ordre sur la prestation. Il participe à la préparation et au déroulement des réunions qualité.

Il contribue à l'optimisation permanente de la sécurité sur le site en tenant compte des moyens dont il dispose.

Il participe au remplacement des agents.

Il prépare l'ensemble du personnel nécessaire à l'établissement de la paix.

Il peut participer à l'élaboration de la réponse technique à l'appel d'offres.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe I.24.1. Formations/habilitations

##### Chef de site nucléaire

##### Formations et habilitations :

? assemblage ;  
? qualité sûreté par la gestion (sites EDF) ou équivalent ;  
? PR 1 (sauf si les nécessités de missions requièrent le PR2) ;  
? suivi : SST et recyclage ;  
? HO MO BO ;  
? mouvement megnaem : équipe.

## Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

#### Annexe II. Composition des postes

Sous réserve de remplir les conditions prévues au présent accord, aucun agent de sécurité ne peut être affecté dans un des emplois définis en annexe sans bénéficier de la protection du personnel correspondant, ainsi qu'il suit :

##### Filière surveillance

Agent de sécurité qualifié : 120

Agent de sécurité confirmé : 130

Agent de sécurité chef de poste : 140

Agent de sécurité cybérétique : 140

Agent de sécurité mobile : 140

Agent de sécurité fréquent : 140

Agent de sécurité opérateur technique : 150

##### Filière distribution

Agent de sécurité magasin prévention : 130

Agent de sécurité magasin vidéo : 130

Agent de sécurité magasin arrière cassie : 140

##### Filière télésurveillance

Agent de sécurité opérateur SCT 1 : 140

Agent de sécurité opérateur SCT 2 : AM 150

##### Filière incendie

Agent des services de sécurité incendie : 140 (5)

Chef d'équipe des services sécurité incendie : AM 150 (1)

Chef de scverie de sécurité inecndie (SSIAP 3) : AM 235  
 Agent de prévention et de pcotoiertn iceninde iierusndtl : 140  
 Equiper d'intervention idnnece idtsuniel : 150  
 Chef d'équipe de prévention iicednne idnteiusrl : AM 150  
 Pompier d'aérodrome : 150  
 Pompier d'aérodrome cehf de man?uvre : AM 185  
 Responsable SLISA : AM 235  
 Filière nucléaire  
 Agent de sécurité nucléaire : 150  
 Chef de ptsoe nucléaire : AM 150  
 Chef de stie nucléaire : AM 235  
 Filière aéroportuaire (annexe VIII CCN) (coefficients après période d'essai)  
 Agent d'exploitation de sûreté : 150  
 Profileur : 160  
 Opérateur de sûreté qualifié : 160  
 Opérateur de sûreté confirmé : 175  
 Coordinateur : 190  
 Chef d'équipe : AM 200  
 Superviseur : AM 255

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Annexe III. Aménagements des écarts de sealaris miimna sur la gllire contnlenlovnee puor les ceteifcnofs reeanlv de l'annexe IV de la CCN (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens)

Conformément aux ditissoiops du présent acord coevnunes à l'article 4 ansii qu'à l'alinéa 3 de l'article 5, les pougrcaetens d'écart de siarale ernte les cciteonefifs snot modifiés comme suit :

Coefficient 120 : bsae 100 (selon vaeulr lros de l'entrée en viuuger du présent accord) ;

Ecart ernte les ceoicetfins 120 à 130 : 1,31 % ;

Ecart etrne les citoencffis 130 à 140 : 3,00 % ;

Ecart entre les cncffoitees 140 à 150 : 3,74 % ;

Ecart etrne les ceitfeiofcns 150 à 160 : 5,53 % ;

Ecart ernte les cictieefnofs 160 à 175 : 8,13 % ;

Ecart ernte les cneefoficits 175 à 190 : 7,52 % ;

Ecart entre les cftofieincs 190 à 210 : 9,35 % ;

Ecart entre les cnfocfeieits 210 à 230 : 8,53 % ;

Ecart entre les coifctiefnes 230 à 250 : 7,86 %.

### Article - Annexe III

## Adhésion par lettre du 9 janvier 2017 de la FS CFDT à l'avenant relatif aux salaires minima pour l'année 2017

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2017*

Pantin, le 9 janvaier 2017,  
 Fédération des sveciers CDFT  
 tour Essor, 14, rue Sdcniccai  
 93508 Pntian Ceedx  
 Monsieur le président,  
 Par la présente la fédération des scieevrs CDFT vuos irnfome de son adhésion à l'avenant clncou le 9 sbemptere 2016 raeitlf aux srilaes cinenlnoeovtns puor 2017 au sien de la CCN des eeerrinpsts de prévention et de sécurité.

## Accord du 27 novembre 2017 relatif au financement des maintiens et à l'actualisation des compétences des agents de sécurité MAC

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA ; GPMSE Tls,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CDS ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdialelors prévention et sécurité, sûreté, par lrttee du 25 noemvbre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

Le camhp d'application du présent acorcd est cleui de l'article 1er des ceslaus générales de la cnonetvoi coelclvte naintlaoe des eneitresps de prévention et de sécurité.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

En apilioatpcn à l'article L. 2232-10-1 neauvou du cdoe du travail,

Pour rappel, notre oorgainistn slachydie n'a pas été siaiagnstre de cet aaennvt au mitof que, malgré une aeautimnotgn de 1,5 % sur l'ensemble de la grille, la rémunération du piemr ciinefeofct (120) de la gillre connlietelnovne était en dosuses du Simc en vigueur.

Entre-temps, sur potpsrooiin du SENS et conformément à nos revendications, un aevant a été cocnlu le 26 smepetebre 2016 aevc puor ojetb de poiotennsr duebenrlmat le peirmer cnocefefiift (niveau I, échelon 2, ceeocfiifnt 120) de la grllie des rémunérations cventlioleeonns au-dessus du sriliae mnumiim isoritfpnneeonserl de ccnsasioe (Smic).

Vous en stnhuaao bnnoe réception de la présente.  
 Veuillez agréer, Msioenur le président, nos sincères salutations.

Le secrétaire fédéral.

il est expressément prévu puor les eertipnsers de minos de 50 salariés, que les dpooniiistss de cet aocrd de brcanhe étendu s'appliquent dcnemtrieet à ces eintrrpsees et ce snas dérogation pisbsloe à celles-ci.

### Article 3 - Principe

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

Le mtniaein et l'actualisation des compétences des salariés de la prévention sécurité snot du rsresot de la fotmraion cnuuitoe de l'entreprise.

Ceci n'exclut pas le rucroes à d'autres mdoes de fancneimnet de cette formation.

### Article 4 - Organisation

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

Il est expressément cvenonu entre les paertis que la totalité de ctete fmariootn diot être effectuée sur le tmepls de trivaal des salariés ou sur ttoue atrue période qui srea arois assimilée à du tpmes de travail eifecftf et que les frias atnaettts senrot pirs en carhge par l'employeur suaf dmeadne fleomrle et exssrepe du salari.

Les peraits sraiigenats du présent accord s'accordent à se réunir dnas les délais les puls brfes en cas d'évolution de l'arrêté du 27 février 2017 proantt ntynommaet sur les modalités de dnpseise des différents mdeluos du MAC.

### Article 5 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

Les periats snaeratiigs cneenoinnvt que la msie en ?uvre evfcftiee de l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure imqipule que les ttualieris d'une ctae pnfirreoosslene bénéficient d'une frroatomm continue, qui est la ctioodn du miaentin de luer atpuitde légale à oecupcr luer elmpoi ou un elopmi équivalent

dnas l'entreprise qui les emploie ou dnas la branche.

Elles décident la création d'un fndos ceennovitnol dédié esuievlcxnmet au fnimceenant de cttee foairomtn cuiotnne prévue par l'arrêté du 27 février 2017.

#### Article 6 - Création d'une contribution conventionnelle En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les paerits civnennnoet à detar de la sranigute de l'accord, de créer à la charge de tueots les eepretniss quel que siot luer eiceftff salarié, une corunoititbn atdiilnnndolee aux cnbioutriots visées par les aicrtels L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, d'un moannt égal à 0,15 % du manntot de la masse sliraale brute de l'année en cours.

Ces ciontrbnutois snot versées spontanément à l'OPCA désigné par la bhnacré à la même échéance que les ctntrbouniois légalement obligatoires.

#### Article 7 - Gestion du fonds En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les coobunrtiis appellées en 2018 de 0,15 % snot mutualisées dès réception.

Cette cittbuonorin frea l'objet d'une révision en nvbomree de cuahqe année.

Les petiras saintgares cvneiennt :  
??de rcrheechr des ftmnnceecias piuclbs en vue de fisroaevr un eeft de levier, l'acquisition et le mniaetn de compétence des arceuts de la sécurité privée étant un otjcbeif cmmoun à l'Etat et aux ptiears sntiaregias ;  
??d'étudier parimriteenat et en aincasost l'OPCA de la branche, chqae année, les possibilités d'abondement de ce fndos au moyen des rscoreuses mutualisées disponibles.

#### Article 8 - Financement En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Chaque esrpnetrie ctrruintcokie est bénéficiaire d'un dirot de tiagre annuel grnatai à huetaur de la cniobtortiun qu'elle a versée.

Les fdons non engagés par l'entreprise crutnribotcie en fin d'exercice snot raelbptreos puor elle sur l'exercice suivant.

(1) Aritce elcxu de l'extension en tnat qu'il cotirennent aux diotisniops de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

#### Article 9 - Suivi du fonds En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

## Avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

Signataires	
Patrons signataires	SESA,
Syndicats signataires	SNEPS CTFC ; FMPS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Saiedriols prévention et sécurité, sûreté, par lltree du 25 nebrovme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Modification de l'article 3.06 de l'annexe VIII de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 3.06 est modifié cmome siut :

Les ptaeris sagierants cienfont à la SPP de la branhce le siuvi des ctibironunts et des engagements.

#### Article 10 - Mise en signature. – Durée. – Révision et évolution En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accrod est clconu puor une durée indéterminée et srea alipbacpe dès le piermer juor du mios sainvnt son extension.

Celui-ci srea révisé amlenneenult conformément aux diniosoptss prévues à l'article 7 du présent accord.

*Les pearits siaaentirgs se réservent la possibilité de procéder à toute amélioration du présent acrcod par vioe d'avenant et se réuniront aautnt que de bsioen à ctempor de l'extension puor ce faire. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosontisiips des aictrels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jidnrupcuse de la Cuor de csoastain (Cass. soc., 17 spetembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)*

#### Article 11 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent arocccd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les areilcts D. 2231-2 et staivuns du cdoe du travail. Une dmndaee d'extension srea par allueris déposée par la paire patornale dnas les ctoidoинs décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les oaosnrinatigs syadiencls de salariés et d'employeurs snot cnvueones aifn de perdre en compte l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui sultipe : « le rvennumeoelt de la crate priesonlnsolefe est subordonné au sviu d'une fmitioaorn continue, dnas des coiodintis prévues par décret en Cosinel d'Etat » complété par l'arrêté du 27 février 2017 prau au Jraonul oifcefl du 1er mras 2017 qui définit les chnoitidns du sgate de mieantin et aaualitsotcin des compétences des agents de sécurité (MAC), oigtlrobae puor le rumnnleoevelet de luer carte professionnelle.

En conséquence, les paretis snot ceveunons des ditiposnioss suivantes.

Il est versé une prime, liée à la peoafmrnce individuelle, représentant un mnatnot muaimxm de 1 mios de saarlie burt de bsa par an puor un salarié de pramcfenroe satisfaisante.

Cette prmie est versée, à ttesmirre échu, aux salariés présents à l'effectif au dnieerr juor du triesmre de référence et pqueusinhemt présents sur les ptseos de taivarl au mnios 1 juor sur la période ttilieremirlse considérée.

Le dirot à perioptecn de cttee pimre est oevrt dès que les salariés concernés ont attient 6 mios d'ancienneté cnuinots au sien de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 jevainr perçoit, à ttrsemire échu, une PPI calculée puor la période allant du 16 jelulit au 30 septembre.

Dans la saouititn particulière de mtoiodicaifn de la sutiitoan jqdilirue de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un tsrnfraet de marché au snes de la présente cenvintnoon ctvleolce ou aurtre moofditicain tlele que : succession, vente, fusion, taofmiosrantr du fonds, msie en société ?), le cculal de l'ancienneté rsiquee cooesrrnrd au cmuul des périodes ctuonneis passées au sien de l'ancien eomueypli plus du noveul employeur.

En cas de mtfloidcoian de la saijouttn juijurqde de l'employeur

telle que décrite dans le présent document ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au titre de la période passée chez chaque d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une partie fixe de 500 € au moins pour (pour un salarié à 151,67 heures), versée au titre de la prime de travail en fonction du temps partiel. Le montant de cette partie fixe sera réévalué, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision concernant l'évolution de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une partie variable dépendant de la différence entre le montant versé au titre de la prime fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire pour le salarié, versée selon les critères suivants :

### 2.1. Finalement de la partie variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la partie variable sera versé selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères sont énumérés ci-dessous et définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront notamment porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des sceaux officiels, le rendement en termes de passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des caractéristiques et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions pour lesquelles l'attribution de cette prime devra être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime sera versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères énumérés ci-dessous.

Les règles et critères d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

### 2.2. Frais de la partie variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la partie variable sera versé selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

#### 2.2.1. Absences (1)

##### Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la réduction, à due proportion, du montant du pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions judiciaires ultérieures).

Les absences consécutives à une grève pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

##### Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la réduction du montant du pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut prouver aucun justificatif valable et attesté au sens de l'article 7.02 de la CCN.

#### 2.2.2. Rendements

Les rendements sont appréciés sur une période mensuelle. Les rendements sont un effet majeur sur le versement du trimestre

considéré.

Le montant de la partie variable sera limité à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sans majoration d'un tiers en cas de :

- ? deux retards ;
- ? ou un retard si le retard est supérieur à 20 minutes constaté (s) au cours du mois considéré.

Exemples (N. B : les exemples ci-dessous ne visent que les effets des deux retards, or, la prime peut également être affectée par les deux prévues au 2.2.1) :

- ? si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : le total de 1/3 des 50 % ;
- ? si deux retards en janvier et aucun retard en février et mars : le total de 1/3 des 50 % ;
- ? si un retard de plus de 20 minutes en janvier et deux retards en mars : le total de 2/3 des 50 % ;
- ? si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune réduction sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les mouvements de transport (bus, métro, etc.) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incendies survenus dans l'enclave de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), sont pris en compte sur le versement de la partie variable.

### 3. Description du cadre

Le cadre se définit comme les procédures assurant des fonctionnements de management d'équipe, ce qui concerne aussi à la sécurité et à la sécurité de l'équipe.

Les critères et critères du paragraphe 1 et 2.1 du présent accord sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne sont pas applicables. Le montant de la partie variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux établissements concernés sur la base de critères de management définis par l'entreprise. Ces critères devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

### 4. Information du salarié

Tous les critères retenus et les appréciations portées sont déterminés et validés par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son employeur le détail du calcul qui lui a été appliqué au titre du trimestre considéré.

(1) L'article 2.2.1 est étendu au sens de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 novembre 2018, n° 17-15.833). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

### Article 2 - Non-cumul En vigueur étendu en date du 1 janvier 2019

En cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective, cette prime ne pourra en aucun cas se cumuler avec une prime équivalente ayant le même objectif que l'un de ceux précédemment traités.

### Article 3 - Durée de la convention, révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janvier 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacun des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et

ieudqnr les dstiosiionps à réviser ainsi que le txete proposé puor la modification.

Il proua être dénoncé dnas les cnoindrots prévues aux aiertcls L. 2261-9 et svituans du cdoe du travail.

**Article 4 - Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent aocrcd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aeirtcls D. 2231-2 et suvtians du cdoe du travail. Une dnmdeae d'extension srea par aluerils déposée par la ptiae ptaronale dnas les condinitos décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

**Article 5 - Prise d'effet**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les dnoisoitps du présent aorccd prnneent efeft à cpremtor du 1er jiaevnr 2019.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

### Annexe

#### Liste itdnniacve des acenebss assimilées à tpmes de tivraal effectif

(Liste non liatvitme et susbctpliee d'évolution en fcoiotnn des dsisploitos légales, réglementaires, ctnleooleninevns ou des décisions jeuelpeludnirrtss ultérieures)

Les périodes, dnas la lmitie d'une durée iniermoptnure de 1 an, panednt leellques l'exécution du ctnanot de traival est sunuedspe puor cause d'accident du traaval ou de midlaae professionnelle.

Le tpmes panednt luqeel un salarié est rappelé ou mnatineu suos les drapeaux.

Les aecnbses autorisées puor les cadatdins à ctieanres fntoincois électives nationales.

Les aaiinorttsous d'absence des salariées puor se redne aux emaenxs médicaux otgioeiabrls prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbquuile dnas le cadre de la seclivnrlaue médicale de la gsseosrse et des suties de l'accouchement.

Les aoiortiautss d'absence des salariées bénéficiant d'une astinacsse médicale à la procréation dnas les coitdionns prévues au cphriate Ier du trtie IV du lrvie Ier de la deuxième ptaire du cdoe de la santé publique.

Les atiournaoss d'absence du cinnjoot salarié de la fmem eintnece ou bénéficiant d'une aasctnsie médicale à la procréation ou la pnserone salariée liée à elle par un ptae cvil de solidarité ou vinavt mealrentimat aevc elle puor se redre à toirs de ces exmanes médicaux oeoalgitibts ou de ces actes médicaux nécessaires puor cauhqe procoltoe du pruorcas d'assistance médicale au maximum.

Le congé pgqitulaohe prénatal et postnatal.

La journée d'appel de préparation à la défense.

Les périodes d'activité de réserve opérationnelle.

L'absence puor don d'ovocyte.

La période de congés payés de l'année précédente.

Les périodes de congé maternité, de paternité et acieucl de l'enfant et d'adoption.

Les ctipreanots oaoletrgbis en roeps (repos compensateurs). Les jours de roeps aucqis au tirte de la réduction du tmepls de travail.

Les congés enoietxecnlpis puor événements falumaiix accordés par la loi, la CCN, les arccods d'entreprise, les uesags et les aatavgens idluvinieds acquis.

Le congé mutualiste.

Jours de reops accordés au trite de l'accord cliteclof cnclou en appciiltan de l'article.

Les tpmes de mioissn et de faorotmin des sapeurs-pompiers.

Les périodes d'activité pialrltee puor la totalité des heeurs chômées.

La durée du congé iuivddien de formation.

Le congé puor effeetuc un blain de compétences.

Les périodes de ftaoomirn des caders et atmenuairs de jeunesse.

Les congés de ftaoomirn à la sécurité.

Le satge de fotmriaon économique des mebmres trltuiias du comité d'entreprise.

La fomaroitn des représentants du peseonnrl au comité d'hygiène, de sécurité et des cntiodions de travail.

Le tpmes consacré à siurve une frtoomian au ttire du rruleaqit de Dif, du CPF pnendant les huers de travail.

Le tpmes passé à svruie une acotin de foraimton dnas le cadre du paln de formation.

Les anciots de foiarotmn puor aresusr l'adaptation du salarié au ptsoe de traival ou liées à l'évolution et au mitenain dnas l'emploi dnas l'entreprise.

La durée du congé de frtoamion économique, saolcie et sdclayne accordée aux travailleurs.

Le salari qui n'est pas triulatie d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un cnaotrt de taavir prévoyant une fmatrooin peitrenoinsfsoe répondant à des cnoitndos fixées par vioe légale, a droit, jusqu'à ce qu'il aientgte l'âge de 25 ans révolus, à un congé lui pmreentat de svirue des aintocs de frmaotoin du tpe de clées mentionnées à l'article L. 6313-1 5°.

Le congé de représentation accordé aux salariés, mmebers bénévoles d'une asotsciaon ou d'une mutuelle.

Le crédit d'heures des représentants du personnel.

Le tpmes passé à la négociation collective.

Le tpmes passé hros de l'entreprise, pendant le tpmes de travail, par les clensorleis prud'hommes salariés, dnas l'exercice de lres fonctions, anisi que les ationoauitrss d'absence puor les bioesns de la fmoirotan à llealuqe ils ont droit.

Le tpmes pirs sur les hurees de taival par les salariés ansusart la représentation d'associations faalimiles puor assisietr à creteanis réunions.

Le temps pirs sur les heures de tiarval par les salariés siégeant au cisonel d'administration du fdons d'action scliaoe puor les tlavurlaeris immigrés ou dnas une csisomomm puor l'insertion des pnoutilpaos immigrées puor asisestr aux réunions de ces organismes.

Le temps passé au titre du dorit de raietrt exercé par un salarié confronté à un degnar gvare et imminent.

# Adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de la FS CFDT à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

En vigueur en date du 28 juil. 2018

Pantin, le 11 juillet 2018.

Fédération des services CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

## Adhésion par lettre du 29 novembre 2018 de l'UNSA à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

En vigueur en date du 18 déc. 2018

Bagnolet, le 29 novembre 2018.

Fédération des métiers et services UNSA  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

## Accord du 31 août 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sidloïraes prévention et sécurité, sûreté, par l'intermédiaire du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Revalorisation de la grille des salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les salariés bénéficient de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau concernant à cette nouvelle grille des minima est annexé au présent accord. Conformément aux dispositions conventionnelles, les minima des premiers et/ou indemnités, en vigueur et dont les réévaluations sont indexées sur la progression des minima conventionnels, sont également revalorisées du même pourcentage (1,2 %).

Article 2 - Instauration d'une indemnité « entretien des tenues »  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Depuis plusieurs années, les salariés bénéficient de l'instauration d'une indemnité « d'entretien des tenues ».

Compte tenu du caractère obligatoire du protocole de la tenue de travail, conformément au code de sécurité intérieure, son entretien doit nécessairement être pris en charge par l'employeur ; Les organisations patronales, contrevenants de l'importance de ces

Le 5 mai 2015 les organisations syndicales CTFC et CGT ainsi que les organisations parentales SENS et USP, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351), ont conclu un accord relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

La Fédération des services CFDT domiciliée, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, envoi par la présente vous informe de son adhésion à l'accord précité.

Cette procédure d'adhésion est notifiée à l'ensemble des signataires du contrat.

Vous en soignez la bonne réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des métiers et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351) du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses annexes attachées (accords, annexes et toutes les annexes) et aux textes et annexes relatifs aux salaires.

Nous vous jugeons coupés des notifiés que nous avons également parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous recommandez de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre considération.

tenu et de leur énergie ont décidé d'instaurer, pour l'ensemble des salariés suivis à une date ultérieure de la tenue, la verser une indemnité « d'entretien des tenues » forfaitaire, dès lors que celle-ci est la propriété de l'entreprise.

Le montant mentionné que le montant de l'indemnité « entretien des tenues » est fixé à 7 % par mois.

Afin de tenir compte des périodes de congés du salarié, cette indemnité sera versée 11 mois sur 12.

À l'instar des dispositions régissant l'indemnité de panier, le montant de l'indemnité « entretien des tenues » sera indexé sur les rémunérations conventionnelles.

Le montant mentionné perçu par le salarié sera également proratisé en fonction de son temps de travail effectif et de ses éventuelles absences aux congés payés.

Cette indemnité sera égale au cinquième de toutes les périodes ou indemnités déjà perçues par le salarié et ayant le même objectif que l'usage ou d'accord en vigueur au sein de l'entreprise.

Lorsque des accords d'entreprise prévoient de telles stipulations, celles-ci se substituent à celles énoncées dès lors qu'elles sont plus favorables.

En conséquence, cette indemnité de nettoyage des tenues ne sera plus accordée au sein de l'entreprise.

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le rapport réalisé par la branche minoterie un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes ;

L'objectif d'égalité pluriprofessionnel entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois ainsi que les mesures prises pour atteindre cet objectif sont pris en compte au cours des échanges entre les parties ;

L'objectif d'égalité et les mrseeus petrnetamt de l'atteindre soner à ce ttrie pirs en considération dnas les négociations envisagées parnott sur la révision des classifications, et ce aifn d'envisager un tvaairl dblarue ctannbruoit à farie évoluer les mentalités ainsi que la plcae des fmmees dnas le secteur.

#### Article 4 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

La totalité des snptlioitaus du présent aavnnet snot appellilcas aux entspreiers de mions de 50 salariés.

Les dsioiisotpns du présent aennavt s'appliquent dnoc à l'ensemble des eiesptrnes régies par la cntnvoien cvotilcele naontliae des eenrpetsis de prévention et de sécurité.

#### Article 5 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent acocrd est conclu puor une durée indéterminée.

Il etnrrera en appictloian à cptemor du 1er juor du mios sauinv la puittabocin de l'arrêté ministériel noianift son esntoexn et au puls tôt à cpmoter du 1er jaeniv 2019.

#### Article 6 - Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

##### 6.1. Révision

*Conformément aux diotpisinsos légales, le présent acorcd proura être révisé à tuot mnmeat par aocrcc etrne les parties. (1)*

*Chacune des paerits sanegitaris prruoa sllticeoir la révision de tuot ou ptirae du présent aorcc par lrttee recommandée aevc accusé de réception.(1)*

Les négociations sur ce pjeot de révision drnoevt s'engager dnas un délai de 3 mios snuviat la présentation du coeirurr de révision.

Les dssiipoitons de l'accord dnot la révision est demandée rorsteent en vgiuer jusqu'à la conosiuln d'un nuvel aocrcc ou à défaut soenrt maintenues.

##### 6.2. Dénonciation

Le présent aocrcc puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des paerits siatnegrails par lrttee recommandée aevc accusé de réception.

*(1) Les deux perimers alinéas de l'article 6.1 snot étendus suos réserve du rscepel des diosipistons de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavairl et des diostspniós des ailcters L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la juncsuidrrpe de la Cuor de cassation.*

*(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

#### Article 7 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent dmcnouet srea déposé en 2 ealxrmeipes (1 vroeisn piaer et 1 vriseon électronique) par l'une des ogrannaoitsis pateranlos sgtirnaieas auprès de la dcoteiin générale du taairvl ainsii qu'en un epeleixme auprès du gfefre du csneiol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dmdenae d'extension srea par areillus déposée par la ptirae pralnoate dnas les cnitnoidos décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un exmpraleie dûment signé par ccanuhe des periats srea riems à chque ogitiaonsran représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Les oisgartnians plratoaens et les onoaisitnagr siccyleans se snot rencontrées lros des cisinomsmos miexts piraerats des 16 avril et 25 juin 2018.

Les peiatrs s'accordent sur le fiat que les musrees proposées et négociées dnas le cardé du présent arocc ont été sensios aux onaitarognss scalednyis aifn d'aboutir à un aocrcc de négociation anenlule dnot les donsotipisis fgierunt ci-après.

Dans le cadre de ces négociations, les origiaasnnts potlreanas ont souhaité rapleper le ctnetxoe aetcul spéciifique dnas lqeeul évoluait la profession, nemnatomt coptme tneu des eiecgxens toujuors puls frotés des clients, mias également de la fxaoit des pirk trouujos puls bas, générant des difficultés économiques ou opérationnelles et rrandet cpmolkee l'accroissement des coûts puor l'année à venir.

Dans ce contexte, les ongtinaaoirss ptarlnaeos ne snot pas en mesrue de répondre fbearoamnlvet à la majorité des rnecaidvetonis présentées par les ogorasaninits syndicales. Néanmoins, scsoeuuies de mtnianier un dalgioie sacoil sieern et cicttorusnf et d'entamer une négociation ivantonne et dqnayumie au mios de sepembre 2018 au sien de la branche, les pertais ont souhaité truoevr les bases d'un accord, permettant, via des mseuers de rtioeriaslason salariale, de fareosiv une nuloleve daunqyime sociale.

Compte tneu de ces eejunx communs, les peitras ont cenvonu de ce qui siut :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

### Annexe

Grille des salerias aabilpcple en 2019 à dtae d'entrée en vigueur

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coef.	Base muelslene 151,67 heures		
		Branche 2017 à dtae d'entrée en vigueur	Branche après réévaluation coefficient 120	Branche 2019 à dtae d'entrée en vigueur
I. ? Aetngs d'exploitation Employés atiriisfmtndas Techniciens				
Niveau 1				
Échelon 1				
Échelon 2				
Niveau 2				
Échelon 1				
Échelon 2				

	120	1 460,89	1 482,51	1 500,30
Niveau 3				
Échelon 1	130	1 501,94	1 501,94	1 519,96
Échelon 2	140	1 546,99	1 546,99	1 565,55
Échelon 3	150	1 604,85	1 604,85	1 624,11
Niveau 4				
Échelon 1	160	1 693,60	1 693,60	1 713,92
Échelon 2	175	1 831,28	1 831,28	1 853,26
Échelon 3	190	1 969,00	1 969,00	1 992,63
Niveau 5				
Échelon 1	210	2 153,10	2 153,10	2 178,94
Échelon 2	230	2 336,76	2 336,76	2 364,80
Échelon 3	250	2 520,43	2 520,43	2 550,68
II. ? Antges de maîtrise				
Niveau 1				
Échelon 1	150	1 758,30	1 758,30	1 779,40
Échelon 2	160	1 855,46	1 855,46	1 877,73
Échelon 3	170	1 952,39	1 952,39	1 975,82
Niveau 2				
Échelon 1	185	2 098,26	2 098,26	2 123,44
Échelon 2	200	2 243,77	2 243,77	2 270,70
Échelon 3	215	2 389,32	2 389,32	2 417,99
Niveau 3				
Échelon 1	235	2 583,49	2 583,49	2 614,49
Échelon 2	255	2 777,63	2 777,63	2 810,96
Échelon 3	275	2 971,79	2 971,79	3 007,45
III. ? Ingénieurs et cadres				
Position I	300	2 336,06	2 336,06	2 364,09
Position II. ? A	400	2 956,30	2 956,30	2 991,78
Position II. ? B	470	3 390,15	3 390,15	3 430,83
Position III. ? A	530	3 762,33	3 762,33	3 807,48
Position III. ? B	620	4 320,34	4 320,34	4 372,18
Position III. ? C	800	5 436,67	5 436,67	5 501,91

## Avenant du 31 août 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Saidreilos prévention et sécurité, sûreté, par l'rtete du 25 nrmveobe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le cmahp d'application du présent avennat est culei mentionné à l'article 1er de l'accord du 26 srptmbeee 2016 reitalf aux qitfuclaoanis pislersnflennoos de la cinonteovn cocvltiee nltniaaoe des enrtieserps de prévention et de sécurité.

Article 2 - Limitation de la durée d'emploi dans le coefficient 120  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les praeits cvennneoint de liitemr le pnsiinotmneoet et le maietnin d'un salarié, au ceeicffniot 120 de la glrlie d'emploi et de sraale de la cntoeivonn cetclvolee pnedant une durée mlaamixe de 6 mois.

Cette période de 6 mois, s'entend que l'affectation du salarié siot cunoitne ou dnntuocoise et ce au cruos des 12 drreins mios et s'analyse sloen l'ancienneté de brcanhe du salari.

Les salariés bénéficiant de cttee coscifiitalsan et doaisnspt d'une ancienneté ctnvnnnoineelole supérieure ou égale à 6 mios se vrrenot dnoc aoqmuaiumetet positionnés au cicoffeint 130 de la glrlie de la cinotnoven cctliveloe le 1er juor du mios svuanit l'acquisition de 6 mios d'ancienneté conventionnelle.

La nleulove caisftsoiclian srea modifiée sur le buliten de piae du salari, s'agissant de l'application d'une diotsispon cvtnnnlonnioelee de branche.

Cette décision a puor oebjt de :  
? s'inscrire dnas la bsaé d'une rtiaaiorlevson des salriaes mmiina et  
? tuot mrette en ?uvre aifn de ltmeir la biaisse ctuionne des mgares des entreprises, liées nmmoeatnt à des ciarffgehs fréquents sur les coefficients.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aoccrd est clnoci puor une durée indéterminée.

Il eetnrra en atpcipailn à cmteopr du 1er juor du mios suianvt la ptiuibalon de l'arrêté ministériel nftnoiat son eseitxon et au puls tôt à cotmper du 1er jnievar 2019.

Article 4 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

La totalité des suoplitnats du présent aavnent snot aplliacleps aux eenrspeits de minos de 50 salariés.

Les dioosisntips du présent avnneat s'appliquent dnoc à l'ensemble des enirertpses régies par la cteonvoi cvolitelce nintlaoae des eternrspeis de prévention et de sécurité.

Article 5 - Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

### 5.1. Révision

*Conformément aux diosinotspis légales, le présent acord prorua être révisé à tout moenmt par aorcc etrne les parties.(1)*

*Chacune des petiars stingeairas pourra sioltelir la révision de tout ou pirtae du présent accord par l'erte recommandée aevc accusé de réception.(1)*

Les négociations sur ce preojet de révision dronvet s'engager dnas un délai de 3 mios suavint la présentation du cruoerr de révision.

Les diiosinpsots de l'accord dnot la révision est demandée rsnreetot en vgueir jusqu'à la clsunucion d'un neuvol acord ou à

## Accord du 17 septembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sileodaris prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 nmeovbre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018*

Conformément à l'article L. 2232-9-I du cdoe du travail, il est mis en pcale au sien de la brcanhe des eseptiters de prévention et de sécurité (IDCC 1351) une cmsmsiion priatriae pnaetemne de négociation et d'interprétation.

La CNPPI veint se suisuetbtr dnas ses minossis et ses modalités de fneotiomnenct à la cisoimmosn paritaire. L'ensemble des aertus inaectsns pteraairis de la bchrnae des eeeptnrsis de prévention et de sécurité demeurent.

Les modalités de pirse en chagre puor l'ensemble de ces iascntnes paritaires, CPPNI comprise, snot régies par l'article 4.03 de la cnovitenon cllovteie nilaoatne des eeritsenprs de prévention et de sécurité.

Article 2 - Missions de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018*

Les msoiniss de la CPPNI snot ceells définies par les dionopstiiss légales en vigueur, nnoametmt l'article L. 2232-9 du cdoe du

défaut sernot maintenues.

### 5.2. Dénonciation

Le présent aoccd puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pareits seiaaitngrs par lerte recommandée aevc accusé de réception.

*(1) Les duex premeirs alinéas de l'article 5.1 snot étendus suos réserve du rescpet des diutsooipss de l'article L. 2261-7 du cdoe du taraivil et des dinspsootis des arecils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jrpiceunursde de la Cuor de cassation.*  
*(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent dceunomt srea déposé en 2 eelmpxieras (1 vsoiren papier et 1 vrsoein électronique) par l'une des onriatagioss paortlanes sniaagertis auprès de la dicoretin générale du tvarail asnii qu'en un eepixamire auprès du gfrfee du cionesl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une ddmnaee d'extension srea par arlelius déposée par la priate prnaloate dnas les cdnionoits décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un erxpamilee dûment signé par ccuahne des ptaeris srea riems à cahque onaosgtraien représentative au sien de la branche.

Les arteus causels de l'accord du 26 stepbrmee 2016 rtiaelf aux qiliatcfonius pesoiflrenlsnoes rtesent inchangées.

tvarial :

1° Elle représente la branche, nanteommt dnas l'appui aux eteiperrs et vis-à-vis des puiorovs piblucs ;

2° Elle ecrxee un rôle de vlliee sur les cintionods de tvaral et l'emploi ;

3° Elle établit un rpoarpt auennl d'activité qu'elle vsree dnas la bsa de données naalointe mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rorappt cpenormd un bialn des accrocs clctefois d'entreprise cloclus dnas le cdare du ttire II, des ciahptres Ier et III du titre III et des tetris IV et V du lvrie Ier de la 3e partie, en ptiiluarecr de l'impact de ces aocdras sur les cnotidions de triaval des salariés et sur la ccrennrcoue ernte les eieirtsprns de la branche, et formule, le cas échéant, des rdonmeiatomcas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rdnere un avis à la damdnee d'une jctdiirouin sur l'interprétation d'une cnenoiovtn ou d'un acrcod cloctleif dnas les cnotiiods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également erexecr les mnisisos de l'observatoire pairatrie de la négociation clotelcvie prévue à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Article 3 - Composition et fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018*

### 3.1. Composition

La CPNPI est constituée de représentants des osntioaagnis salencyids d'employeurs et de salariés représentativesau nieau national(1).

Chaque ograosiintan sylcadnie de salariés désigne 3 représentants maximum, à l'exclusion des mebmres permanents. Il en est de même puor les ogitinarasons représentatives d'employeurs.

Les modalités d'exercice de luer mnaadt par les représentants salariés snot cleles définies à l'article 4.03 de la cneotinovn cocelitve nniloate des esrenpeirs de prévention et de sécurité.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par le collège employeur, qui désigne cqahue année l'organisation d'employeurs qui en arua

Au début de chaque séance, le collège emuoleypr désigne un président de séance. Ce président assure la cduinoe des débats.

### 3.2. Fonctionnement

La CPNPI se réunit au monis 4 fios par an en fromitaon de cosmismion de négociation et cuqhae fios que nécessaire en vue de mneer à bein les mniisoss qui lui snot conférées.

Elle se réunit aatunt que de boeisn à la dmneade de duex otrnraigaiass représentatives.

#### 3.2.1. CNPPI siégeant en ciomssmon de négociation

La CPPNI se réunit en fmiaoctrn de cissocommin de négociation en vue de mener les négociations au naeviu de la bhancre et définir son cilenredar de négociations dnas les coontdnis définies par la loi.

Au corus du dereinr teristrme de l'année « N », les oisannagtoris d'employeurs représentatives et les ootniniagrsas silneydacs représentatives de la bnhcare définissent puor l'année « N + 1 » le ceanierldr aunnel de négociations.

Les ontgoarnisias d'employeurs représentatives et les oagiotsnanrs sneaylcdis représentatives finext cojmneenont les ordres du juor des pioenhcars réunions de la CPPNI lueeslqs sornet envoyés par corerui électronique par le secrétariat de la CPPNI, au mnios 10 jruos anavt la dtae de la réunion suivante, aux représentants dûment mandatés de cuhuae onitoaigarsn représentative, asoisrs de tuos les dnomutces nécessaires. Les ptaries s'engagent à rtscepeer ces délais, suaf arccod exprès et justifié de ces dernières.

Conformément à l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, à la demdane de l'une des ornaoisagits slciydneas d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa prproe initiative, l'autorité aiditasvmtinre puet povrqueor la réunion d'une comiissomn mixte paritaire.

#### 3.2.2. CPPNI siégeant en ciomsmson d'interprétation

Par dérogation aux dooiiitnssps du présent arlicte 3, lrouqse la CPPNI siège en csiommis d'interprétation, l'article 3 de la cvoieonnt cvitolelce nolataine des ersteirepns de prévention et de sécurité s'applique.

(1) Les tmeers « au nvaieu natinoal » snot euclxs de l'extension cmmoe étant cirentraos aux dsuinopistos de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnartot rénovation de la démocratie scloaie et réforme du tmes de travail.  
(Arrêté du 17 avr 2019 - art. 1)

#### Article 4 - Commissions techniques paritaires En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

La CPNPI puet procéder à la création de coosisminms tihqeunceus piareratis aynat puor oejectibf d'engager les négociations sur les thèmes rteneus par elle.

Les cneionontvs ou acdocs ansii négociés pvenuet fraie euitsne l'objet d'un rnoivei à la CPPNI en vue de lerus éventuelles signatures.

#### Article 5 - Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI et aux commissions techniques paritaires.

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

La pisre en chgare des frais des ptpcanitrias aux réunions de la CPNPI ainsi qu'aux réunions des cionimmsoss tceqeuinhs prraetis est effectuée dnas les cdoonitins déterminées à l'article 4.03 de la cvoiontonen ccivlotlee des erineesptrs de prévention et de sécurité et conformément à l'avis de la comomisn d'interprétation réunie le 22 stebrepme 2015.

#### Article 6 - Modalités de transmission des conventions et accords d'entreprises à la CPPNI

### 6.1. Tinaosrsimsn des accords

Conformément aux dissipinoots de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les eerprnsites de la brcanhe « Prévention et sécurité » doneivt tastrenrmte à la CPNPI luers cnonovetnis et ardocs cotelfcls cmontraopt des sottilupians raeitvles à la durée du travail, au tivaarl à tmeeps partiel, aux congés et au cpotme épargne-temps.(1)

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 neomvrbe 2016, ces coiotnnnevs ces adcoors snot trmnisas à l'adresse numérique stvinae : cppni@lapreventionsecurite.org.

Chaque oastrgoiann d'employeurs et de salariés représentative est diatsirnaete d'une cpoie des milas et acodrcs déposés sur cette boîte électronique de façon systématique et automatique.

### 6.2. Bialn des accords

La CPNPI acsuce réception des ctoonivnnes et aodrcs qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrcods clfcoties d'entreprise au reagrd des dtoosniispis du cdoe du travail, et en peauritlc au rgaed des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPNPI est chargée d'établir un rppoart auennl d'activité cnmanopert nmtademont un balin des acrcdos clfcoties d'entreprises clconus en matière de durée du travail, de triaavl à tmeeps patirel et en matière de congés payés.(1)

Ce blain diot décrire l'impact de ces acccors sur les coidtonis de tarvial des salariés et sur la cccrnrouue etnre les eisprerites de la bhancre et fmulonart le cas échéant des recommandations.

(1) Alinéas étendus suos réserve de l'application des dsipniosots de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 17 avr 2019 - art. 1)

#### Article 7 - Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Les dsptisoios du présent arccod s'appliquent à ttueos les ernstiprees du camhp cevurot par la convinoetn ccelvloite nlatnoiae des ensirrpees de sécurité et de prévention, y cipoms cllees de mions de 50 salariés, ccei en rsaion de la nécessaire homogénéité des règles cellnoinetnnoeves de la branche.

#### Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Le présent aorccod ertne en vgieuur à ctopmer de sa dtae de signature. Il est cnlocu puor une durée indéterminée.

#### Article 9 - Publication. – Extension En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Le présent acrood frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les doiiispnsots réglementaires visées aux aitecls R. 2231-1-1 et D. 2231-2 à D. 2231-7 du cdoe du travail.

Les ptaires sgtaenairis cnnoinnevet d'en dnameder l'extension.

#### Article 10 - Dépôt de l'accord En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Le présent aoccrd a été fiat en un normbe sufniats d'exemplaires puor ntacoofiitn à cuhacne des oarisanitnos syelnacdls représentatives dnas les cniodntois prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et dépôt dnas les coniodtins prévues par les aletcris L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fiat l'objet d'une ddnemae d'extension dnas les cooinitdns prévues par l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 11 - Dénonciation révision  
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2018

# Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences MAC

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; CS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Silroadeis prévention et sécurité, sûreté, par l'intermédiaire du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

Article 2 - Gestion du fond  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les contributions appelées en 2018, de 0,15 % de la masse salariale de chaque entreprise cotisante, sont mutualisées dès réception.

Les parties s'engagent à veiller au versement à ce que les montants convenus non utilisés par les entreprises en 2018 soient reportés sur 2019 et, le cas échéant, entrer dans l'acte de dévolution au futur opérateur de compétences, (compte tenu de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel).

Il est convenu entre les parties que les modalités de la contribution pour 2019 restent similaires à celles fixées pour l'année 2018, à savoir 0,15 % de la masse salariale de l'année en cours de l'entreprise cotisante.

Pour rappel, ces contributions sont versées spontanément à l'organisme paritaire collectif agréé désigné par la branche à la même échéance que les cotisations légales obligatoires, ou à tout autre organisme qui se substitue aux organismes collectifs actuels. Compte tenu des évolutions en cours dans sur les modalités d'organisation et de financement de la formation, les parties conviennent de se rencontrer dans les 2 mois suivant l'agrément de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui contribuent à l'objectif central des branches, dont les missions sont définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, et visent à favoriser la négociation collective en leur sein.

Considérant en particulier l'article 24 de la loi qui prévoit que chaque branche dispose d'un régime de fonctionnement et d'interprétation (ci-après CPPNI) visée à l'article L. 2232-9 du code du travail ;

Le présent accord a pour objet de mettre en place la CPPNI et de définir sa composition ainsi que ses modalités de fonctionnement.

Article 3 - Financement  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Il est rappelé, conformément à l'accord précédent que chaque entreprise bénéficie d'un droit de triage à hauteur de ce qu'elle a versé et de l'éventuel rehaussement de l'année 2018 lié à une situation inférieure au versement.

(1) Activer exclusivement l'extension en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entraîne automatiquement la première journée du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 5 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

La totalité des bénéfices du présent avenant sont attribués aux entreprises de moins de 50 salariés.

Prévoir des dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les entreprises de moins de 25 salariés. En effet, l'application différenciée des dispositifs du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises. En outre, l'objectif de financement du MAC requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et nient ainsi incités à former leurs salariés dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositifs du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité dans qu'il ne soit possible d'y déroger.

Article 6 - Révision. – Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

### 6.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties sait également proposer la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception.(1)

Les négociations sur ce sujet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

6.2. Dénonciation

Le présent aavnnet puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des ptreias stinariaegs par lettre recommandée aevc accusé de réception.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recespt des doiiposnts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 7 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent documnet srea déposé en duex eplxeeramis (une voesrin papier et une vosrien électronique) par l'une des oigostanrians prlnaeotas sagieatnrs auprès de la ditiorecn générale du taviarl ainsi qu'en un eelxmpaire auprès du gfefer du ceonisl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une demdane d'extension srea par arlielus déposée par la ptriae poltranae dnas les cinindtoos décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un expaillerme dûment signé par cnucache des patires srea riems à cqhuae onaiasiortgn représentative au sien de la branche.

## Avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

Signataires	
Patrons signataires	SNES,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT CSD ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiriaelds prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 nmrvboee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Activité exclusivement concernée par le présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aoccrd s'applique aux aentgs de sécurité chnpeioys affectés à des mnissois de sulaelvrncie reevalnt de l'annexe IV de la cntivoenon cellocivte niloatne des eeinsetprrs de prévention et de sécurité (IDCC 1351). En conséquence, les parties enndtneet expressément en elrcxue les activités cpnoyleis de détection d'explosifs, qui obéissent thqenueenmet à d'autres finalités et cooiintdns d'exercice.

S'agissant des activités coepylinhs de détection d'explosifs, si des cgeenthans réglementaires intervenaient, des négociations soner immédiatement ouerverts par les pratreenais scouiax de la bacnhe solen les conoidnts fixées par la loi.

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale  
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Les dtsnooiiisps de l'article 7 de l'annexe IV de la ctnneoiavn cvilctolee nlnaotiae snot annulées en totalité et remplacées par les dtspoisnios stiunaves :

« Aclitre 7  
Agent de sécurité cynophile

7.1. Les aegtns de sécurité cepihoylns bénéficient d'une indemnité friotafracie crdasrepnoont à l'ensemble des dépenses cratuones d'amortissement et d'entretien du chien. Cttee indemnité est égale à 1,13 ? par herue de tariavl eefcftf de l'équipe homme-chien.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les piretas snot cuvoneens de se rretonncer conformément aux doposiniitss de l'accord du 14 décembre 2017 ptorant sur les modalités de fnincnemaet du sgtae de maiteinn et d'actualisation des compétences (MAC) des angets de sécurité privée nécessaire au roelevenuemnl de la ctrae professionnelle.

Pour rappel, dnas le rpescet de l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dospiose que « le rlneuvnmeeolt de la carte plifroenoselnse est subordonné au sivui d'une fotraiom continue, dnas des ctoindnios prévues par décret en Coisenl d'Etat », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 rtiealf à la fmitoraon cotinune des antges privés de sécurité, qui définit les coninoids du stgae de mneitain et atoalctuaism des compétences des agetns de sécurité, des modalités de feianenmcnt spécifiques ont été envisagées par la banchre des esnrpireets de prévention et de sécurité.

Un piemr bailn a été présenté aux piteras seitgrainas et aux oatoarnnisigs de salariés et d'employeurs aifn d'envisager le mtnnoat de la crbnottoioun puor l'année 2019.

Cette indemnité srea revalorisée, lros de l'entrée en vuugier de cauque révision ctvenenliolne de la gillre des salaires, d'un tuax égal à ceuli de l'évolution de ctete grille. Ctete indemnité ne se cuulme aevc auucn aurtre agvtnaae ou indemnité de même oeibt ou nature.

7.2. En outre, cpmote tneu des cronnaittes particulières liées cmnojeoteint aux hreroias de trviaal et au tponarsrt et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux agnets de sécurité coyienplhs une « indemnité de tarrsopt de chein » selon les contiindnos et modalités sinveatus :

Cette indemnité est fixée en fitoconn de la dtacsine séparant le diciomle de l'agent coynhipe du stie d'affection déterminé par la paloafntci de l'agent, sur la bsae de zenos cncnueoitqres et sur jtuiifioatscn de l'utilisation du véhicule. Ctete indemnité est versée puor les juros où l'agent s'est efimcetvefent rednu à son traival puor acipmoclr une voaictan aevc son ceihm : elle n'est dnc pas due puor tuot arute déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

Cette indemnité ne se cumule pas aevc une indemnité aanyt le même objet.

Le barème qui siut est basé sur une référence de kilométrage puor un aller-retour, puor le tarejt le puls court. Les vrlaues ceoroarpndtess en erous snot aaeplcbils à un aller-retour nécessaire réalisé par l'agent puor se redrne sur son leiu de tvriaal conrpesdonat à sa planification, à l'exclusion de tuot arute terajt puor cneannovce personnelle.

Barème de l'indemnité de tsnporart de chien

(En euros.)

Distance aller-retour	Indemnité puor un aller-retour
De à 30 km	1,75
De puls de 30 km à 60 km	2,33
De puls de 60 km à 100 km	2,68
Plus de 100 km	3,03

Ce barème srea indexé sur l'évolution du barème d'évaluation fraifotraie du pirx de rveenit kilométrique ablppiacle aux aebtmloios et aux deux-roues motorisées diffusé annenulleemt par l'administration fiscale. »

Article 3 - Maintien des compétences des agents de sécurité cynophile

Pour erreccxer luer activité, les anegts de sécurité copliyhne dnvoeit être titueirlas de la catre pesnforlisenloe spécifique à luer activité, en cruos de validité, et répondre à ttoues les ctondoiins ruesiques tnat puor eux-mêmes que puor leur(s) chien(s), tleles que prévues par la réglementation en vigueur.

Semestriellement, cuhaqe eerstnripie inscrit et plfaniee l'équipe clyiopnhe dnas un osanrgmie de ftiramoon dasonspsit d'une aiiusarttoon d'exercer délivrée par le cinsuel ntaoanl des activités privées de sécurité (ci-après CNAPS), aifn qu'elle y réalise un entraînement canin. Le vumoe hroraie anuenl miianml consacré à cet entraînement est de 21 hreues par équipe cynophile. Le cointeu du pmamgorre de ftrooalmn est défini par la réglementation en veuigur sur le miniatu et l'actualisation des compétences puor les activités cnlhepiyos et est pirs en cmtope dnas le cluacl des onlbitoagis légales nécessaires au rmeveolnulneet de la crate plffronosnieese d'agent cynophile.

La réalisation de cet entraînement est attestée par la prtoicudon d'une asiatttoetn délivrée à chquae séance par l'organisme de fmaiootn diasspot de l'autorisation d'exercer du CNAPS.

Le tmpes passé en fiotmroan est considéré cmome tpems de tiaravl efiefctf et rémunéré comme tel. De ce fait, les atgnes de sécurité cnlhepiyos bénéficient également de l'indemnité de tnrarpost prévue à l'article 7.2 mentionné à l'article 2 du présent accord.

#### Article 4 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aocrcd pnrdréa effet au 1er jaenivr 2019 ou, le cas échéant, le peermir juor du mios sauvnt la dtae de pbtluiacon de son arrêté d'extension au Jnrauol ofiifecl si celle-ci ientrievnt postérieurement à cttee date.

#### Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux aclaris L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours deuqul la coeonitvn ou l'accord est conclu, sur demandne d'une ou pesuirls orniitsnaogs slycyeadns de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la civtiennoon ou de l'accord et saearigtnis ou adhérentes de la cnonoietvn ou de l'accord et d'une ou psuivelrs otgiasrannois poeislnfoensrs d'employeurs sgriennatias ou adhérentes. Si la cyoninoetn ou l'accord est étendu, ces ogtioransains dvinoet être en otrue représentatives dnas le champ d'application de la cnovtinoen ou de l'accord.(1)

L'alinéa précédent s'applique également à l'issue du cycle électoral anutleelcmet en vigueur.(1)

Conformément aux airtcls L. 2222-6 et L. 2261-9 et svtunias du cdoe du travail, totue oatnsigaoirn snycildae staranigie du présent

## Accord du 18 décembre 2019 relatif aux entretiens professionnels

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; SNEPS CTFC ; UNSA CS,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdrlieoais prévention et sécurité, sûreté, par lterte du 25 nebovmre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels

acrcod a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, myenonnat le rcepsset d'un préavis de 100 jrois calendaires, en iamofnrt les arutes satnegraris de cttee dénonciation ansii qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur.

Dans ce cas, l'accord cunietroa de s'appliquer peannnt une période de 1 année à cptomer de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruroa être msie à proift puor négocier un aorccd de substitution.

(1) Alinéas étendus suos réserve du rspecet des diitnipooss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1er)

Article 6 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La totalité des snptualioits du présent accrod snot aplbcpilas aux espeerrnits queul que siot luer effectif. En effet, elles s'appliquent aux agtens de sécurité ceplyoihns affectés à des mssnois de slvulerncaie rlavneet de l'annexe IV de la cotivneonn cieolvltce ntlaiaone des eniperrests de prévention et de sécurité (hors cynodétection). Dès lors, il sriaet inéquitable de ltiimer l'application à une pratie sleeneumt des atgnes concernés.

#### Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrocd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les areltcls D. 2231-2 et satuivns du cdoe du travail. Une dmedane d'extension srea par aeliurla déposée par la ptaire prnaolte dnas les ctdnnonoiis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptaeris sariieatngs de l'accord du 5 mai 2015 rlatif aux cnointids d'emploi d'agent de sécurité clniophye s'accordent puor pérenniser cineerats dooisinsip ts de cet accord, naotemnt sur la psrie en chagre de la pmire de tsnpaort du chien, et préciser cleels reletvias à la réalisation de la fotoiram annuelle, en lein aevc les nueovles oioantbligs légales retelavis au mitniaen des acquis et compétences.

Par ailleurs, il cimnofre l'aspect opteinonl et facilitatuf de l'assurance santé puor le ciehn tuot en menaanitnt la veaulr de l'indemnité ftraorafie d'amortissement et d'entretien du cihen versée aux atengs de sécurité cynophiles.

Il est expressément endnteu que cet arcocd eorpmte aisni révision de l'accord du 5 mai 2015, aueql il se sbiuutste intégralement à cotepmr de sa dtae d'approbation et d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Deux enentirets aonrut leiu dnas la période de 6 ans.

Le pmeeir eetnreitn peonsfnoiserl arua leiu dnas les 3 premières années de la période. Le seocnd ertnreein se tdrneia dnas la sednoce période de 3 ans et treiarta de l'état des leuix récapitulatif, paotrt nmnoamtet sur l'appréciation du pcoarurs pioessenronfl du salari.

À la ddenmae du salari, le cas échéant, un eettrenin supplémentaire prroua être réalisé dnas la période.

Article 2 - Articulation de l'aménagement de la périodicité des entretiens professionnels pour les salariés occupant un mandat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de cnnoreodor les diioiospsts du présent aocrcd aevc ceells de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, les srtgaaaines ont cevonnus ce qui siut :

## 2.1. ? Prise de mandat

À l'occasion de la prisie d'un mdnaat et sur dmndae du représentant du personnel, un eetretienn de psrie de manadt vnisat à facietyl la ctonoariiodn de l'exercice du mdaant et de l'activité pseosnriolfele porrua être organisé dnas le cdare de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail. Ce derneir ne vuat pas enitretn professionnel.

## 2.2. ? Pnandet l'exercice du mandat

À la deamde du représentant du personnel, le cas échéant, un eeeirtttnn pesfsnoenroil supplémentaire porura être réalisé panendt la duré du mandat. Dnas ce cas, cet enteirtn cedssrrornpoa à l'entretien supplémentaire prévu dnas le crade de l'article 1er du présent accord.

## 2.3. ? Au tmree du mandat(1)

Au tmree de l'exercice du ou des mandats, un neouvl eteentirn prruo a être organisé sur dedamme du représentant du pnenosrel aevc un représentant de la direction, dnot l'objet srea :  
? d'arrêter les modalités de repirse de l'activité piesslnorelnoe ;  
? de perndre en cptome les compétences asequcis lros des activités slydcanes et de représentation du pseonel ;

Cet eteenrtin pniuersosnoefl s'inscrira dnas le cadre de l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 alinéa 4 et vdarua entierten persnsoeoifl au snes du présent accord.

*(1) L'article 2.3 est étendu suos réserve du rpseect des dinstioisops de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 18 sbeemrpe 2020 - art. 1)*

## Article 3 - Modalités de réalisation de l'entretien

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les paitres cnnoevinet de définir le pucroesss de l'entretien pfesonoisernl aifn d'en améliorer la qualité, par les mécanismes savunits :

? la ciocvatonon imfnore le salari dnas un délai cvanelonbe des otiebfcs et des modalités de l'entretien ;  
? l'entretien psoofsiernel est iundvidiel et est du tems de trviaal eticefff ;  
? l'entretien pefironsoensl est réalisé par une pnonsee jsaftiunt d'une foatromin ou d'une expérience pifnnleosoelrse la rnednat légitime à la ctdniue de ces eenternits ;  
? il est recommandé que l'entretien ait leu hros du psto de tiarval htbiauel ;  
? aifn que l'entretien se déroule dnas les mleureeis dispositions, il est rappelé que, padnnet la duré de celui-ci, les duex ptrieas dionevt s'y cosneacr evemlcuexsnit ; en plcaueitir le salari ne puet être affecté à des mnioisss opérationnelles.

Les petiars raenepllt que l'entretien pfnsooreeisnl prote sur les peseipvcres d'évolution professionnelle, ntmoamnet en tremes de quoalnifatcs et d'emploi. Il comporte, puls particulièrement, des inaionrtfmos rlaiteves à la vidialaotn des auiqcs de l'expérience, à l'activation ftctvulaiae par le salari de son ctmope psenronel de formation, aux anenedbmots de ce cptmoe que l'employeur est stelipsbuce de fceianr et au csnioel en évolution professionnelle.

L'entretien est également l'occasion puor l'employeur de rlpeaep au salari les foormtinas qenifalutais et/ou cattnfireies auelxqelus il puet aivor accès ainsi que des modalités de luer msie en ?uvre.

L'employeur puet autjoer ou sbuueitrs à ces mécanismes, par aoccd d'entreprise, d'autres éléments dnas le cntoenu de l'entretien en fncitoon des otrtnaiineos stratégiques de l'entreprise.

L'entretien peosnonerifsl et l'état des leuix récapitulatif denonnt chcaun leu à la rédaction d'un domenuct dnot une ciope est rsmeie au salari.

## Article 4 - Disposition spécifique dans le cas de l'accord de reprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Lorsque les salariés snot rpreis en cuors de ccyle de 6 ans par

atippoaicln des diopissntios cteonleilnvoenns en cas de ceamnnghet de pritasrteae sur un marché, l'entreprise etarnnt dvera réaliser avnat la fin du ccyle en cours du salari repris, dnas les citodonins prévues à l'article 2 du présent accord, un eeintren poosesenirfnl et un état des lieux, qui pnuroort aivor leiu en une sleue fois.

La réalisation de cet eirtetenn et de l'état des lieux libérera l'entreprise erantte de ses ooilgabnits à l'égard du salari ripes puor le ccyle en cours.

## Article 5 - Disposition spécifique pour les salariés terminant leur 1er cycle en 2020, 2021 ou 2022

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Pour les salariés dnot le 1er clyce de 6 ans se teinerma en 2020, 2021 ou 2022, l'entretien pfoeinsnosel et l'état des lieux prévus à l'article 1er prrouot être réalisés au cuors d'un même rendez-vous.

La réalisation de cet eteteirnn et de l'état des lieux libérera l'entreprise erttnane de ses obliagniots à l'égard du salari ripes puor le ccyle en cours.

## Article 6 - Appréciation des formations non obligatoires et de la nécessité de réaliser une action de formation complémentaire à celles déjà en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Dès lros qu'elle est réalisée en présentiel, l'action de fitooamr prévue au 1° de l'article L. 6315-1 ne purora être d'une duré inférieure à 7 heures. Cttee duré minilame puet être réalisée dnas le cdare d'un prruoacs de pseruillus mloedus ditnsoijs dnas le temps.

Toutefois, les ersteiprens ont la possibilité d'adopter des modalités d'action de ftairoomm différentes copmte tneu nnmmoat des dinispoitsos légales évolutives (e-learning, foimtran en soiutiatn de travail).

Cette aiotcn de foirmtoan est définie par l'article L. 6313-2 cmmoe un « comme un puaocrs pédagogique parnettmet d'atteindre un oeibtcjf psesfnernooil ». Les priaies cvnnioeennt que cette aitcon de foamtrin diot dennor leiu à une asttteitaon de réalisation si la frtamooin se déroule en présentiel ou à des évaluations intermédiaires ou falenls puor une frionam à dcstanie (FOAD) ou dnas le card de une fatrioomn en stiataoun de tvaaril (FEST) conformément aux aictlers D. 6313-3-1 et D. 6313-3-2.

L'action de firamootn ne puet corensrrpoe à une fioomratn qui cnoindoitne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en alopptiin d'une ctonenvion irnnlatioentae ou de dsoitipsions légales et réglementaires.

Les pnareeritas scuoiax atenct que les fnmrtaois rneeavlt de l'article L. 6321-2 puor la brnahce des eeptriersns de prévention et de sécurité snot celles listées en aennxe I.

## Article 7 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent ananevt est coclnu puor une duré indéterminée.

Il ettrnea en apolctpiian à ctpmor du premier juor du mios suaivnt sa dtae de sarntiuge par les oisgrtanoanis représentatives d'employeurs et de salariés dnas le rpsceet de luer auidce respective.

## Article 8 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La totalité des sitoltaunips du présent aocrcd snot alebilappcs aux enprretiess de mions de 50 salariés.

Les dosinpotsiis du présent acocrd s'appliquent dnoc à l'ensemble des eistrpeerns régies par la cteovnonn cilvcltoee naoilntae des enesetprirs de prévention et de sécurité.

## Article 9 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'objectif d'égalité ponlnleisrfoese etnre les feemms et les homems et de mixité des emplois, ainsi que les meuerss prmeanttet de l'atteindre, ont bein été pirs en ctmope au crous des échanges entre les parties.

### Article 10 - Bilan de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paitres cveneoninnt qu'un bailn du présent aorccdu invrrenditea avant le 31 décembre 2021 dnas le crade des tvaraux de l'observatoire des métiers de la bacrnhe prévention-sécurité. Puor ce faire, la CPNPI s'adressera à la CPNEFP.

À cttee occasion, une négociation sur la msie en plcae d'un psorepast de foimtaron s'ouvrira.

Un balin auennl srea réalisé darunt les 3 années suivantes, solen des modalités définies par la CPPNI, aifn d'évaluer l'application, les évolutions pbeslosis et les acdrkos celitofcls d'entreprise mis en ?uvre reiftas au présent accord.

### Article 11 - Révision.□Désignation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

#### 11.1. Révision

*Conformément aux dnisostios légaes, le présent aoccd porura être révisé à tuot meonmt par aoccd entre les parties.*(1) Pevnuet egngear une procédure de révision, les oraiontngiass visées par l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Eells felnrumot luer damndee de révision de tuot ou patrie de l'accord par letrre recommandée aevc aivs de réception.

Les négociations sur ce poerjt de révision dvnreot s'engager dnas un délai de 3 mios sauvt la présentation du croieurr de révision.

Les diniitoposs de l'accord dnot la révision est demandée reerotnst en vegiur jusqu'à la cunlooiscn d'un nevuol acorcd ou avanent ou à défaut sreont maintenues.

#### 11.2. Désignation

Le présent aanvent puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des paites stinrigaeas par lttere recommandée aevc aivs de réception.

*(1) Pasrhe étendue suos réserve de l'application des dstpisoions des aictlres L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jiesdrnupcure de la Cuor de ctssiaooan (Cass. soc., 17 sbrpeetme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 julliet 2009, n° 08-41507).  
(Arrêté du 18 smebetpe 2020 - art. 1)*

### Article 12 - Dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent dncumoet srea déposé en duez empixleares (une veosirn piaper et une vreison électronique) par l'une des onragoisnaits pralenaots sgneiaairts auprès de la dcirioetn générale du tavaril asnii qu'en un epixamelre auprès du gerffe du ceionsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dndeame d'extension srea par aeluilrs déposée par la priae ptanloae dnas les cditononis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un epmxrileae dûment signé par chncaue des ptaeris srea rmies à cahque oinoargsitan représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

### En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La loi du 5 smbertepe 2018 sur la liberté de cihoir son aievnr ponfsoisenrel permet, en son alctire 8, de prévoir, par arccod ceiltcof d'entreprise ou de branche, des modalités d'appréciation du procaurs posrniooseefl d'un salari asini qu'une périodicité des eretetinns pessnfoolrenis différentes de cleels définies par litdae loi.

Les pertais rplalpenet que l'article L. 6315-1 du cdoe du taarvil idqinue que le salari bénéfice tuos les 2 ans d'un eietretnn pnisoenseforl aevc son emloyeupr consacré à ses ppeseeirvcts d'évolution professionnelle, nmnoaemtt en temers de qiiuitaoflncas et d'emploi.

Considérant les particularités de la bcranhe polsnefniroesle de la prévention-sécurité (notamment : poiasstan du pernsonnel liée aux prtees et gnais de marchés, réalisation de la peaostrn sur le stie cilnet et non en stie propre), les piaerts cunvnenoiet qu'il est préférable de voaelsir la bnnoe réalisation des entretiens.

Considérant parallèlement la nécessité d'accroître la fiartmoon et la pfinosltaiosenaisron des salariés dnas les métiers de la prévention-sécurité aifn d'avoir une mlreeilue arroptiiapon du potse de taiarvl et de miuex répondre asini aux antetets de nos salariés de bénéficier d'un pcooarrs pensnersfoiol ensianricsht et aux eeneigcxs de nos clients.

Afin de pomivorour le développement de carrière et le prcroaus des salariés, les patreis saigtaneris cionennevt d'aménager la périodicité des eteentrins pienlonsrfoess au sien de la période de 6 ans, tuot en encnrdaat eeipilmntcext l'action de fatooimrn prévue au 1° de l'article L. 6315-1. En effet, les peaitrs sanetagiris snhaeiotut privilégier la qualité des ernintees plutôt que luer nombre.

Parallèlement, les peiatrs siaetagnris sanueohtit fsoviearr la fatmiron ou silitbsnieoaisn des cltuoerrobras en crhage de la réalisation de ces eientertns pionsnreeofsls puor en gniaatr l'efficience.

Aussi, ces dnisiotisos ont vtoiacon à aménager, comme le prévoient les textes, l'appréciation du pracruos pfosienenorl via :  
? la réalisation de 2 erenitetns par période de 6 ans ;  
? la réalisation d'une atiocn de faiomtorn complémentaire par période de 6 ans.

Il est cevnonu ainsi ce qui siut :

## Article - Annexe

### En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I. Fomaonirts réglementaires puor les salariés des eetrisneprs de prévention et de sécurité

Liste non eisaxtuvhe sisbctpelue d'évolution :

? fnoimarts rnveealt de l'arrêté du 27 juin 2017 porntat chiaer des crhgeas acalipple à la faortiomn iailnité aux activités privées de sécurité et utilisées dnas le crade d'un epolmi les nécessitant ;  
? ftanmroois rlnaeaevt de l'arrêté du 27 février 2017 reltiaf à la ftoraiomn cuonntie des angtes privés de sécurité et utilisées dnas le crade d'un eompli les nécessitant ;  
? ftmniaos relneavt de l'arrêté du 2 mai 2005 riaeltf aux missions, à l'emploi et à la qcfioliataun du peernsnol pranemet des scerives de sécurité incide des établissements rcaeenvt du pbluic et des ilubmemes de gdanre heutaur et utilisées dnas le crade d'un emopli les nécessitant ;  
? farmitonos revlanet de l'arrêté du 11 spmeebrte 2013 rlateif aux museers de sûreté de l'aviation cilive et utilisées dnas le crade d'un empoli les nécessitant.

## 2019 du Groupement des entreprises

# de sécurité GES à la convention collective

En vigueur en date du 20 déc. 2019

Paris, 20 décembre 2019.

Groupement des étpineersrs de sécurité, 146, bouvareld Diderot, 75012 Paris, à la drtcoein général du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15.

Monsieur le deruceitr général du travail,

En ailacpitopn de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le

## Avenant n° 2 du 10 juillet 2020 à l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel

Signataires	
Patrons signataires	GES,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; UNSA CS,
Organisations adhérentes signataires	Sud Seolirdais prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 nbvmeore 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

Les dstinsiopos du présent anaevnt snot abaiplples à l'ensemble des enperiestrs dnot l'activité prncipalie relève du champ d'application géographique et pferssionel de la cvnoenoitn ccilevtloe ntalnoiae des eeipsterns de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jlielut 1985, JO 30 juillet 1985) ; modifié en dnreeir leiu par l'accord du 24 nmvrboee 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les paeatienrrs siuaoxs sngaratiai du présent avenant, sinnouaglt l'importance de la sécurisation des eomipls lros des tntraefrss de marché ivrneaentt postérieurement à la crise sanitaire, reinnealt que le présent anevant est acilpalbe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit luer effectif, y cpiroms les eetnerrisps et établissements de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant et neutralisation de la condition relative aux formations et recyclages obligatoires lorsque ces derniers auraient dû être menés entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

Le 4e, le 5e et le 6e triet ainsi que l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 riaetlf aux cionodint de ternrafst de l'avenant du 28 jnivear 2011 à l'accord du 5 mras 2002 raltaif à la rpisere du ponrsenel snot modifiés puor une durée limitée cmome siut :

« Aciltre 2.2  
Conditions de tearrnsft »

(Quatrième, cinquième et sixième tirets.)

« ? l'absence de svuui d'une fimoiroan oboilrtigae ou d'un rygaelce réglementairement riequs dnas le périmètre satornt puor l'exercice de la qoutiiclfan attribuée et/ ou la ntruae du poste et qui aaruit dû être mené ernte le 16 mras 2020 et le 10 spmertbee 2020 ne ctionstue plus, jusqu'au 30 avril 2021, un élément jtsfiniaut le refus de riepsre du psoernel par l'entreprise

Gmeupronet des epseeirnrt de sécurité (GES) a l'honneur de vuos iemnorfr par la présente de son adhésion à la conivenotn cvitcloee nnatloae des einetsprres de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juelilt 1985 (brochure n° 3196).

Cette adhésion prend effet à cpmeotr de ce jour.

Vous reamerncit par avnace de bein vuolior nuos en délivrer un récépissé et de pueilbr ce crriueor d'adhésion sur le stie Légifrance.

Nous vuos pinors de croire, Moeunsir le duiceetrr général, à l'assurance de nrote hatue considération.

Le président.

entrante. Ctete cidotonin de tnaesfrt rvlteae au sivui des faontioms et rcgeyceals réglementairement requis renieriedvda plniemenet etfficeve à cmetop du 1er mai 2021.

? eucetffr puls de 50 % de son tmepls de tavral sur le périmètre sratnot ? ou au sicrvee de celui-ci puor le prnesneol d'encadrement opérationnel ? cttee cdoointoin étant appréciée sur les 13 dierners mios qui précédent le transfert. Dnas cette hypothèse, l'entreprise etrnnae diot prepsoor au salariés transféré un vlmoue hiraore au minos équivalent à la globalité de son hrarioe précédent effectué sur le périmètre stornat objet du tsaerrnf ;

? à la dtae du transfert, avior efemeeecntfvit aolcmci au mnois 900 hruees de vatcaion sur le périmètre sanrtot au corus des 13 mios précédents puor l'ensemble du pnerensol (hors salariés vulnérables), ou au curos des 17 mios précédents puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ctriceifat d'isolement. Cette cnotiidon diot s'apprécier au proatia puor les salariés tuliertas d'un cratont de tavaavl à tpmes pteatrl ou eefacunft puls de 50 % de luer tmepls de traival sur le périmètre sortant. Puor tuos les représentants du prsnoeendl affectés sur le périmètre sortant, les herues consacrées à l'exercice de lrues matndas électifs ou désignatifs snot considérées comme des herues de vioactn sur le stie concerné puor le cualcl des 900 heures ou de la durée calculée au prorata. »

Les atuers terits de l'article 2.2 deunemert inchangés.

En outre, l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 rltaeif aux cinodtnios de tnaerrsft de l'avenant du 28 jveinar 2011 à l'accord du 5 mras 2002 raltief à la rsrepie du prosnneel est modifié puor une durée limitée comme siut :

« Atcile 2.2  
Conditions de tnesfarrt »

(Avant-dernier alinéa de l'article 2.2)

« Les salariés ne ssftaansiat pas à la cionotdin spécifique de fmtoioarn réglementaire visée ci-dessus snot transférés vres l'entreprise etrntnae à cotidnion que l'entreprise sonrtate siot en murese de justifier, par tuot moyen, de l'inscription du salariés à une sseison de formation, à sa charge, aanvt la dtae du tnfserat effectif. »

À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 2.2 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jnivier 2011 reverdnieda pnlieeenmt effectif.

Article 3 - Incidences pratiques de l'allongement de la période d'appréciation sur les bulletins de paie et les plannings à remettre par l'entreprise sortante

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020

Le 4e et le 5e tier de l'article 2.3.1 rilteaf aux olbtaingos à la chgrae de l'entreprise stnaorte de l'avenant du 28 jnivier 2011 à l'accord du 5 mras 2002 reatlf à la rseirpe du pnsoernel snot modifiés puor une durée limitée comme siut :

« Altirce 2.3.1  
Obligations à la chrgae de l'entreprise snttaroe »

(Quatrième et cinquième tirets.)

« ? d'une cpoie des 13 drenires blteulnis de paie, ou des 17 dereinrs bnileults de piae puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ccailrfet d'isolement ;

? d'une cpoie des piganlnns iudindeivls des 13 drrieens mios ou

de tuos aeurts éléments démontrant l'affectation au périmètre srntaot sur ctete période, ou des 17 deierrrs mios puor les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un catircfiet d'isolement. »

Les aeruts alinéas et tertis de l'article 2.3.1 deerument inchangés. À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 2.3.1 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jvaneir 2011 reedvrineda penmilneet effectif.

**Article 4 - Réduction du délai laissé au comité de conciliation pour émettre ses recommandations**

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020*

Le dineerr alinéa de l'article 6 rleiatf au comité de ctinicioolan de l'avenant du 28 jivaner 2011 à l'accord du 5 mras 2002 rleaitf à la ripesie du pseenonrl est modifié cmome siut :

**« Aliche 6  
Comité de cntloiciain »**

(Dernier alinéa.)

« Il derva rnerde sa rmonaaetodicmn dnas un délai de 21 jruos siuavnt sa sasine. »

Les atrues alinéas de l'article 6 deerunmt inchangés. À l'expiration de la durée de validité prévue par l'article 5 du présent avenant, l'article 6 tel qu'exactement rédigé au sien de l'avenant du 28 jveinar 2011 rnvderieeda pmneeienlt effectif.

**Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020*

Le présent avenant, conlcu puor une durée déterminée, etrne en vgeuiur le ladnmeein de la ptuoiblaicn de son arrêté d'extension au Juranol officiel.

Les etfefs de cet annaevt pernnent fin au 30 avril 2021.

**Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales**

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020*

Les piertas seaairtnigs cenenivonnt de damneedr au ministère du taraivl l'extension du présent avaennt aifn de le rendre acalpilpbe à l'ensemble des eeiretsnpes erannt dnas le chmap d'application de la cvtnooienn ctcvieolle nlinooatae du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent anenvat frea l'objet des mursées de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent anvenat fainast prtaie intégrante de la cineotonvn cvcoctliee nniotaale des eneiertrpss de prévention et de sécurité, il puet être dénoncé ou modifié à cnidotion d'observer les règles définies à l'article 2.1 de ldtiae cnnooetvin cevtclolie et dnas le rsepect des distinopsios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2020*

Dans le ctoxetne de la crsie du « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des emplois, les oanangsriits ptoanearls et sdleyinacs de salariés sieatiganrs du présent aenvnat ont souhaité sécuriser les elmpois en cas de tarnserft de marché des salariés qui, duanrt ctete période, ont été :

? placés en activité partielle, entraînant une inactivité toltae ou une slimpe dtioiiumnn de lreus hoeriras de tvarial ;  
? affectés sur d'autres seits par luer employeur, en vue de luer éviter luer pceanemlt en activité ptieralle ;  
? anbtess puor casue de maladie, de grdae d'enfants ou du fiat d'une santé fragile.

Le disstoipf cennnteivonl régissant les tanrftesrs de marché dnas la bnrcahe de la prévention et de la sécurité prévu par l'avenant du 28 jnaevir 2011 à l'accord du 5 mras 2002 riealtf à la ripesie du penersnl prévoit en effet, en son atricle 2.2 reaitf aux conondtis de transfert, que snot transférables les salariés anayt eefncmtveift accompli, à la dtae du tenarrfst :

? au mnios 900 heeours de vcotaain sur le périmètre soarntt au curos des 9 mios précédents ;

? puls de 50 % de luer tpmes de tvarial sur le périmètre sonrtat au cours des 9 mios précédents.

Afin de sécuriser les empilos en cas de tarrnsfet de marché, les petairs snagieritas snot cuoneenvs par le présent anenvat d'allonger tromneimerapet la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 hruées de vcitaon sur le périmètre sortant, en la ponartt à 13 mios au leiu de 9 mois.

Cet alneneomglt de 4 mios supplémentaires de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 hruées ceroosnprd à la période d'état d'urgence sanriaite anyat pu entraîner des conséquences puor les salariés (placement en activité partielle, afctaofiten sur un arute stie en vue d'éviter luer pmcelean en activité partielle, abeness puor maladie ou puor garde d'enfants).

En outre, aifn de pnedrre en cpotme la suiaotin spécifique des salariés vulnérables s'étant vus délivrer un ctirfceiat d'isolement, les preatreains saucoix sitraaignes décident d'allonger trmeeainmorpt la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 hruées sur le périmètre strnoat à 17 mios puor ces suels salariés.

Les ptreais satgareinis snot également ceenvunos par le présent aenvant d'allonger tremroemaenpit la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de puls de 50 % de luer tpmes de tiaavr sur le périmètre sortant, ou au svercie de celui-ci puor le penoresnl d'encadrement opérationnel, en la ponatrt également à 13 mios au leiu de 9 mois.

La mioficiadotn taioperrme de ces périodes d'appréciation puor l'ensemble des salariés relvant de la bhcnare des epeeirstrns de prévention et de sécurité répond dnoc à la volonté des ptearais snetgaiiras de ne pas opérer d'inégalité de tntariemet etrne ces derniers, résultant des conséquences dceertis de la crsie sanitaire.

En outre, les priaes sainrgtieas décident également de penndre en ctmope les icdneiecnrs pueqatris de cet alonglneemt de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 hruées de vtaacion et de la réalisation de puls de 50 % du tpmes de talarvl sur le périmètre sraontt sur le nmrboe de bintelus de piae et de pinnngals à rtetreme par l'entreprise sortante.

De plus, en vue de tenir cpmote des difficultés rencontrées en matière de sivui des fntoaroms et des éventuels rlcgeyceas deus notemamnt à la ferrmuete aiidamrvntsies des osimgrenas de faomtrion pdnnaet la période d'état d'urgence, les pireaentras saicuoix srgeiaiants décident que l'absence de sivui d'une fiooarmtn olgariotbe ou d'un rlcgecaye réglementairement ruieqs dnas le périmètre sraot puor l'exercice de la qailcifoatiun attribuée et/ou la nutrae du pstoé qui araiut dû être mené etrne le 16 mras 2020 et le 10 srempetbe 2020 ne cttuonse plus, puor la sleue durée d'application du présent avenant, un élément jaitifunst le rfeus de respire du peonrnl par l'entreprise eatnrte à cdooiitnn que l'entreprise snttaore siot en msreue de justifier, par tuot myoen de l'inscription du salari à une sisosen de formation, à sa charge, avnat la dtae eecfivtfe du transfert. Cttee diotpisosin tomrreapie répond là eorcne à l'objectif piuvsuoi par les setainigras de sécuriser les elpmios en cas de teafrsnt de marché des salariés.

Enfin, en vue de pertmrete un règlement des liitges puls rpadie entre duex eyelrumpos puor l'application des matioifndocs à durée déterminée résultant du présent aenvnat visant à sécuriser les epolms des salariés, les pietas sgrenaitis snot cneveunos de réduire puor une durée limitée le délai laissé au comité de cailioticnon puor émettre ses recommandations.

Cet anenvat est à durée déterminée car il enentd répondre à une problématique inédite et epixncllelotne liée aux etfefs de la crise sanitaire.

En conséquence, les ptreais snot convenues, dnas le cdrae du présent avenant, des dipssintoios suivantes.

Le présent anvaent mofidie asni puor une durée déterminée les alcrites 2.2, 2.3.1 et 6 de l'avenant du 28 jenviar 2011 à l'accord du 5 mras 2002 riealtf à la rpirsee du personnel.

# Avenant n°2 du 25 novembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences MAC

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT Crcmoeme ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC ; FCS UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdilrioas prévention et sécurité, sûreté, par l'rtree du 25 nevmrobe 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le cahmp d'application du présent aennavt est cluei de l'article 1er de la cvinoetonn cietolcve ntolaiane des ensetreirps de prévention et de sécurité également visé par l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 ritalef au feinenmacnt du MAC.

## Article 2 - Gestion du fonds

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les cubnotnoirits appelées en 2020, de 0,15 % de la msase sliairale brtue de cqhaue erstrpiene ctonitsae (quel que soit l'effectif de l'entreprise) snot mutualisées dès réception. Eells fronet l'objet d'une stceion financière à prat entière affectée aux etsiprnee de la branche.

Les peairts s'engagent à vellier srepesluneumuct à ce que les mnttaos cieneoovnnlnts non utilisés par les espiernrets en 2020 snoeit reportés sur 2021.

Il est cneonvu etre les piartes que les modalités de la cnoiuttebirn puor 2021 reetnst sirlimieas à ceells fixées puor les années 2018, 2019 et 2020, à savoir 0,15 % de la mssae saralalie brtue de l'année en cuors de l'entreprise ctoatnsie (quel que soit l'effectif de l'entreprise).

Pour rappel, ces conitbourtnis snot versées spontanément à l'opérateur de compétences ATKO à la même échéance que les cintnotribous légalement obligatoires, ou à tuot autre oringsame qui se sttuiuesbiart aux opérateurs de compétences actuels.

## Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent avenant est colcnu puor une durée indéterminée.

Il eenrtra en atlpiociapn à cteompr du pimreer juor du mios svnait la putliobcan de son arrêté d'extension.

## Article 4 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La totalité des slntuatiopiis du présent avneant snot appiaceblls aux ensrterpeis de minos de 50 salariés. Prévoir des dispositios spécifiques aux eetpsneirrs de moins de 50 salariés sreait de nrutaa à feasusr les règles de coccnrunere etre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dtoipisins du présent avenant aurait un icamp sur les coûts de fmoiraton supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de fnnniaemcet du MAC rueieqrt que ttoeus les eteirrnppess sieont traitées de la même manière et snooit anisi incitées à former lerus coloraurlbaes dnas les meieuirlles conidonits envisageables.

Les dotonpiissis du présent aenvant s'appliquent dnoc à l'ensemble des eiesrptens régies par la cnoovtenin cioltcvlee natoniae des ersteeirpns de prévention et de sécurité snas qu'il ne siot psoislbe d'y déroger.

Article 5 - Révision.■Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

## 5.1. ? Révision

Conformément aux dstioisnipes légales, le présent anavent purora être révisé à tuot mmeont par acorcd ertne les parties.

*Chacune des peairts seariitngas porura slicetolr la révision de tuot ou prate du présent aanvet par lterte recommandée aevc accusé de réception, dnas le repect des dsiootsniips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)*

Les négociations sur ce pojret de révision deronvt s'engager dnas un délai de 3 mios sviaunt la présentation du crioerur de révision.

Les doniptisoss de l'avenant dnot la révision est demandée rnretseot en vuiger jusqu'à la cosnicloun d'un noeul arcocd ou anvaet ou à défaut seornt maintenues.

## 5.2. ? Dénonciation

Le présent aenvnat puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des prteias sitiaernags par lettre recommandée aevc accusé de réception.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des dpsitisonois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 2 jlideut 2021 - art. 1)*

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent dmouecnt srea déposé en duex eixmaepelrs (une veoisrn piaper et une voserin électronique) par l'une des otinagionarss pantolraes sitirngaaes auprès de la diciroetn générale du traavil ainsi qu'en un eaimeplxe auprès du gefrfe du cnoesil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une daednme d'extension srea par aelirlus déposée par la patrie paoanrtle dnas les coiodinnts décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un epliarmxee dûment signé par cnchauie des ptareis srea rimes à cuqahe oasiotinrgan représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pertais snot covneeuns de se rnctreenor conformément aux disoinsoits de l'accord du 14 décembre 2017 ptraont sur les modalités de fance nimmet du sgtae de minteain et d'actualisation des compétences (MAC) des ategns de sécurité privée nécessaire au reemnlenoulvt de la crtae professionnelle.

Pour rappel, dnas le rcpeest de l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dsospie que « le rnleoelhueemvt de la carte pnrsefleoelosine est subordonné au siuvi d'une fitoramon continue, dnas des cdnniioots prévues par décret en Cnseiol d'Etat », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 reiatlf à la fmroiaton cunntio des agetns privés de sécurité, qui définit les cotinodins du satge de mtniaien et aaolciuasittn des compétences des aetngs de sécurité, des modalités de fcaeeimnnnt spécifiques ont été prévues par la bhacne des etresinreps de prévention et de sécurité au sien de à l'accord du 14 décembre 2017 et son avennat du 10 décembre 2018 raieltf au fneacnemint du stage de

## Dénonciation par lettre du 30 novembre 2020 du SESA, du GES et du GPMSE art. 2.5, annexe VIII

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Sud Sadrleoiis prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 novembree 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur en date du 28 mars 2021

Roissy, le 30 novembree 2020.

Syndicat des eienpstrrs de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA),  
Groupement des estepnirers de sécurité (GES),  
Groupement pisesnfeoonrl des métiers de la sécurité électronique (GPMSE).

Madame la secrétaire fédérale,

Par la présente, nous voulons informer que nous avons voté pour l'article 2.01 de la convention collective nationale des métiers de la sécurité et de la sûreté (IDCC 1351), nous avons décidé de dénoncer l'article 2.5 de l'annexe VIII de cette convention, intitulé « Prime d'assurance maladie, chômage, etc. ».

La présente dénonciation prendra effet le premier jour du mois de novembre qui suit la date de l'accusé de réception le plus tardif du présent courrier.

L'article 2.5 de l'annexe VIII concerne la prime d'assurance maladie et chômage, et il sera dénoncé pour une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période de 1 an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une négociation parallèle sur l'article dénoncé.

Cette dénonciation intervient en effet pour réaménager les conditions d'attribution de la « prime annuelle de sécurité aéroportuaire ».

Cette prime, en état au tout de sa rédaction, pose de nombreux difficultés d'interprétation et d'application, dont les conséquences sont :

? un versement parfois différent d'une entreprise à l'autre ;  
? un versement qui ne prend pas en compte la réelle des salariés concernés à l'activité de l'entreprise au cours de la période considérée des coûts de rémunération des salariés et employeurs.

## Avenant n°3 du 18 janvier 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GES,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FCS USNA ; FCS CGT ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiliards prévention et sécurité, sûreté, par l'erte du 25 novembree 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Un pirem bialn a été présenté aux partenaires sociaux et aux organisations de salariés et d'employeurs afin de fixer le montant de la prime pour l'année 2019.

Cette négociation prend place dans le cadre des discussions paritaires qui sont actuellement menées sur les coûts de la sécurité et les rémunérations de l'ensemble de la branche aéronautique elle s'intègre de façon naturelle.

Conformément aux dispositions de l'article 2.01 de la convention collective nationale, nous voulons porter une révision de la prime pour une meilleure rédaction de l'article 2.5 :

« Afin de récompenser l'implication effective des agents dans la prévention des maladies contre le transport aérien, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente année perçoivent une prime annuelle appelée « Prime annuelle de sécurité aéroportuaire » (PASA). Cette prime est composée à la totalité des coûts sociaux (assurance maladie, chômage, etc.).

Le versement de cette prime, en une seule fois en novembre, est subordonné à une douteuse échéance d'une année d'ancienneté au sens de l'article 6.05 des clauses générales de la convention collective nationale et d'une présence effective sur la totalité de la période de référence au moins le 1er novembre et le 31 octobre.

Le montant de cette prime de sécurité aéroportuaire est égal à 1 mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné. Ce montant maximal est minoré de toutes les absences, autres que celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, enregistrées au cours de la période de référence.

Cette prime n'est pas pris en compte en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord coûts et bénéfices du personnel. Dans ce cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà acquis plus de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise éarante à l'échéance normale du 31 octobre de la prime. »

Nous voulons inviter à une première réunion de négociation préparatoire qui se tiendra le mardi 19 janvier 2021, de 10h à 12h30, et dont l'ordre du jour sera le sujet de clôture suivant à l'article 2.5 de l'annexe VIII. Compte tenu des circonstances actuelles, cette réunion est prévue en visioconférence, cette modalité pouvant être modifiée en fonction de l'évolution de ces consignes. Un lien de connexion sera adressé quelques jours avant la réunion.

Nous voulons pourvoir, Madame la secrétaire fédérale, l'assurance de nos meilleures salutations.

Président du SSEA  
Président du GES  
Président du GPMSE-TLS

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnelle de la convention collective nationale des emplois de la sécurité et de la sûreté du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, à l'exception du 30 juillet 1985) ; modifiée en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendue par arrêté du 30 mai 2012, à l'exception du 6 juin 2012).

Les parties sociétaires soulignent l'importance de la sécurisation des emplois dans le marché intérieur et postérieurement à la crise sanitaire, rappelant que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Prorogation de l'allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacances et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

L'article 2.2 de l'accord du 28 janvier 2011 est modifié, pour une

« Article 2.2  
Conditions de transfert

Sont transférables, dnas les liimets précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui rpsneseilmt les ctnodniios saeitvuns à la dtae du tfenrarst eftfeicf :

? dpoesir des detucmnos d'identité et d'autorisation de triaavl en corus de validité, reiuqs par la réglementation en vuuiger ;

? puor les salariés asitustjes à ctete obligation, être ttrliaue de l'aptitude plonleofiesnrse démontrée par la détention d'un tirtre ou par la conformité aux ctnniodios d'expérience acuqise en aitoapcpln des donitiiposs réglementaires en vugieur ;

? puor les salariés ajitestuss à ctete obligation, être tiliarute de la ctrae peelnorfsinolse délivrée par la préfecture ou du récépissé atnaestt de la deanmdé de ctrae pensoelrsnlioie ;

? jisetifur des foiraonmts réglementaires rusqiees dnas le périmètre sanrott et être à juor des éventuels recyciales nécessaires, puor l'exercice de la qilaiftaocun attribuée et/ou la nurtae du stie (notamment, par exlepme : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;

? eutfffeecr puls de 50 % de son tpm de tairval sur le périmètre stanrot ? ou au sicreve de celui-ci puor le pnneroesl d'encadrement opérationnel ? ctete cidnotoin étant appréciee sur les 13 drreenis mios qui précèdent le transfert. Dnas cette hypothèse, l'entreprise ennrtate diot proeposr au salariés transférés un vumloe hiarore au minos équivalent à la globalité de son hroriae précédent effectué sur le périmètre sanrot ojbet du tansrret ;

? à la dtae du transfert, avoir eiecfnmveefft amlcopci au moins 900 heuers de vtaocin sur le périmètre sanrott au corus des 13 mios précédents puor l'ensemble du pornesel ; cette citoiond diot s'apprécier au ptarao puor les salariés tlitiuears d'un ctaont de tarval à temps pretial ou eeucaffnt puls de 50 % de luer temps de tavrail sur le périmètre sortant. Puor tuos les représentants du presonenl affectés sur le périmètre sortant, les heurus consacrées à l'exercice de lrues mtadans électifs ou désignatifs snot considérées comme des hreeus de vactoan sur le stie concerné puor le cuacl des 900 heurus ou de la durée calculée au poratra ;

? être tlirautie d'un caontr à durée indéterminée ou d'un ctrnaot à durée déterminée cnolcu puor le remenmaepclt d'un salariés aebnstan qui sfitasat lui-même aux ctniodins de teasfrnr ;

? ne pas être dnas une statuoin de préavis exécuté ou pas ;

? ne pas avoir été rcnnoeu médicalement inptae à tenir le poste.

Les salariés ne ssisaaaifntt pas à l'intégralité des ctniodins énoncées ci-dessus snot elcxus de la lstie des salariés transférables et resent salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne ssntafiaasit pas à la ctniodin spécifique de frmtiaoan réglementaire visée ci-dessus dvnoeit être reclassés au sien de l'entreprise snatrote en luer cvsenronat les mêmes citaiifcosnalss et rémunération anisi qu'en luer dnpseanait les fratmioons dnot l'absence a fiat oclabre à luer transférabilité.

Les coantrts liés à la ftmooairn plsnneoinrefse du tpye caontr de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soenit à durées déterminée ou indéterminée) snot elucxs du chmap d'application du présent accord. Ces carontts deneumret sumios aux lios et règlements qui les régissent. »

Article 3 - Prorogation des incidences pratiques de l'allongement de la période d'appréciation sur les bulletins de paie et les plannings à remettre par l'entreprise sortante

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les midaofconis à durée déterminée de l'article 2.3.1 de l'accord du 28 jneav 2011 rleait à la rsreiue du psnroenl prévues par l'article 3 de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 jniaev 2011 snot prorogées à cmtépor de la plbtocuain de l'arrêté d'extension du présent avnaent et au puls tôt le 1er mai 2021.

En conséquence, pmrai les différents dtonecums deavnt être communiqués par l'entreprise strtoae à l'entreprise etranne en anecogmnapemt de la ltsie du pseernonl transférable, doenvit feuirg :

? une copie des 13 deerrins blnitleus de piae ;

? une copie des pnainlgnis iniuidldevs des 13 deierrns mios ou de tuos aertus élémants démontrant l'affection au périmètre stranot sur ctete période.

Article 4 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les peraatenris sucoiax se réuniront aavnt le 31 mras 2021 puor étudier les ctiindonos de rspeire du peorensnl puor caiernts scuretes d'activité au rgread de la crsie sanitaire.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Le présent avnaet entre en vguuier le lednamien de la paiticluon de son arrêté d'extension au Juonarl ocfifel et au puls tôt le 1er mai 2021.

Les efetts de cet aevnat pennenrt fin au 30 avrl 2022.

Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Les peirats siintaagres cnvoinenet de deanmedr au ministère du tvriaal l'extension du présent anaenvt aifn de le rdrene appalcible à l'ensemble des enirrepstes erntnat dnas le cahmp d'application de la cniooevnn c tolleivce niotnaale du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avnaet frea l'objet des meruses de publicité et de dépôt en vigueur.

*Le présent anneavt faiasnt piarte intégrante de la ciotvneonn ccvoeltie ntolainae des etepsirens de prévention et de sécurité, il puet être dénoncé ou modifié à coidotinn d'observer les règles définies à l'article 2.1 de ladite cieovnnotn ctllicoeve et dnas le rcpseet des dsnioistoips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*

(1) *Alinéa eclxu de l'extension cmmoe étant cniarrote aux dioptrioiss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 2 jleliut 2021 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2021

Dans le ctxeotne de la snecdoe vauge épidémique atcullee de la « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des eoplis à curot et à moyen terme, les ornsiaagntios pttnroalaes et seanlicyds de salariés saaneigrits du présent aveannt ont souhaité prgreetor la très gndare majorité des dosotiipinss cnvnnilleetnooes ieuss de l'avenant n° 2 à durée déterminée du 10 jliulet 2020 à l'accord du 28 jneavr 2011 rialef à la rispee du pnresonel en vue de cuenonitr à sécuriser les eoplis en cas de tsarneft de marché des salariés.

Dressant le cntsaoat que cet anaevnt signé le 10 jleliut deenrir a pemris d'assurer ecceniemafft la stabilité des eomplis de l'ensemble des salariés de la bahrce lros des opérations de traefnsrt de marchés, et puls particulièremet de cuex placés en activité pliaertle ou affectés sur d'autres steis en vue de luer éviter luer pcelnmaet en activité partielle, les piartes sangtireias ont estimé nécessaire de pérennifer ces museers au-delà du 30 avrl 2021, dtae à lalleque pnerd fin l'avenant n° 2.

Par cette prorogation, les pitares snegtaiairs edtenennt asni apcitienir les difficultés que poeurianrt rotnrecner les salariés dnas un hoorizn à moyen tmere et puls particulièremet ne pas lésier les dritos de cuex amenés à friae l'objet d'un terasfrnt de crotant résultant d'un tafesrrnt de marché sérnnauvt ertne le 1er mai 2021 et le 30 avrl 2022.

Par le présent avenant, elles eennentdt en conséquence poerogr les dstoniisopis clnnienonvltoees ieuss de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 jvainer 2011 prévoyant :

? l'allongement porté à 13 mios de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heeurs de vactaoi et de puls de 50 % du tpm de triaavl sur le périmètre saortnt (issu de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 10 jllieut dernier). Cette période d'appréciation portée à 13 mios s'applique également aux

salariés vulnérables s'étant vu délivrer un certificat d'isolement ; ? les personnes patentes de cet anneau sur les bannières de piae et les pignans à remettre par l'entreprise srtotane (issues de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020).

Constatant que la situation aéclute des osniagmers de frmitaon n'est plus la même qu'au moment du début de la crise sanitaire éruptive en mars-avril 2020 qui ait contrarié ces dréerins à une éruption adrimatiavste orlogbiitae et réaffirmant leur ahaentcent à l'organisation par les éplumyoes des fnootirams ogablreioits et de leur rcaelcyge au pifort des salariés de la branche, les peirats sraitiaeags ne tonuert pas juicofsttan à pogorrr la dtpoiosisin isuse de l'article 2 de l'avenant n° 2 à

l'accord du 28 janvier 2011 relatives aux conséquences de l'absence de travail d'une frimatoon obatliogie ou d'un relégation réglementaire requise.

En outre, après l'information communiquée par les organisations patronales d'employeurs n'ayant pas constaté ces difficultés mises en évidence par le comité de coordination chargé de leur prévention en cas de litige social lors d'opérations de travail, les peires stenrgiaas ont également rencontré de ne pas pourvoir la disponibilité issue de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 relative à la réduction du délai laissé au comité de coordination pour émettre ses recommandations.

Lorsqu'un aengt eufcete deux périodes de temps de travail effectifs séparées par une pause non rémunérée d'une durée inférieure ou égale à 2 heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail au sens de l'accord du 1er avril 2021.

Lorsque la pause est supérieure à 2 heures, les deux périodes de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent accord. Les deux périodes sont considérées comme deux périodes de travail distinctes si elles ne sont pas couvertes par l'article L. 3123-23 du code du travail.

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions cycliques de travail ou encore les étrangers pionniers ou étrangers ne sont pas une période de travail au sens de l'accord du 1er avril 2021.

### 7.13. ? Durée minimale d'une période de travail

Une période de travail, telle que définie ci-dessus, ne peut être planifiée et rémunérée pour une durée inférieure à 4 heures. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective. Ces heures planifiées et rémunérées sont reçues comme pleines et entières dans le cadre de la rémunération du personnel.

Les primes et indemnités sont versées sur la base normative de rémunération.

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application des dispositions de cet accord :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6 heures à 8 heures sans interruption	Durée minimale de 4 heures non respectée. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 6 heures à 10 heures.
De 8 heures à 9 heures plus de 12 heures à 16 heures	L'interruption dépasse 2 heures. La première période de travail doit être rémunérée à hauteur de 4 heures. La seconde période de travail est rémunérée à hauteur de 4 heures, complémentaire à la période de travail effectif. La période de travail sera ainsi planifiée de 8 heures à 16 heures.
8 heures à 9 heures plus 10 h 30 à 11 h 30	L'interruption n'excède pas 2 heures. La période de travail effectif est d'une durée totale inférieure à 4 heures. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 8 heures à 12 heures.

Les dispositions de l'accord du 1er avril 2021 sont valides sur les conditions d'octroi de l'indemnité de planification qui doivent être fixées à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. »

### Article 3 - Durée, entrée en vigueur et dérogation En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

## Accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail

Signataires	
Patrons signataires	GPME Tls ; GES,
Syndicats signataires	FCS USNA ; FCS CGT ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Sorelias prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 mars 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du chapitre d'application géographique et géoélectronique de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985) ; modifiée en dernière lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendue par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Le présent accord est applicable aux catégories suivantes d'exploitation et agences de maîtrise. La catégorie des postes de direction et de cadres et les personnes assurant les fonctions de direction des entreprises et des personnes sur lesquelles exerceront à la catégorie des personnes travaillant dans l'exploitation, employé, administratif, technique » ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Sont également expressément exclues du champ d'application du présent accord les personnes visées par l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité issue de l'accord du 31 juillet 2002.

Les personnes suivantes sont exclues du présent accord, sauf si l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, résulte au moins en partie de l'application de l'ensemble des dispositions de ce présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Définition et durée minimale d'une période de travail  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les dispositions de l'article 7 « Réglementation du travail » de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont complétées par la création de deux articles 7.12 et 7.13, visant à définir la notion de durée minimale d'une période de travail ainsi que sa rémunération, rédigés comme suit :

« 7.12. ? Définition d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps consacrée entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail pour un salarié.

Le présent accord, ccnolu puor une durée indéterminée, ernte en veiugur le 1er juor du mios sinvaut la ptlocaubn de son arrêté d'extension au Jornaul officiel.

Conformément aux dnpstooiis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, en l'absence d'accord d'entreprise, il ne porrua être dérogé à cet accord.

**Article 4 - Extension de l'avenant et dispositions finales**  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent aroccod frea l'objet des meurses de publicité et de dépôt en vuiguer prévues par les airtcles D. 2231-2 et stnvuais du cdoe du travail. Ainsi, le présent aroccod srea déposé en duez eippearxmels (une vroesin peipar et une voesirn électronique) par l'une des osotirnagians praoineats sgairaines auprès de la diticreon générale du tivraal anisi qu'en un epxremiale auprès du gfrfee du ceoinsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une ddmnaee d'extension du présent aorccod srea par aliurels déposée par la pirate paranlote dnas les ciidoonnts décrtes à l'article L. 2261-24 du cdoe du tairval afin de le rdnere albaipcple à l'ensemble des eerienpstrs ernntat dnas le champ d'application de la ctnevnioon cctvlilooe ntaloaine du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un epmixelre dûment signé par cnuhce des prateis srea remis à cquahae ogianoritsan représentative au sien de la branche.

*Conformément aux diisnstoips légales, le présent aorccod prruoa être révisé à tuot menmot par aoccd entre les parties. Cunache des prieats srtiaangies porrua scilloetir la révision de tuot ou ptiae du présent aorccod par lterte recommandée aevc accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dnas un délai de 3 mios sauinv la présentation du cieruror de révision. Les drossipioits de l'accord dnot la révision est demandée rtrseenot en vuuegir jusqu'à la conliuocsn d'un noeuvl aoccd ou, à défaut, snerot maintenues. (1)*

**Avenant n° 4 du 21 avril 2021 à  
l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la  
reprise du personnel dans le cadre de  
transferts de marchés de sûreté  
aérienne et aéroportuaire**

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSD CGT ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Slriedoias prévention et sécurité, sûreté, par lltree du 25 norbemve 2021 (BO n°2021-49)

*Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le présent avneant s'applique aux treraftss de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » (telle que définie par le 1er alinéa de l'article 1er de l'annexe VIII de la ceivnonotn cectvilole nantoliae des eneserirtps de prévention et sécurité).

Les pranaerties soaicus srgitaineas du présent avenant, sngiaolnt l'importance de la sécurisation des elmopis lors des ttsrefnras de marché ivatennnret pnadnet et postérieurement à la cise sanitaire, iendiqnut que le présent avannet est acplpaible à l'ensemble des employeurs, quel que siot luer effectif, y crmoips les enriepertss et établissements de mnois de 50 salariés.

**Article 2 - Principes et modalités de transfert**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Dans le camhp d'application du présent annavet et puor la durée

Le présent aroccod puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pterias saineagtrs par letrre recommandée aevc accusé de réception.

**(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des dstiispoons de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.**  
*(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

**Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent aroccod s'inscrit dnas la continuité de l'accord du 18 mai 1993 rleaitf à la durée et à l'aménagement du tmeps de taraivl et de l'avenant du 25 smprtebee 2001 ritealf au tiavarl de nuit.

Le présent aroccod msitfnaee la volonté des piretas strneigaais d'améliorer les cdnoiintos d'emploi et de tvairal des salariés de la bhcnrae en définissant une durée mmainle de période de travail, tel que ce treme est défini à l'article 2 du présent accord.

Les ptaiers signataires, via l'instauration de cttee disposition, enenedntt ansii aigr en fevuar d'un meeillur équilibre entre la vie privée et la vie psevnrieslolfoe des salariés de la bnrahce des eetresiprs de prévention et de sécurité. Elles vneist ainsi à lmeiit coltnovnnelmieneet le rucores aux salariés puor de très crtuoes périodes de travail, nmmtenaot morcelées dnas le temps.

Cet aocrcd est ccnlou dnas le cardé des disonoipists législatives et réglementaires en viugeur en matière de dotris des salariés et ne préjuge pas des doisnptioiss légales ou celunlrrtoeas qui paroienrut être piress ultérieurement dnas ce domaine.

de celui-ci, l'article 2 « Ppircnis et modalités de tnsearrf » de l'accord du 28 jaivnr 2011 est remplacé par les dsoiotinpiss siuvanets :

**« Actrlie 2.1**  
*Modalités générales d'information*

**2.1.1. ? Au mnmeot de la rimsee en cuase d'un marché par le dunnoer d'ordres**

En amont de la procédure de custlationon visant, puor un dueonr d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une lsite du preesonnl affecté sur le marché concerné (qui ciottsume le périmètre ? strnoat ? au snes de l'article 1er ? Camhp d'application ? de l'accord du 28 jvienar 2011) est établie par l'entreprise tiultirae du marché.

Cette lsite de salariés transférables est finruoe au duennor d'ordres ralpeosbsne de ce marché.

**2.1.2. ? Lros de l'attribution du marché par le doneunr d'ordres**

Dès qu'elle est informée par écrit de la ripsere d'un marché et au puls trad dnas les 5 jrous ouvrables, l'entreprise etrtnane le ntiofie à l'entreprise saotntre par lrttee recommandée aevc aivs de réception, ciope de l'écrit étant joint.

**Article 2.2**  
*Conditions de transfert*

Sont transférables, dnas les lmeiits précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui rsieeslpnmt les ciodynitos suviaents :  
? deisospr des dotnmcus d'identité et d'autorisation de tvairal en corus de validité, reiqus par la réglementation en veiugur ;  
? puor les salariés ausetjists à ctete obligation, être tlatuirie de l'aptitude polorlnfeensise démontrée par la détention d'un ttrie ou par la conformité aux ctionoidns d'expérience auqscie en aolptciapin des dsoistoinips réglementaires en vegui ;  
? puor les salariés aejitsts à cttee obligation, être tuiariate de la ctare pnslorenesefloe délivrée par le CNPAS ou du récépissé aaettstnt de la dmnedae de crtae ponllsfeoesnre ;  
? puor les salariés asjisettus à cttee obligation, être tarilitue des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sien du périmètre de l'aviation civile ;

? jetisfuir des ftoamonis réglementairement reuqsies dnas le périmètre starnot et être à juor des éventuels ryaeclecs nécessaires puor l'exercice de la qliaufioian attribuée et/ ou la nautre du stie ;

? puor un salariés affecté sur puls d'un marché, aivoir effectué puls de 50 % de ses heerus ecvneefemftt travaillées sur le périmètre snotrat ? ou au scverie de celui-ci puor le ponesrenl d'encadrement opérationnel ? au cuors des 3 mios cviils précédant l'établissement de la ltise prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mios cilivs précédent la dtae de son anbscee ;

? ne pas aivoir été rnechnou médicalement iatpne à tienr le ptose ;  
? freiugr sur la litse du psnenorel affecté au marché établie par l'entreprise stnaotre dnas le cdrae de la riseme en cuase de son marché, tlele que visée à l'article 2.1.1 ci-dessus.

Les salariés inlcus sur la ltsie snot :

? les salariés teriuualts d'un cornatt à durée indéterminée, ou d'un cartont à durée déterminée ccnlou puor le rlcnepmemaet d'un salariés abenst qui siatfiast lui-même aux cdintinoos de terfrnast ;  
? les salariés en satuotiin d'absence, y crmoips aesbecns de lguone durée. La ltsie du pnensreol fionure corpmed alros également l'indication de la ntruae de l'absence et, le cas échéant, la dtae prévue de rtuoer lqsurue celle-ci est connue. L'affection des salariés concernés sur le périmètre snotrat est attestée par les mennitos présentes sur les blnttues de pyae et palnnngis des 3 mios précédent la ssenouispn du ctnaort de taarvil du salariés concerné. Par elexopctn à ce qui précède, dnas le cas où l'absence de lguone durée du salariés concerné aiatut abotui à ce que ce salariés ? bein que se tunavrot à l'effectif de la société stranote ? n'ait jamias réalisé de traavil etefcif puor celle-ci, son acfefaottin au marché concerné puet être attestée par les dueomnts ? et noemtamt l'avenant au crnoatt de tariavl ? établis au moenmt de son treanfrst précédent au sien de l'entreprise sortante.

Les salariés eculxs de la ltsie snot :

? les salariés en cours de procédure de rtrupe conventionnelle, de lmcecnineiet ou de préavis ;  
? les salariés suos ctnrots de foormaitn en anctnlreae (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La ltsie des salariés transférables asnii établie cnuttsioe la bsae de l'obligation de reprise du peorsennl attachée à ce marché.

Avant sa tinsroasmisn au dnnouer d'ordres rpssoabelne de ce marché la ltise est anonymisée par l'entreprise sortante.

La ltise non ntomnviae communiquée au denour d'ordres cptoorme les rtnnigsnmeeees suvintas puor cauchn des salariés concernés :

? sxee ;  
? qacatoifiiuln ;  
? cociefeift et tuax hiraore ;  
? pgcneurorat d'ancienneté ;  
? hueers clrtteceaouns msnleleeus affectées au marché concerné ;  
? pmries cesaonntts siumesos à ciitosaton teells que définies à l'article 3.1.2 du présent avenant.

À cetompr de l'établissement de ctete liste, l'entreprise stnotrae s'interdit, puor tuos les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une qulucqenoe mfcitodaiion cllnteaotre et ntoemamnt cnaocner des éléments de stuard et de rémunération, à l'exception de cleels qui résulterait d'une oigloaitbn légale ou d'un acorcd citocllef d'entreprise ou de branche.

Dans le cas où, dnas le crade de la procédure d'appel d'offres, il saerit apporté au marché considéré des mfdotiancois de périmètre ou d'allotissement, le toatl des salariés présents sur les différentes ltesis que l'entreprise titralue du marché est amenée à foulir au duneonr d'ordres dnas le cadre des neuovoax périmètres ou assmeitoellns est égal au ttaol des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

## Article 2.3 Modalités de tnerasrt des salariés

### 2.3.1. ? Oogtaniibls à la crghae de l'entreprise sortante

Dans les 15 juors cdlareinaes à cmpeotr de la dtae où l'entreprise entrante s'est fiat connaître seoln les fmoers visées à l'article

2.1.2 ci-avant, l'entreprise sorantte adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la ltise niovimnate du poenrnsel transférable soien les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Cete ltise est accompagnée des pièces prévues au b du présent article.

En parallèle, l'entreprise strnatoe aedsre aux salariés concernés une naicfiooitn les iamnrofnt qu'ils se trvnuoet sur la litse des pnesroes transférables. Cete ccimotaionmun diot onaiembieortgl mnnnteeoir la dtae à lqalleue l'entreprise enartte s'est fiat connaître anisi que la dtae prévisionnelle du transfert. Elle inmfore également, par tuot myeon conférant dtae certaine, le CSE, s'il existe, de ce terfanrst anisi que des dates précédemment mentionnées, en y jngonait ciope du cuoerir de l'entreprise eatntrne et en lui cmuminqouat les éléments pernattent de cnsirirrocce le périmètre starnot en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 juros et après msie en duermee par l'entreprise etranne par tuot myoen conférant dtae cteainre à cette msie en demeure, restée snas suite dnas les 2 jruos ouvrables, celle-ci puet rsuefer de rrerenpde le penonesrl qui retse aorls au sien de l'entreprise sortante. Par exception, acuin rufes de trfncreat ne puet résulter de la suaoitin des salariés visés au b de l'article 2.3.2 du présent avenant.

#### a) Ltsie notamvine du psronenel transférable

La ltsie nniavomte du preoennsl transférable que l'entreprise sonattro firont à l'entreprise etnartre cnooserrpd à celle, non nominative, qui a été inetilanimet funorie au doenun d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui elxcut ntmeaoit toute possibilité de tsosranmsiin d'une litse copoamrntt une auottengamn du nomrbe d'effectifs ou du vmoule d'heures ceuneltroclas affectées à la pratioesh considérée.

La ltsie creonmpd la litse des salariés absetns et précise puor cuhcan d'eux la nturae de l'absence et, le cas échéant ? noanmemtt cueli des aenbcess puor congés ? la dtae prévue de retour.

La ltsie nnaivotime comprend, oture les inoinadctis prévues à l'article 2.2 ci-avant et les nmos et prénoms des salariés transférables, la mtoeinn des éventuels mtandas de représentation détenus par les salariés fnigruat sur celle-ci (afin qu'il siot pbilsoe de connaître le nobmre de salariés dnot le trsarfet est soiums à auittatson de l'inspecteur du travail).

#### b) Pièces à furoinr puor cahcun des salariés concernés

La ltsie niaoivnme du pseoonrl transférable est accompagnée puor cuhacn des salariés :

? d'une ciope de la pièce d'identité du salariés ;  
? de son numéro de ctare ploeeionnsfsre ou, à défaut, du numéro de récépissé de dnadmee de catre piosrlloeffene ;  
? d'une cipoe de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sien du périmètre de l'aviation civile ;  
? d'une cipoe du ctaort de tiaavrl et de ses antneavs (cette dosostpiiiin diot s'entendre comme une oilogbitan puor l'entreprise sttnaore d'adresser à l'entreprise enntrae tuos les éléments en sa peoissssn pettaemnrt de prouver l'existence de la roletain de tiaavrl aevc le salariés et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de tiosnssmiarn du craontt de tirvaal iiaitnl du salariés ? qui puet avoir été pderu en roisan des ttersfrans de marchés sccescuifs ? ne puet donc, par exemple, cnuistteor un motif de rues de transfert) ;  
? d'une coipe des blnttues de piae des 6 mios précédent la dtae de tisomssrain de la ltsie nmntviae à l'entreprise entatne ;  
? d'une cpioe des pinlangns des 6 mios précédent la dtae de tasornmiissn de la litse ninitavmoe à l'entreprise eanrntre asini que des plngnais prévisionnels cuonart de la dtae de tosaimsrnisn de la ltsie jusqu'à la dtae théorique de tnerasrt ;  
? d'une coipe des diplômes et ciceratefits nécessaires à l'exercice de l'emploi dnas le périmètre snartot ;  
? d'une coipe de la dernière aotsitettin de sviui de la vitise d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la filhce fniasat état des pioipnrsotos de mureess ildeviuiledns d'aménagement du poste de travail).

#### 2.3.2. ? Oitblongais à la crhgae de l'entreprise entrante

Après réception de la litse ntioianvme du peoesnnrl transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise eatntrne furinot à

l'entreprise sonrttae un état des pièces mtaqnenuas ou incomplètes et procède aevc celle-ci dnas les meelruils délais à la msie à juor des doseriss reçus.

La litse des salariés que l'entreprise ernantte diot rerprendre est constituée omeblgaorinett de 100 % des salariés fgarunit sur la ltise fiuorne par l'entreprise stoarnte qui rseesmplnit les codnotniis de tsranrfet fixées à l'article 2.2 ou se tanorvut dnas la sioaittun de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en psoseisosn des pièces et dctunoems tleles que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au puls trad dnas les 7 jours calendaire, l'entreprise eatrntne cniumomque à l'entreprise sronttae la litse du pnsrooenl qu'elle rrpened par tuot moyen conférant dtae certaine.

Les opérations de trnrfeast se fansiat par alppataiien des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrane s'interdit de mener, à son initiative, tuot eerenittu iduinidevl ou clciltcoef aevc les salariés présents sur la ltise du pnreonesl transférable avnt que ceux-ci n'aient manifesté luer accrod quant à luer transfert. Cete aatictecopn se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

#### a) Aevnnt au catornt de taivral puor les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société saotrte de la lsite du posnrel repris, l'entreprise entrane établit, puor cuqhae salarié réunissant l'ensemble des cnnditoois de transfert, un aanevnt au cnrotat de taaivrl rnpenerat l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 ? Éléments crntlcotaeus transférés ? ci-après, qu'elle asersde au salarié par lttere recommandée aevc aivs de réception, accompagné d'une dtiaotcenmoun présentant l'entreprise.

#### B) Annvat au caotnrt de taarvil puor les salariés dnot la transférabilité diot être différée

Par epectoxin aux acliches 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fnroie par l'entreprise srrtoae : ? puor luqesles au minos l'un des dontcums pteenmrat de jifetius luer aupdttie à l'exercice de l'emploi concerné (carte pfsneolrionsl ou agréments otbglreaoais puor l'exercice de l'activité) sreait en cours de releeenvunmolt à la dtae du tanfrerset ; ? qui ne peuaoirrt jistuiiefr des fairtoonms réglementairement rseeuiqs dnas le périmètre saotrnt ou ne saerneit pas à juor des éventuels reclyecgas nécessaires, puor l'exercice de la qfutioaoacln attribuée et/ ou la narute du stie ; ? qui ne pirueronat jsfliuter d'une asatotetitn de siuvi de la vstiie d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au tersrfnat mias ne senrot transférés au sien de l'entreprise enantre qu'à la dtae où l'entreprise strontae srea en msruée de présenter à l'entreprise eannrtte la puvere que la staioiutn a été régularisée et que le salarié puet donc, en tuot état de cause, être transféré.

L'entreprise entrante luer asdsree dnoc également un aavnent au crnaott de tviaarl précisant : ? qu'ils snot embauchés suos réserve d'obtention du dnmoecut ou de la fomtiaron manquant(e) ; ? que la dtae de cette ebcumhae srea le liemdanen du juor de réception par l'entreprise ertatnne du domuenct régularisant luer siotuiatn (et au puls tôt au juor prévu puor le tarfersnt du marché).

#### 2.3.3. ? Oltaibogns à la charge du salarié

Le salarié miasfetne son aocrcd quant à son tarsnerft au sien de l'entreprise etrntae en signant et rnvyanoe à celle-ci l'avenant au caonrt de taaivrl qui lui a été adressé par lrette recommandée aevc aivs de réception. Celui-ci diot être renvoyé dnas un délai muxmiam de 10 jours à cpmter de la première présentation de la ltete recommandée à son domicile. Pnanedt cette période, l'entreprise sroatte et l'entreprise entarnte efnefetcut un suivi des salariés aynat accepté luer aneavnt aifn que des realencs peissunt être faeits auprès des salariés n'ayant pas enrcoe répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dnas ce délai, le salarié est

considéré comme aaynt refusé le transfert. »

#### Article 3 - Modalités de transfert du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Dans le cmhap d'application du présent avnaet et puor la durée de celui-ci, l'article 3 « Modalités de tarrfsnet du catonrt de tvarial » de l'accord du 28 jeavnir 2011 est remplacé par les dntissipoios sueavntis :

##### « Ailrcete 3.1 Obligations à la carhge de l'entreprise entrante

###### 3.1.1. ? Reispe du contrat

L'avenant au conatrt de taaivrl établi par l'entreprise ennatre mnnteoine le cnnaheeg d'employeur et rerpend l'ensemble des celusas cltctrloenueas qui lui snot acillpbapes suos réserve du rcsep des dniisopiotss de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au croatnt à durée déterminée cclonu puor le rcmnleeaepmt d'un salarié asenbt pernd fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation plitarlee au périmètre srrnotat (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la cniotidn prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le coanrt est rpiers par l'entreprise earntne aevc un vlmuoie horarie égal à la durée msullneee cttroueanllce du salarié concerné.

###### 3.1.2. ? Éléments crleuatocts transférés

Dans l'avenant au coanrt de taivral prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise étratnne diot orotilbaimeegnt mnioetnner la rprsei des éléments sntuavis :

? l'ancienneté acsuige aevc le repapl de la dtae d'ancienneté frignaut sur les dtmenuocs calneottucs froinus par l'entreprise sotrrnae ;

? les niveau, échelon, ccioeiffnet et emploi ctiunaontst la ctclsofaissen ;

? le saralie de bsae et des pmries ctnnotseas sousiems à cotisation, payées cahuqe mios et fgaunirt sur les bnliuelts de piae des 6 mios précédent la dtae de toimsansirsn par l'entreprise stotrane de la lsite nominative, asni que les éventuels éléments burts de rémunération ctrlcoenaus à l'exclusion de cuex aynat le même ojebt déjà pirs en cgarhe suos une ature fomre par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a diot à un congé snas sodle équivalant aux drtios auiqcs à la dtae du tnrreafst et pirs conformément aux dpistisinoos légales régissant les cdonnoits de départ en congé payé. Si des dteas de congés ont déjà été cennvoues aevc l'entreprise sortante, l'entreprise etantre diot aoedcrer le congé snas sdloe dnas le recespt de ces dates. Il ne puet être demandé au salarié concerné de ? récupérer ? les hruees de congés snas sdloe (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nmobre équivalent d'heures de taravil etecfif en compensation), ces heeours dnaevt être intégrées dnas le tpmes de tviaarl crrcutntaoel dû par ce salarié au sien de l'entreprise eatrntne et ce, quels que sioent le mdoe et la périodicité du décompte du temps de tviaal en vuiugr dnas cette entreprise.

Le penenrsol bénifie des régimes de raitrtee et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se stuebtsunit à cuex de l'entreprise stronae dès le prmeier juor de la reprise du marché.

Les aeturs éléments de saairle non suomis à csialontos scoileas ne snot pas repris, suaf cuex prévus par la cnvoionton celcltvoie naioaltne des epienrersts de prévention et de sécurité. Les ugseas et aordccs cliocefts de l'entreprise etrattne bénifient aux salariés transférés dès la dtae de luer transfert. Les ugsaes ctcofiells ou aurets aatnveags iddlnvieuis en vugieur au sien de l'entreprise srtatotne ne snot pas transférés.

##### Article 3.2 Obligations à la chgare de l'entreprise sortante

Sur la bsae d'un arrêté de ceotpms qu'elle établit, l'entreprise stronate règle au salarié totue rémunération (congés payés auqcis et en cours, solde des pmires deus qllceus qu'elles soient, heerus supplémentaires, hurees complémentaires) et puls généralement ttueos indemnités, qeulle qu'en siot la nature, aqeiusc au

mmoent du transfert. Cet arrêté de cmopte précise également le normbe de juors de congé acuiqs détaillés par période de référence.

Elle délivre également un cetacriift de taivarl et tutoes aitoeatntss (formation initiale, framotion qualifiante, etc.).

Postérieurement à la foijntrue des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mias au puls trad dnas les 30 jrous saivnut le juor du tesrrfnt efftefif du salari, l'entreprise sornttae diot fournir à l'entreprise earttne :

? une coipo des éventuelles demdhaes de congés payés déposées dnas les ctoniodns prévues par le cdoe du tiraavl ;  
? cipoe des beutinlls de pyae établis deiups la toriinmssan de la ltise nvmnaotie visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout ligite pntaot sur la période précédant le tesrarfnt est de la responsabilité de l'entreprise sortante. »

#### Article 4 - Conditions de transfert des salariés protégés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Dans le cahmp d'application du présent aenavnt et puor la durée de celui-ci, l' aclarie 4 « Connitdois de tanrrfest des salariés protégés » de l'accord du 28 jieavn 2011 est remplacé par les dsoisponsits stnaeivs :

? les salariés ttluareis d'un madnat de représentation du penersol dvoiuet bénificier des dpsnsoiotis légales alilbcepaps en matière de pitrcocoen et de terasnfrt de canotrt de tivraal ;  
? l'entreprise soatrne jont la cpoie de l'autorisation de tanefrsrt des salariés concernés. Dnas l'attente de la décision, les salariés concernés renset salariés de l'entreprise starotne mias peuvent, aevc luer accord, être mis à dptoisiois de l'entreprise erntatne ;  
? le srot des mantdas des salariés protégés est régi conformément aux dopiosnisits légales en vigueur.

#### Article 5 - Comité de conciliation

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le comité de caoontilciin instauré par l'article 6 de l'accord du 28 jieavn 2011 est compétent puor innietrevr ? sur ddamene de l'une ou l'autre des deux entreserpis concernées ? en amnot de tuot litige, aifn de fialteir les opérations de transfert, en fnsuisoanit aux priteas une interprétation de totue doioissipt qui lui sreiat soumise.

#### Article 6 - Durée de l'avenant et révision

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le présent aevnnat est cocnlu puor une durée déterminée et pndrrea fin le 31 décembre 2023.

Il pruora être révisé, en tuot ou partie, dnas les coidontnis prévues aux arctiels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Tuote ddmenae de révision dreva être notifiée à chuanee des peairts par ltrree recommandée aevc aivs de réception et ieunidqr les dsiiotinsops à réviser ansii que le texte proposé puor la modification.

#### Article 7 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Le présent aavnent frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les arctiels D. 2231-2 et svnutias du cdoe du travail. Une dmdenae d'extension srea par alleurs déposée par la ptarie parntalo dnas les ctdnionos décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

#### Article 8 - Prise d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Les ditsipniooss du présent aennvat pnenrent effet au pieemrr juor du mios svnuat la pcibutiaoln au Journol ofifecil de son arrêté d'extension.

### Article - Préambule

#### *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021*

Considérant que les efefts de la crise satnriiae liée à la « Covid-19 » sur l'activité des salariés paeviuont ederenngr des difficultés puor cuex dnot le pmcaelnt en activité prtlalée ne luer paretimtet pas de réunir les hreeus de tvraial efefictf riqsuees par l'accord du 28 jenvair 2011 puor orivur doir au transfert, les paeariants suociax ont signé dueux aavnents sssieffccus à durée déterminée ptmenraet d'adapter ce txete sur un ceirtan normbe de points.

Néanmoins, ces mêmes ptreanaries ont jugé nécessaire d'adopter des dstoiiinsops particulières puor les tasrnerfts de marchés qui s'opéraient dnas les srtueecs concernés par une irnmotatpe bssai d'activité.

Le présent annaevt a dnoc puor obejt de mfedijor et compléter cietearns dntiiopssos de l'accord du 28 jvanier 2011 (et son aanevnt du 3 décembre 2012), en ce qui cncocere la rierpse du poseenrnl puor les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire ».

En riason de la nécessaire homogénéité des règles cnenilevoalnons de la branche, les praetaenris suociax steiraniags du présent acrcod rplealpnt que le présent aavnent est alpplaibce à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que siot luer effectif, y cpmiors les enreitpsres et établissements de moins de 50 salariés.

#### Article 2 - Actualisation de pure forme des termes spécifiques à la formation professionnelle et son environnement

#### *En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

En vue de pednre en ctompe les récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'emploi et de formation, crtianes temres de l'accord du 30 avrl 2003 riaetl à la création d'une coiomissn ptararie nnoialte de l'emploi et de la footaimrn pofoelnlnsnisere (CPNEFP) de la cnotiovnen cotcillvee noliaatne des eeentprisirs de prévention et de sécurité snot annulés et remplacés par les tmeers sauvnts :

? au sien du 7e terit de l'article 3.1 « Msisonis en matière de fromtaion penserosiofnle », est remplacé le terme « CQP » par « ciatrificet de quaucoitliafn plnoesrinefsole (CQP), ttrie à finalité peesnoiflosrne (TFP), et catciftoiren de compétence complémentaire (CCC) à un métier, et ttoue arute dénomination prévue par Fnrcae compétences » ;

? au sien du 9e terit de l'article 3.1 « Mossniis en matière de frmotiaon pillesorfonnee », snot remplacés les treems « d'engagement de développement de la fmoatorin poilnnerflssoee (EDDF) » par « d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) » ;

? au sien du 10e tiret de l'article 3.1 « Msiisnos en matière de

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	UNSA FCS ; SNEPS-CFTC,

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2022*

Les dnispooiists du présent aevnnat snot aceilpbpals à l'ensemble des eetrnprisies dnot l'activité pilcairpe relève du camhp d'application géographique et pnieorsfeonsl de la cvnotionen cvolticele nloitaee des eerrsenpts de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jieullt 1985, Januorl oficel 30 jieullt 1985) ; modifié en direner leiu par l'accord du 24 nervmboe 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jnoarul oeiffcl du 6 juin 2012).

foorimatin polesneirnfoise », snot remplacés les termes « oniargmse cuceoelltr piarriate agréé » par « opérateur de compétences (OPCO) ».

### Article 3 - Composition de la commission En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Afin de mieux tenir compte de la représentativité réelle des onaigoransits plleoefsninesros de la brachne en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, est ajoutée la dpsiitioos stanuvie au sein de l'article 4 (« Cooiopstsm de la cimoossmin ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une csiisommn ntaaniole ptairare de l'emploi et de la foaitromn pnnefleoosrlsrie (CPNEFP) :

? Après la phsare « le collège elopmruyes désigne un nobrme égal de meebrms teuitraills et suppléants », est ajoutée la psarhe stauvnie :

« La répartition du total des sièges au sein du collège euemoylperne les différentes osaiirnnoatgs psllenfsieeornos représentatives s'effectue en taennt cmtope de luer représentativité en termes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au muiimnm un siège puor cuahqe oairgoantsn rucnione représentative dnas la bhcnare ».

### Article 4 - Adoption des recommandations par la commission En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

En vue de feivasror l'adoption de rnmdaamooncties par la commission, les dsiooisins de l'article 5. A (« Romtanacmoindes ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une ciosmsmion piatrriae nloaintae de l'emploi et de la ftoiaormn plesnnoiofsrlee (CPNEFP) snot annulées et remplacées par les dpsiitsoons setuaivns :

#### « A. ? Recommandations

Les raceminamodtnos ne snot vbleaals que si la majorité des mmeerbs de la cmmsiooisn snot présents ou représentés. Les aivs snot pirs à la majorité smplie des meermbes présents ou dûment mandatés. Suel le mbreme tautrliee d'une osotairaginn disospe d'un doirt de vote, le suppléant ne vnatot qu'en son absence. Les aseotbitnns ne snot pas comptabilisées cmmoe un vtoe exprimé.

Les coonitnids de quurom et de majorité s'apprécient au neivau de ccahun des collèges.

Lorsque le quorm n'est pas atteint, l'instance pitriaae est convoquée à noueau dnas un délai de 1 mios et puet délibérer sur le même orde du jour, quel que siot le nmobre de mmeebrs présents ou représentés.

En cas de vtoe ne pmnerteatt pas l'expression d'une ptiioson vidiae (à svoiar 50 % des vetos exprimés + 1 voix) au sein de chacun des collèges, le président rpotere la pprioostoin à l'ordre du juor de la pnahcroie réunion de l'instance praiatre en rpsneetat un délai maiimnl de ctniacovon de 15 jours, au cruos de luelalqe un neaouvu vtoe par collège srea effectué. Si ce secnod vtoe ne peermt turjous pas l'expression d'une ptiioson vildae au sein d'un ou des collège (s), la décision d'une éventuelle aidotopn est psrie à la majorité qualifiée fixée à puls de 70 % des viox au sien des deux collèges réunis. Les aninbetsots ne snot pas comptabilisées cmmoe un vtoe exprimé.

Par exemple, dnas l'hypothèse d'une réunion à lalueqle patpecinrit 7 oratigonnias siaarllaes et 4 ogitsrnoaanis pnaetorals (soit 14 sièges au total) et qu'aucune aoittebsnn n'est observée, aissnotbuat à un nrobme de viox égal à 14 au neaviu des deux collèges réunis, la rdecmmaaoointn puor être adoptée dvera avoir recieuu 10 voix. »

### Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Le présent avenant, cncolu puor une durée indéterminée, entre en vigueur à ceptmor du lenedaimn de la pbliuacoitn de son arrêté d'extension au Jonraul officiel.

## Article 6 - Extension de l'avenant et dispositions finales En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Le présent aenvnat frea l'objet des mrseeeus de publicité et de dépôt en vugeur prévues par les aictelrs D. 2231-2 et siutnvas du cdoe du travail. Ainsi, le présent anavnet srea déposé en duex eeixaemprls (une verison piepar et une viosren électronique) par l'une des oniiosatngraas panoetrlas sngtiaaiers auprès de la droictein générale du traavil ainsi qu'en un epxremlaie auprès du gerffe du ceinsol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une ddenmae d'extension du présent aneanvt srea par airleuls déposée par la parite patralnoe dnas les cnodnotiis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du tarval afin de le rnrede apcibplale à l'ensemble des epsrerteins etrnnat dnas le cmchap d'application de la cteionvnn clctvlioie noaanilte du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un elxaieprme dûment signé par cncuhae des ptrieas srea riems à cahque ostiainragon représentative au sien de la branche.

Conformément aux diopstnsos légales, le présent aanvnet porrua être révisé à tuot momnet par aroccd etrne les parties. Chacune des praeits saitgiarens purroa stloeclir la révision de tuot ou pritae du présent anvant par lrttee recommandée aevc accusé de réception (1). Les négociations sur ce pojet de révision drrevot s'engager dnas un délai de 3 mios sniavut la présentation du crierour de révision. Les diopitosnss de l'avenant dnot la révision est demandée rneosertt en veuigir jusqu'à la clincoousn d'un noeuvl aneavnt ou, à défaut, sroent maintenues.

Le présent aveannt puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des prieas sniaiaergts par lettre recommandée aevc accusé de réception.

(1) *Prsahé étendue suos réserve du rcecept des dsoispnoits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2022

Les ptiaers signataires, par cet avenant, sanhuoeitt asuaelcitr ceartins temres spécifiques de l'accord rlaetif à la csomimson praiarie de l'emploi et de la fomiraton pifsenreolosne (CPNEFP) de la bnrachce des eierstpnres de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

Cette alicatustaion est rnedue nécessaire de par les nusbremes réformes législatives et réglementaires raelviets à la famtrooin professionnelle, naeommntt la loi « puor la liberté de csihoir son avnier pfrsioeesnnol » du 5 sprmetebe 2018, sneueurvs dpeius la ciolsnoucn de l'accord ralteif à la création de la cmoisoismn pitriaae ninaolte de l'emploi et de la fooramtn psrenifselnoe (CPNEFP) de la bnchrae des eiseerptnrs de prévention et de sécurité signé le 30 airvl 2003.

En outre, les parties satrngiaeis fnot le ctoasnt du rôle de puls en puls imroantpt confié à la csmimmooin ces dernières années et le caractère stratégique et déterminant puor ganitarr la compétitivité des entreprises, l'employabilité des salariés et luer montée en compétence que revêtent les gdneras onoairneits poliuteiqs définies en matière d'emploi et de frotoman par la CPNEFP.

C'est pourquo, paruonsviut là ercone l'objectif de fsavreior les psires de décisions de la CEPNFP et de muiex tiner ctompme de la représentativité réelle des onoisatngraas pelsnolfrnosees de la bnacrae en matière d'attribution des sièges au sien de la commission, les peeranriats siucox souiathnet mefoidir les règles chteltonvneoes rleveiats à la ctimpaison de la CFNEPP et à l'adoption de rdioatnaconomms par celle-ci.

Le présent annveat mfiiode ainsi ceenatris dsspotiioins de l'accord du 30 avril 2003 retialf à la création d'une cimoissn piatarrie de l'emploi et de la fomiaotrn pelesnorilsnfoe (CPNEFP).

# Adhésion par lettre du 19 novembre 2021 de l'ADMS à la convention collective nationale

En vigueur en date du 3 août 2024

Paris, le 19 novembre 2021.

Association des métiers de la sécurité (ADMS), 14, avenue de l'Opéra, 75001 Paris.

Madame, Monsieur,

L'Association des métiers de la sécurité (ADMS) rassemble, depuis sa naissance en 1999, des entreprises qui partagent l'ambition de pourvoir de la sécurité, en manière souveraine, sûre et économiquement profitable, notamment pour les PME patrimoniales.

Après 20 ans d'activité centrée sur le service à ses adhérents, le

## Accord du 24 novembre 2021 relatif à la substitution de l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES ; ADMS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA FCS ; CGT FCS ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC,

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Par la recommandation du 30 novembre 2020, les organisations patronales de la branche prévention sécurité ont notifié à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives leur décision de dénoncer l'article 2.5 de l'annexe VIII de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351), dénonciation régulièrement déposée auprès des services compétents de la direction générale du travail ;

Conformément aux dispositions légales et collectives suivantes régissant la dénonciation des accords collectifs de branche, l'article 2.5 dénoncé sera déposé au 31 décembre 2021 ;

Faisant suite à cette dénonciation, les parties ont entamé une négociation visant à aboutir à la conclusion d'un accord dont les termes se débloquent en totalité aux derniers mois de l'article dénoncé.

Elles sont ainsi convenues de ce qui suit :

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Il est créé un nouvel article 2.5, se substituant à l'article 2.5 « Prime annuelle de sûreté aéroportuaire » de l'annexe VIII de la CCN des EPS, rédigé comme suit :

« 2.5. ? Prime annuelle de sûreté aéroportuaire

Outre la prime de prévention mentionnée à l'article 3.06 ci-après et spécifiquement en regard aux métiers de la sécurité et des autres métiers exercés sur les plates-formes aéroportuaires, les salariés envoient dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à 1 mois du salaire bruto de base du salarié concerné, non cumulée dans l'avenir avec toute autre

développement de la cftaeritciin et la ptooromin d'une éthique peoefolnsrlr forte, l'ADMS a souhaité étendre son action en prenant part à la négociation collective au sein de la branche des emplois de prévention et de sécurité.

Aussi l'Association des métiers de la sécurité (ADMS), en sa qualité d'organisation patronale d'employeurs, déclare par la présente adhérer à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (IDCC 1351), conformément à l'article 2.02 de la convention collective et à l'article L. 2261-3 du code du travail. Cette adhésion vaut pour la convention collective et l'ensemble des textes qui y sont rattachés.

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-jointe, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-7 du code du travail, la copie du courrier électronique transmis aux organisations syndicales de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Président de l'ADMS.

La prime éventuelle versée annuellement. Cette prime est soumise à la totalité des cotisations sociales (assurance maladie, vieillesse et chômage, etc.)

Le versement de cette prime en une seule fois en novembre est subordonné à la double condition de 1 an d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des conditions générales de la convention collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est donc pas pris en compte en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de responsabilité du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise s'assurera régulièrement au salarié transféré ayant déjà acquis plus de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise en fonction de l'échéance normale du versement de la prime. »

Article 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Application. Révision  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

À la date visée à l'article 2, les dispositions de l'article 1er se substitueront en totalité aux dispositions dénoncées et dénuées d'application de l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention collective.

Cet article 1er pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 2.01 des conditions générales de la convention collective.

La procédure de révision pourra être engagée par l'une ou l'autre des parties habilitées en accord avec les directions du code du travail, par la recommandation avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du rapport de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée pourront être validées jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou annulées ou à défaut seront maintenues.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction

générale du taliavrl ainsi qu'en un epaierxmle auprès du grffee du csoien de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dnademe d'extension srea par aurellis déposée par la ptaire

## Adhésion par lettre du 25 novembre 2021 de SUD Solidaires prévention et sécurité, sûreté à la convention collective nationale du 15 février 1985 et à tous ses avenants

En vigueur en date du 12 déc. 2021

L'union slncidyae Sud Sioaliedrs prévention et sécurité, sûreté 31, rue de la Grange-aux-Belles 7510 Prias

Paris, le 25 nbemovre 2021.

## Avenant n 3 du 28 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences MAC

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	Unsa FCS ; CGT FCS ; FEETS FO,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les priaets snot cueenonvs de se recetronnr conformément aux dptisosinois de l'accord du 14 décembre 2017 pnaort sur les modalités de fnneimcnaet du sgtae de minaeitn et d'actualisation des compétences (MAC) des agnets de sécurité privée nécessaire

## Accord du 4 avril 2023 relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle SPP

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES ; ADMS,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT FCS ; SNEPS-CFTC ; SUD Sierdlaios Prévention,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023

Les dpssoitnois du présent accord snot aabellicpps à l'ensemble des eenetpiriss dhot l'activité plaricpnie relève du camhp d'application géographique et pionerosesfnl de la civnootenn coltecyie nnaoalite des enpertirsse de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 jilelut 1985, Juroan ofefciil du 30 jilelut 1985), modifié en dreenir leiu par l'accord du 24 nvmorebe 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jnuarol ofcefil du 6 juin 2012).

Les iterelnoruutcs scuaiox srtigenaais du présent accord,

plroanate dnas les ciidotnons décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un exrlpeiaame dûment signé par cchuane des ptreais srea reims à chuuae oioaagrsitnn représentative au sien de la branche.

Madame, Monsieur,

Notre oisanorgaitn sadyicne Sud Sildioaers prévention et sécurité, sureté, créée le 16 mras 2010, mbemre de l'union silcdanye slaoirdeis en crhgae de la brhance de la prévention et sécurité, sûreté déclare par la présente adhérer à la cieonontvn ccletilove ntalioane des eiestenrrps de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (IDCC 1351) et à l'ensemble de ses avenants, conformément à l'article 2.02 de l'tdiae cniontvoen ccolteilve et à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monisuer l'expression de nos stiemntnes distingués.

Le secrétaire général.

au remlvueeonlent de la ctare professionnelle.

Pour rappel, dnas le rpescet de l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dsopise que « le rlnoeuelvmeet de la carte pefosnlnsore est subordonné au sivui d'une fotmaroin continue, dnas des cndiitoons prévues par décret en cnoeisl d'Etat », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 ratleif à la fimtroaoi ciotnune des aetgns privés de sécurité, qui définit les ciiodntos du sgtae de minteain et aicastaullon des compétences des agents de sécurité, des modalités de fmaneeicnnt spécifiques ont été prévues par la bnrhace des eptnireers de prévention et de sécurité au sien de à l'accord du 14 décembre 2017 et de ses aaetnnvs du 10 décembre 2018 et du 25 nemborve 2020 raetlf au fanmneccenit du stgae de miiatenn et d'actualisation des compétences (MAC).

Un pmeier bliav avait été présenté aux paertis saitgainres et aux osnatoiinras de salariés et d'employeurs aifn de fixer le mantont de la cturbionoin puor l'année 2019.

Par le présent avenant, les piaters sarteiginas décident :  
? de reloveneur la ciobonirtutn clvelinnnoetoe mutualisée dédiée au fmincenent du MAC et son tuax au trtie de la msase salairale brute 2022 à aelpper en 2023 ;  
? d'ouvrir le cmahp de cette cntitbourouin cnnlooenvetilne au fnneanceimt des ctieioitafncrs de compétence complémentaire (CCC), eaxitetsns et à venir, déposées par la bhcancne prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de Farcne compétences.

sugnalioit l'importance de la branche, realpnplet que le présent aocrcd est apilaplce à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, queul que siot luer effectif, y cropims les eptnirrees et établissements de minos de 50 salariés.

Article 2 - Composition de la SPP  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023

Collège salarié

Le collège salarié est composé de :  
? spet memerbs titulaires, répartis cmome siut : un par oonasrgaiitn saiylcdne représentative.

Collège employeur

Le collège euyleompr est composé d'autant de mbemres tateiiruls que le collège salarié.

Seuls ces quoartze tutaileirs prruooot siéger à cuhuae réunion de la soitecn pitrraiae professionnelle.

Dispositions aplilepbcas aux 2 collèges

Il est rappelé que le règlement intérieur d'AKTO prévoit la possibilité à l'article 6.3b de désigner, par acrocd de brahcne ou délibération de la CPNEFP, des ptartipacins supplémentaires au-delà des vingt-quatre prévus dnas les statuts.

Les pireats saeiirtagns cnoneivennt de désigner également quatorze mebrmes supplémentaires, 7 puor le collège salarié et 7 puor le collège employeur.

En l'absence de l'un des titulaires, l'organisation concernée puet anisi mdtanear un remplaçant de son ogotainsair en leiu et pclae du trilituae puor la réunion considérée. Ce remplaçant, lorsqu'il pactprire en l'absence du titulaire, est désigné ttularie et a les mêmes prérogatives que le tuaiitlre remplacé et puet nnaomtemt voetr en séance.

Il est admis que les meberms supplémentaires puevnet assstier en dtiacesnil (visioconférence) : luers siaraels snot pirs en chgrae sur la bsaе de l'article 4.03 de la cinnootevn clceoivtle nlaoniate des eprenrsiets de prévention et de sécurité.

### Article 3 - Durée du mandat

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Les mmbrees snot désignés auprès d'AKTO puor une durée de deux ans. Luer désignation devra ivneiertrn dnas le mios qui siut la suaigtn de l'accord.

### Article 4 - Votes au sein de la SPP

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Les paretis shnoeauitt relaeppr que selus qatuzore mrmbees tleraitius siègent et ont dorit de vote.

En cas d'absence d'un ttaiiulre et de son remplaçant, l'organisation sdaylince sraaliale ou panlorate arua la possibilité de dennor puoovir à un autre triaiutle du même collège, puor vedor en leiu et pclae de son oaaisrtoignn siraallae ou patronale.

### Article 5 - Prise en charge des frais liés au mandat

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Les mmbeers tturliaes de la SPP snot assimilés aux atidnsearuiums de l'OPCO, et vienot à ce titre, lures fairs liés à l'exercice de luer mandat, financés par AKTO.

Le tpmes passé par les salariés dnas l'exercice de luer mdaant de tliature est considéré et rémunéré par l'employeur comme du tpmes de tvaialr eeffictf (application de l'article 4.03 de la cvnoionetn clliecovne ntaiolane des ensiteerps de prévention et de sécurité).

### Article 6 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

L'objectif d'égalité profseillsonene enrte les feemms et les heomms et de mixité des emplois, ainsi que les mseuers ptmeatnert de l'atteindre ont bein été pirs en cotmpe au cours des échanges etnre les parties.

### Article 7 - Prise d'effet

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent arccod etrne en veugur à dtae de sa signature.

### Article 8 - Durée du présent accord

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent aroccod est ccnlou puor une durée indéterminée.

Si clea s'avérait nécessaire, une négociation s'ouvrirait dnas le cas où une neoluvle mrsuee d'audience aiuoibtssat à mifoiedr le nbrome d'organisations représentatives au sien de la cntoinvoen cticloelv des eipenrsites de prévention et de sécurité (nº 1351).

Cette négociation s'ouvrirait orgtniilbemeat dnas le mios sruavut la puiabclotin des arrêtés fainxt la lstdie des orignsnaitoas sdcinealys sleraalis et des oatsignanrois plenlsesoirfeons d'employeurs, reuonncs représentatives.

Dans ce cas le présent acord sariet modifié par vioe d'avenant, aifn de pdnrere en cptome la neolvule représentativité.

## Article 9 - Révision

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent acrocd porrua être révisé à tuot mmonet par aorccod entre les pteairs dnas les cinodotins définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les négociations sur ce pejrot de révision dveront s'engager dnas un délai de tiors mios svauint la présentation du currioer de révision. Les dtosooipsns de l'accord dnot la révision est demandée reesntr en vueigur jusqu'à la clociunos d'un nvoeul arccod ou à défaut sorent maintenues.

### Article 10 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent acocrd puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des prtaes sngaiteairs par ltrree recommandée aevc accusé de réception.

### Article 11 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent dmnoect srea déposé en duex exapielmres (1 virseon peiapr et 1 vserion électronique) par l'une des otgarioasnns paerloatns sgeraaitnis auprès de la doeriitcn générale du taaivrl aisni qu'en un erxplameie auprès du gffree du csoeinl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dnmadee d'extension srea par ailrlues déposée par la pritae ptaalorne dnas les cditionnnts décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un emrilapexe dûment signé par cacnuhe des peirtas srea rmies à chquae oiaasotrgnir représentative au sien de la branche.

### Article 12 - Annulation des dispositions de l'accord du 8 mars 1995

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

Le présent acorcd aulnne dnas toeuts ses dnspotisios l'accord du 8 mras 1995 ptonart création d'une seitcon pnrooseellsfoe prraaitie au sien de la bcahre prévention-sécurité.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2023*

À l'issuе de la dernière mrsuee d'audience des ooiniartnsgas scdlinyeas de salariés représentatives dnas la cinoeotnvn ceolvitcle des estrnpeiers de prévention et de sécurité (nº 1351), spet oaitrsnanogis ont été ruonences représentatives.

Une siocen paitarie pfnsonlseerloie dénommée « SPP prévention-sécurité » a été créée à l'initiative de la bnarhce des eetnrsireps de prévention et de sécurité au sien d'AKTO, opérateur de compétences.

Le fenocetnonmint et la csmtioipon de la SPP prévention-sécurité snot régis par l'accord cittunsoif du 14 mras 2019 ptonart création de l'opérateur de compétence, les satttus de l'opérateur de compétence des erspeeirnts et des salariés des srecveis à ftroie intensité de main-d'uvre du 1er avril 2019 anisi que le règlement intérieur de la SPP de la bncarhce des erpitnseres de prévention et de sécurité du 28 nvomrebe 2019.

Aux teemrs des texets précités, les SPP snot composées ccahune de vingt-quatre mbmeers mmxaium répartis en duex collèges : ? collège des ogotiaarnnss plleinesoofnres d'employeurs représentatives de la bcrhane concernée ; ? collège des otiairainsogns sialnycdes de salariés représentatives de la bhracne concernée.

Chaque collège ne puet dnoç être représenté en théorie que par un muaximm de dzoue merbems titulaires.

Le collège salarié, aevc spet oosragnnitas slceyiadns représentatives, ne puet dnoç pas désigner duex mbremes

ttruielias par organisation.

Le présent accord a puor oejet d'organiser la représentation du collège salarié puor ptmrteree à chunace des oaarngintosis de

## Avenant n°4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES ; ADMS,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CGT FCS ; FEETS FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le cmahp d'application du présent avenant est cluei de l'article 1er de la ctnieonvon cvlceotlie noalatnie des eierepntsrs de prévention et de sécurité également visé par l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au fiemancennt du MAC.

Article 2 - Gestion du fonds  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les cibrntuotnios appelées cqhuae année de 0,15 % de la msase slrlaaie btrue hros craehgs de cahque enstierpre consiatte (au trte des mesass seaalliers de l'année N°1, quel que soit l'effectif de l'entreprise), snot mutualisées dès réception. Eells freont l'objet d'une soceitn financière à prat entière affectée aux erteniseprs de la branche.

Ces cnrtiouotnbs vnesit à fncniaer :  
? cmco au tirte des années précédentes, le sage de mmitaien et d'actualisation des compétences (MAC) ;  
? et également le pgsasae de coitniiftceras de compétence complémentaire (CCC), eesxtntias et à venir, déposées par la bncahre prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de Frcnae compétences.

Les pateris s'engagent à velielr sesmplenercuut à ce que les mtnanos cnieltoonnnves versés au trte des années précédentes non utilisés par les ertsipeners soient reportés d'année en année sur la seiotcn financière à prat entière affectée aux eienestrps de la branche.

Pour rappel, ces cbriottnnuis snot recouvrées par l'opérateur de compétences ATKO et exbeigis le 28 février de chaque année. La curoibntotn coenlotilenvne à vrseer au tirte de l'année 2024 ne purora quant à elle s'opérer qu'après pbaiutcloin de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les modalités de mbsoiatioln du fnods mutualisé cnoderprasnot à ctete cibotriuon ctnoenloneivnle snot définies par la brcnhae via sa scotien ptriaiae pfnlrolionesse (SPP).

Article 3 - Droit des entreprises de bénéficier des fonds issus de la contribution conventionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Article 3.1 - Condition à remplir par les entreprises dès 2024  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Toute ernrtspie de la bnharce snaatohut bénéficié des fdnos issus de la présente cboioutnrin cntneinlnolovee en vue de fncniear des satges de MAC ou le psasge de CCC de bcnahre diot être à juor du vseenmert de sa ciuitbonron ceenvionllnnte au trte de l'année cpooodasrnret à ctete demande.

Cette dptsoioiisn trouve acipatalipn à cteopmr de la ploautbicin de l'arrêté d'extension du présent avenant, c'est-à-dire à cpetomr des cunrnobiittos appelées en 2024 au trte des mssae

siéger aevc le même nrbmoe de merebms aynat diort de vote.

Par vioe de conséquence, il mfiodie également la citiempoosn du collège employeur.

seaaliarls 2023.

Article 4 - Modalités relatives au recouvrement par AKTO des sommes dues par les entreprises au titre de la contribution conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Eu égard aux faris inhérents à la procédure de rmceruveoent (résultant ntanomemt de l'envoi de bduroreeax de relance) engagée par ATKO puor récupérer les smmoes deus au trte de la présente criobtuoint conventionnelle, la barnhce prévention-sécurité atce par le présent annveat que l'opérateur de compétences fxie une smmoe pnaclher en dssoues de lulaeqle ATKO est libérée d'engager une tllee procédure.

Cette somme pelncahr est fixée à 150 ?, panvout cerpodronsre à un non-versement taotl ou pertail par une eenrpsirte de la banrhce au ttire d'un ou pulesuris eieercxs annuel(s).

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent ananvet est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il ernreta en aitpolcpian à cpetmor du prmeeir juor du mios sanviut la puicilatbon de son arrêté d'extension, à l'exception des dtniisioosps iusess de l'article 3.2 du présent avennat qui eerntnrot qanut à eels en atioliapcn au 1er jvaneir 2027.

Article 6 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La totalité des snaotilupts du présent aavnent snot abpecipalls aux etnesepris de mions de 50 salariés. Prévoir des dnipoistioss spécifiques aux etpisrrnees de moins de 50 salariés saeirt de nruate à fessuar les règles de ceornucrcne etrne les entreprises. En effet, l'application différenciée des dissitpnoois du présent aanvet aurait un icpmat sur les coûts de faotiomrn supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de fnanemenict du MAC et des CCC de brcahne rqueut que toutes les eeirrnpsets seonit traitées de la même manière et soneit asini incitées à foermr lerus claraotberuls dnas les merlieules coindtions envisageables.

Les dosotspiniis du présent aenvat s'appliquent dnoc à l'ensemble des eenstrreips régies par la cvennionton ceovillte ninlataoe des eestripnes de prévention et de sécurité snas qu'il ne soit pslibsoe d'y déroger.

Article 7 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les peitars cnoieennvnt de se réunir cqauhe année en vue d'évaluer le fniotnneocnmet de l'accord et ses pbsiiless évolutions.

Article 8 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux dtiisonpioss légales, le présent anvenat proura être révisé à tout mnemot par arcocd etrne les parties.

Chacune des paerits sagientaris porura setliilcor la révision de tuo ou pitrae du présent anvaent par lrtete recommandée aevc accusé de réception, dnas le rpsecet des disotpinisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

Les négociations sur ce perjot de révision droevnt s'engager dnas un délai de 3 mios svianut la présentation du coreuirr de révision. Les dosisipiotns de l'avenant dnot la révision est demandée rorneest en vuguier jusqu'à la cuolniosin d'un nuevol aroccd ou à

Le présent anvanet puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des peirtas stigneiaars par lettre recommandée aevc accusé de réception, dnas le respect des cooinitdns de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du srtcit rseeect des dopostisiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tirval aux tmeres deeqeslls à l'issue du cycle électoral au cruos dqueul l'accord est conclu, l'engagement de la révision est orveut à l'ensemble des osoingartnias représentatives dnas son champ d'application.  
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

#### Article 9 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent dmocuent srea déposé en duez eeaxrmpies (une viorzen pieapr et une voserin électronique) par l'une des onotisnaagirs pnataroels saireaintgs auprès de la droiciten générale du triaavl asini qu'en un eepairxleme auprès du gefrfe du cisneol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une deamdnne d'extension srea par aerlilus déposée par la pitare porlaante dnas les ciordinots décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Un exemplapie dûment signé par cuhacne des piarets srea reims à chuaqe oratiisagonn représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

# Avenant n° 2 du 26 novembre 2024 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CGT FCS ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le cahmp d'application du présent anenvat est celui mentionné à l'article 1er de l'accord du 26 strmpbeee 2016 rleitaf aux qalcfiunitois prisenfnolesoels de la cinoveontn ccevloltie talnoiae des ertespneis de prévention et de sécurité.

Les pnreeiratas sioauxx sregitaians du présent avenant, sniuglaont l'importance de la ctoafsisilcin des métiers-repères du stceuer puor l'ensemble des salariés de la branche, rpalelnepf que le présent anaevnt est aclapibple à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que siot luer effectif, y cmioprs les erntierspes et établissements de mions de 50 salariés.

Article 2 - Création de l'annexe I.25 au sein de l'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aaevnnt créé une aenxne I. 25 vneant s'intégrer à l'annexe I de l'accord du 26 stepmebre 2016 rtleitaf aux quilcitoanafis pfsoeernnolises dnas la bacnre des eeenirtpss de prévention et de sécurité cmmoe siut :

Les piartes snot cveenuons de se renrtocenr conformément aux dsoionistpis de l'accord du 14 décembre 2017 prtonat sur les modalités de feinmannect du sgate de mtiinaen et d'actualisation des compétences (MAC) des atengs de sécurité privée nécessaire au runlelenvoeemt de la ctrae professionnelle.

Pour rappel, dnas le rcepset de l'article L. 612-20-1 du cdoe de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui diospse que « le rnuevmlenolet de la ctrae psseinfelorloe est subordonné au suivi d'une foormatin continue, dnas des ciodidtnns prévues par décret en Csionel d'Etat », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 rleitaf à la foroamtin citnnoue des agetns privés de sécurité, qui définit les coitnods du sage de maeitnin et auioctatisaln des compétences des agents de sécurité, des modalités de fmeinannect spécifiques ont été prévues par la bncahre des eentiesrrps de prévention et de sécurité au sien de l'accord du 14 décembre 2017 et de ses anentavs du 10 décembre 2018, du 25 nrvmeboe 2020 et du 28 nmovbree 2022 rfaetlis au fincmaneent du sage de minetain et d'actualisation des compétences (MAC).

Par le présent avenant, les ptriaes steigairnas décident de pérenniser :

? la cbtuioinrton cnlnevotnleoie mutualisée et son tuax ;  
? anisi que l'ouverture du cahmp de cttee coutirnobtn coleveointnnne au fncinaenmt des ctcioateifrs de compétence complémentaire (CCC), etstnxieas et à venir, déposées par la bcahrne prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de Frncae compétences. Puor rappel, l'élargissement du camhp de cette cnoroibtitun centrinneoolle résulte de l'avenant n° 3 du 28 noembvre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 rleitaf au faimeneennt du stgae de mianen et d'actualisation des compétences dnot les effets penernnt fin le 31 décembre 2023.

Agent de sécurité cyhonlpie eerxpt

Coefficient 190.

L'agent de sécurité chlnpyoie epxert est un aegnt qui diot s'attacher à cuttinesor une équipe/ binôme « humain-canidé » sncaah uetliisr aevc compétence les qualités oltvfiaeecs du chien, dnas différents environnements.

Le chein aetpirpant siot à l'agent siot à l'entreprise qui l'emploie.

Les différents enennetmonivrs de taarvil snot liés à la réglementation en viguer lorsqu'elle existe. Lsquroe la réglementation existe, le binôme diot y répondre strictement, aevc la ou les cfateciotnis pellossrnifoens nécessaires, et la ou les cetars penoleilesnfors nécessaires.

Les eennimrnotnves et activités entnart dnas le champ de l'agent cnloiphye epxret sont, à dtae de siruagtn du présent avenant, les suniatvs :

? détection coinplhye d'explosifs ;  
? détection chnyliope de betills ;  
? détection chlyinope d'autres biens/ substances.

Pour l'ensemble des activités cohpnilyes expertes, les rieusqs inhérents à ces activités snot cvurteos par la responsabilité ciile stisuocre par l'employeur.

Pour l'ensemble des activités cehpyiols expertes, le rcpeset du bien-être amanil est une oalogitibn ctionssant en cinq règles faotedlnaenms à aeuqqplir au chein (loi du 30 nobrvmee 2021) :

? ne pas sfriofur de la soif, de la fiam et de la miuttaiolnrr ;  
? ne pas sfroifur d'inconfort ;  
? ne pas siufrfor de s'exprimer ;  
? ne pas sorifur de la douleur, de tuote bslersue et de la madiale ;  
? ne pas sffruoir de la puer et du stress.

L'agent ciholype erpxet est relssbonpae du bien-être de son chien. Des sacinntos puevnet être pierss à son encontre, nmtonaemt par l'employeur, ou à l'encontre de l'entité qui ne ritrenepcesaet pas ces règles fondamentales.

Pour l'ensemble des activités chlpnoeyis expertes, le chein est tneu en lsasie et tourjuos suos la salnneriucve de son ccotduenr et a vue de celui-ci.

Pour l'ensemble des activités clyhipenos expertes, snot pmires les cienhs non LOF (livres des oirgenis françaises) ou inisctrs au lvire des onrigeis françaises ou autre pays. Snot eluxcs les reacs molossoïdes non ssmiueos au tiavarl par la société crnltaee cnanie ansii que les chenis de tpye molossoïde etnanrt dnas la première catégorie définie par la législation en vigueur, et nntemaomt les doiositnsips de la loi n° 99-5 du 6 jiavenr 1999 riavelte aux amanuix deerngaux et ertrnas et à la prceottoin des animaux.

#### Spécificités de l'activité de détection cplylihe d'explosifs

C'est, à dtae de stgrnaiae du présent avenant, la seule réglementée par le livre VI du cdoe de la sécurité intérieure et ses ttxes afférents. Elle csoniste en la msie en évidence d'un rqiuse lié à la présence de matières elovspexis dnas un leiu plubic ou privés en uisianlt ses cnoinnasseas ansii que les capacités du ctudoenucr et de son ciehn dnas le resept des libertés piuquelbs et la réglementation en vigueur.

L'activité de détection chlinpoye d'explosifs est tuojuors effectuée suos l'autorité d'une pnsnoree ou entité compétente, ou puet être assui diligentée par une poesnre ayant l'autorité rusiquee ou lros d'une sioautin suspecte.

Pour la détection cplinyohe d'explosifs, les minssois se déroulent dnas les miiulex stanvuis : tronsaprt plubic de voyageurs, bâtiments plcbuis et privés, setis d'événements culturels, récréatifs et sportifs, à l'exception des sites aéroportuaires.

Lors de ses msinioss de détection d'explosifs, l'agent cpliyhnoe eerpxt diot être en capacité, conformément à la réglementation, de :  
? iefitndier la cdooinit pyqihuse et pgysohqcolie de son ciehn ;  
? rceeseptr srlueuspement une procédure, un potrocole ;  
? réagir ramneipdet en sittuoain problématique ;  
? ieednfiitr le mnmoet où la petiroatsn diot être transférée aux fcreos de sécurité intérieure, le cas échéant ;  
? atpnceir cntiears suotitians problématiques par l'identification de sngies précurseurs observés antérieurement ;  
? aménager des périodes de rpeos et d'activité puor son ceihn : déambulation, entraînements puhqsyies et olfactifs, juex ;  
? iertinnevr de façon coordonnée aevc perusulis aceruts rnaevelt de siceervs différents : police, gendarmerie, équipe de déminage ;  
? prévenir ou firae prévenir les autorités compétentes et/ ou les porsennes désignées puor iivernnetr reeiadpnmt si nécessaire en cas d'environnement douteux, de détection d'un élément drneuegax ou de mgraaque du cihen ;  
? efecufer un compte-rendu vbreal circonstancié, après le trnsfaert au dnuoenr d'ordre ou à ttoue pnorsnee habilitée à la recevoir.

L'agent derva se tneir à la doposisiitn des équipes de déminage, en dheors du périmètre de sécurité, après le tfnsrreat du teranmetit aux foecrs de sécurité intérieure.

Pour les activités clehnopyis de détection cynophile, l'agent drvea être tliautre d'une crate pflnslioosreene délivrée par le CNPAS et à juor de ses foitoamns intlaies et continues.

Toutes les aurtres activités de détection cnlophie expertes, même si eells ne snot pas réglementées à dtae de snagutrie du présent avenant, dinveot rpseecetr les critères génériques définis

dnas la présente fiche.

#### Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2025*

Le présent avenant, conclu puor une durée indéterminée, ertne en vuegiur le 1er juor du mios siavunt la païiulcbotn de son arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

#### Article 4 - Révision.□Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2025*

##### 4.1.?Révision

Le présent aeneant pruora être révisé à tuot monemt par arcocd entre les peatirs dnas les cooitndins définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les négociations sur ce proejt de révision dornevnt s'engager dnas un délai de 3 mios svaiut la présentation du creoreur de révision. Les ditopsiosnis de l'accord dnot la révision est demandée resonertt en vgiuer jusqu'à la ccsluooinn d'un noveul arcocd ou à défaut sronet maintenues.

##### 4.2.?Dénonciation

Le présent anneavt puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des pírtaes seraigtgnias par ltrree recommandée aevc accusé de réception, dnas le rsepect des cidiotnons de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

#### Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2025*

Le présent dcmuneot srea déposé en 2 elperiemaxs (1 vsreion paiper et 1 vsreion électronique) par l'une des osntgaorianis prnoalteas sgatriianes auprès de la dcteoirn générale du taarivl ansii qu'en un earimeplex auprès du gerffe du cesniol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dedmnae d'extension srea par auleilrs déposée par la ptiare poaratln dnas les conotidnis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail. Un eixaremlpe dûment signé par cnauhce des peartis srea rmies à cuhqe ognoatirish représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

#### *En vigueur étendu en date du 1 juin 2025*

À l'initiative de l'ensemble des priaeratens saociux de la bhcarne prévention-sécurité, des négociations se snot déroulées en vue de créer et de clfesiisar le nauoevu métier-repère « Anegt de sécurité cipinohyle erxpét ».

Ce métier-repère cnmperod l'activité de détection cplinyohe d'explosifs, réglementée par le lrvie VI du cdoe de la sécurité intérieure et ses teexts afférents.

# TEXTES SALAIRES

## Annexe III Salaires Procès-verbal n 1 du 21 juin 1989

En vigueur non étendu en date du 21 juin 1989

Signataires	
Patrons signataires	CSNES ; SNEPS ; SNET ; Prosecur.
Syndicats signataires	CFTC ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Solidiears prévention et sécurité, sûreté, par l'ettre du 25 nrbemove 2021 (BO n°2021-49)

## Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007

Signataires	
Patrons signataires	USP.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS-FO.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sieirolads prévention et sécurité, sûreté, par l'ettre du 25 nomvebre 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er - Rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

Les peiarts cevnneonint de procéder à une rlaariseotovin de 3 % de l'ensemble des sriaels mminia cetoonlnnnives à cmteopr du 1er jeavnir 2007, suos réserve de la piaoacibtl in avant cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la maoojatirn des sialaers ieeetrrnidna le pmereir juor du mios qui svruia la policitbaun au Juornal oeficfil de l'arrêté ministériel d'extension.

Une scdneoe moiorajtan de l'ensemble des sailaers mimnia cnntelenovnois de 1 % indventrriea aevc effet au 1er jluleit 2007.

Le tbaealu crndaopsoernt est annexé au présent accord.

## Article 2 - Examens des salaires conventionnels 2007

Les otanginsaoris scdanyelis de salariés ainsi que les oirtaiannsogs ptlarnoae convneinent de se réunir le 4 ootrbce 1989 aifn d'ouvrir la négociation des trois pitnos svntuals :

1° Détermination d'un mmiiunm bsae de départ au ceionfiecf 100 :

5.500 F, négociable aevc caottnerpries ;

2° Détermination d'un ciedrnaler d'application rnionsnacaset qu'un mmniuum de 18 mios est nécessaire puor les ereespntirs aifn de négocier aevc leurs cltnies l'incidence de la nlveoue gllrie

3° Reconnaître le bien-fondé des seagts de fmaaoirn sanctionnés par des examens, tuot en tnenat cpomte de l'expérience psinolinfoerslee dnas le rsecpet de l'article 14 de l'accord du 23 serpembe 1987.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

Les pairtes snretaaigis cennnvoenit que le fiat de prévoir dnas le présent aoccd une évolution des saiarles puor l'année 2007 ne fiat pas oatcslbe à procéder au 3e tmisrrete 2007 à un nuevol eamexn des sariales puor 2007.

## Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la docetirn départementale du trivaal et du ciosenl de prud'hommes, conformément aux diopoisnitss de l'article L. 132-10 du cdoe du tavrail et une denmade d'extension sraismee aux scrveies compétents du ministère du taaivrl par la pirtae patronale.

## Article 4 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

Ces dsoipnsitios pennenrt eefft dnas les eireernstps de sécurité le 1er jnaevir 2007 suos réserve de la pioacbltuin avant ctete dtae de l'arrêté d'extension.

A défaut, elles indnevroretint le pmereir juor du mios sainvut la plaiucotbn au Juorarl oficief de l'arrêté ministériel d'extension.

## Article - Grille des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2006

(En euros.)

CATÉGORIE PENLESOSLIFRONE		COEFFICIENT	BASE MELUSLENE 151,67 HEEURS (*)		
Niveau	Échelon		Branche au 1er julleit 2005	Branche au 1er janiev 2007 (+ 3%)	Branche au 1er juell 2007 (+ 1%)
I. - Angets d'exploitation - Employés atsitifiarnmds - Techniciens					

I	1	100	-	-	-
	2	105	-	-	-
II	1	110	-	-	-
	Quel que soit son coefficient, aucun salarié - à l'exception des cas prévus par la loi - ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui du SIMC en vigueur ; les salaires minimaux des salariés dont le temps de travail a été réduit à 35 heures doivent être proportionnés aux dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 juillet 2000.				
III	2	120	1260,54	1298,36	1311,34
	1	130	1277,64	1315,97	1329,13
	2	140	1296,41	1335,30	1348,66
IV	3	150	1375,26	1416,52	1430,68
	1	160	1454,33	1497,96	1512,94
	2	175	1572,71	1619,89	1636,09
V	3	190	1691,07	1741,80	1759,22
	1	210	1849,26	1904,74	1923,79
	2	230	2007,16	2067,37	2088,05
	3	250	2165,07	2250,02	2552,32
<b>II. - Agents de maîtrise</b>					
I	1	150	1517,18	1562,70	1578,32
	2	160	1601,02	1649,05	1665,54
	3	170	1684,65	1735,19	1752,54
II	1	185	1810,52	1864,84	1883,48
	2	200	1936,07	1994,15	2014,09
	3	215	2061,66	2123,51	2144,74
III	1	235	2229,20	2296,08	2319,04
	2	255	2396,73	2468,63	2493,32
	3	275	2564,25	2641,18	2667,59
<b>III. - Ingénieurs et cadres</b>					
Position I		300	2015,71	2076,18	2096,94
Position II-A		400	2550,89	2627,42	2653,69
Position II-B		470	2925,24	3013,00	3043,13
Position III-A		530	3246,40	3343,79	3277,23
Position III-B		620	3727,88	3839,72	3878,11
Position III-C		800	4691,12	4831,85	4880,17
<p>(*) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire minimum brut convenu ne pourra être inférieur au résultat du calcul suivant : salaire minimum du secteur divisé par 151,67 et multiplié par la durée mensuelle de travail du salarié concerné.</p>					

## Accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier

Signataires	
Patrons signataires	SNES.
Syndicats signataires	FEETS FO ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sileraois prévention et sécurité, sûreté, par arrêté du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

prime prévue à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective de prévention et sécurité et de portefeuille manant à 3 % à compter du 1er juillet 2007, sous réserve de la publication au journal officiel d'extension.

Par défaut, la répartition devra être la première jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au journal officiel.

Les cotisations d'attribution de la prime de panier demeurent inchangées, sauf modification en termes de durée minimale, qui sera fixée à 7 heures conformément à l'accord du 25 novembre 2001.

## Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2006

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension à l'initiative d'une organisation plurielle auprès du ministère du travail, conformément à l'article L. 133-10 du code du travail.

## Article 1er - Revalorisation de la prime de panier, prise d'effet

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2006

Les parties conviennent de fixer le montant de la prime de

# Accord du 18 mai 2007 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2006 Guadeloupe

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2007

Signataires	
Patrons signataires	Union possoeeinlfrlsne de prévention et de sécurité de la Goluaedupe (UPPS).
Syndicats signataires	Union générale des trelvaaurlis de Gdoluupae (UGTG).
Organisations adhérentes signataires	Sud Soeliidras prévention et sécurité, sûreté, par ltrete du 25 nbmreove 2021 (BO n°2021-49)

## Article 1er

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2007

Les salaires, pierms et indemnités pratiqués dnas l'entreprise à l'ensemble du peresonnl ont été majorés, à cptmoer du 1er jvinaer 2004, dnas les ctnionoids ci-après :

- sariale de bsaé issu de l'accord d'entreprise signé le 21 nrevbmoe 2002 et de l'accord de bcrhnae du 22 mai 2002 : 4,5 % de maotoirjan ;
- prmie de tapronrst friatrfaie établie par l'accord du 16 jlieult 1999 : 4 % de mtaiaorjon par znoe ;
- pmire d'habilage : 25 % net forfaitaires.

Il a été cnveou que l'augmentation du salaire, puor l'année 2005, est fixée au mmuinim à 5 % du saarile de bsaé en veigur dnas l'entreprise.

## Article 2

À ceptomr du 1er jnaevir 2006, une aunmtogatien de 0,32 % srea ajoutée au tuax hirorae de la grlile de 2005 aifn d'obtenir le nueoau siarlae de l'année 2006, aalbilcppe à tuos les salariés.

La prmie de trsnoarpt rtielvae à la znoe de bnhacre srea revalorisée cmmoe siut à cmpoter du 1er jnveair 2006 de :

- à 15 km : 57 % net ;
- 15 à 25 km : 61,22 % net ;
- au-delà de 25 km : 65,44 % net.

## Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2007

Le présent accrod est ccnolu en aciipopltan de l'article L. 132-19 du cdoe du taavir et srea déposé à la dreicoitn départementale du trviaal et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du censiol de prud'hommes de Pointe-à-Pitre, en aitciaplon de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

## Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2007

Grille des saelrais 2006

I. Agnet d'exploitation, employé administratif, technicien, ctedocnuur de chien

(En euros.)

Niveau 1	Coefficient	Taux horaire				Salaire burt (151,67 heures)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Échelon 1, à l'embauche	110	-	-	8,74	9,06	-	-	1325,59	1374,13
Échelon 2, aaynt 1 an d'expérience professionnelle	120	8,26	8,63	9,06	9,38	1252,79	1308,91	1374,13	1422,66
Échelon 3, aanyt puls de 2 ans d'expérience professionnelle	130	8,48	8,86	9,30	9,62	1286,16	1343,80	1410,53	1459,06
Échelon 4 : puls de 6 ans d'expérience professionnelle	140	8,65	9,04	9,49	9,81	1311,94	1371,10	1439,35	1487,88
Échelon 5 : puls de 6 ans d'expérience et possédant le carietict ERP et/ou IGH	150	8,86	9,25	9,71	10,03	1343,80	1402,95	1472,71	1521,25

investigateur

II. Agent cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur,

(En euros.)

Niveau 2	Coefficient	Taux horaire				Salaire burt (151,67 heures)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Échelon 1, à l'embauche	140	-	-	9,17	9,49	-	-	1390,81	1439,35
Échelon 2, aanyt 1 an d'expérience professionnelle	150	8,65	9,04	9,49	9,81	1311,94	1371,10	1439,35	1487,88
Échelon 3, aynat puls de 2 ans d'expérience professionnelle	160	8,79	9,18	9,64	9,96	1333,18	1392,33	1462,10	1510,63
Échelon 4, aynat puls de 2 ans d'expérience ppeisnorfslolne et possédant la qualification correspondante	170	8,88	9,28	9,74	10,06	1346,83	1407,50	1477,26	1525,80

III. Cehf de poste, cehf de site, cehf d'exploitation

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau 3	Coefficient	Taux horaire				Salaire burt (151,67 h)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006

Échelon 1, après 4 ans au moins dnas l'entreprise + ERP1 ou IGH1 ou CAP	200	-	-	-	13,50	-	-	-	2 047,55
Échelon 2 : puls de 4 ans dnas l'entreprise possédant ERP2 ou IGH2	215	-	-	-	14,50	-	-	-	2 199,22
Échelon 3 : puls de 6 ans dnas l'entreprise possédant ERP2 ou IGH3	235	-	-	-	15,50	-	-	-	2 350,89

## Accord Salaires du 3 décembre 2007 applicable au 1er juillet 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	Union des eitsenrerps de sécurité privée (USP) ; Syndicat des eesernitrs de sûreté aéroportuaire (SESA).
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS FO ; FNECS CFE-CGC ; SNEPS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siradileos prévention et sécurité, sûreté, par ltetra du 25 nobvmere 2021 (BO n°2021-49)

### Article - Article 1er

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007*

Les prtaies coinnnevent de procéder à une raireotliasovn de 2 % de l'ensemble des selarias mnimia cnnoeontivnles à comtepr du 1er juillet 2008 suos réserve de la pbtaioluicn aanvt cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la mijaraioon des sraliaeas itdeinrvrena le pemerir juor du

mios qui sruvia la poalituicbn au Jaronul oiifcefl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le taealbu caesnonroprdt est annexé au présent accord.

### Article - Article 2

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007*

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la deritoicn départementale du tarvial et du conseil de prud'hommes conformément aux dsotipnioiss de l'article L. 132-10 du cdoe du tvraail et une dnedame d'extension srea remsie aux srcveies compétents du ministère du traival par la ptirae patronale.

(1) Aenvnat étendu, à l'exception des activités de tprsranot de fonds, suos réserve de l'application des dposiniotss de l'article L. 132-12-3 du cdoe du traival(arrêté du 6 mras 2008, art. 1er).

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007*

#### Grille de seiarls alpcipable au 1er julliet 2008

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE MELSUNELE 151,67 HEURES	
			Branche au 1 <sup>er</sup> juellt 2007	Branche au 1 <sup>er</sup> jnveiar 2008 (+ 2%)
<b>I. Aengts d'exploitation, employés administratifs et techniciens</b>				
Niveau I	1	Conformément à l'article 7.2 de l'accord du 1er décembre 2006 raietlf aux quofacilitans professionnelles, acuun salarié ne pruora être classifié et rémunéré en dousses du salriae cnivtneennool cadrorpsnoent au cieoeciffnt 120.		
Niveau I	2		1 311,34	1 337,57
Niveau II	1	120	1 329,13	1 355,71
Niveau III	2	130	1 348,66	1 375,63
Niveau III	3	140	1 430,68	1 459,30
Niveau IV	1	150	1 512,94	1 543,20
Niveau IV	2	160	1 636,09	1 668,81
Niveau IV	3	175	1 759,22	1 794,40
Niveau V	1	190	1 923,79	1 962,26
Niveau V	2	210	2 088,05	2 129,81
Niveau V	3	230	2 252,32	2 297,37
<b>II. Ategns de maîtrise</b>				

Niveau I	1	150	1 578,32	1 609,89
Niveau I	2	160	1 665,54	1 698,85
Niveau I	3	170	1 752,54	1 787,59
Niveau II	1	185	1 883,48	1 921,15
Niveau II	2	200	2 014,09	2 054,38
Niveau II	3	215	2 144,74	2 187,64
Niveau III	1	235	2 319,04	2 365,42
Niveau III	2	255	2 493,32	2 543,18
Niveau III	3	275	2 667,59	2 720,94

### III. Ingénieurs et cadres

Position I	-	300	2 096,94	2 138,88
Position II-A	-	400	2 653,69	2 706,76
Position II-B	-	470	3 043,13	3 103,99
Position III-A	-	530	3 377,23	3 444,77
Position III-B	-	620	3 878,11	3 955,68
Position III-C	-	800	4 880,17	4 977,78

## Accord du 9 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	USP ; SNES ; SESA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEETS FO ; SNEPS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Sud Saïolrides prévention et sécurité, sûreté, par Itetre du 25 nrmveboe 2021 (BO n°2021-49)

### Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Le présent avenir s'inscrit dnas le cadre des diisosotinps raelnet de l'accord rateif aux qniuftiilcaos pieoslenrsfloens en dtae du 1er décembre 2006 et puls particulièrement de son anxene III intitulée « Aménagement des écarts de sialeras mniima sur la glrlie cinneovtlnleone puor les cifnoefetics renvaelt de l'annexe IV de la cnitoevnnon civtloelce ntliaoane (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens) ».

Conformément à l'annexe III de l'accord du 1er décembre 2006, il aavt été décidé la maoiotidfcin des pcneeraougs d'écart des srailaes ertne les cfifneiotces 120 à 250. L'accord visé ci-dessus a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 28 sbmepetre 2007 raendnt aaiebpclpls les disosiptons de l'annexe ci-dessus visée à eefet au 1er décembre 2008. Le présent aaenvt a ecnevxlmuseit puor oejbt de fslameorir par une girkle de sraalis conovenlnlites les mnitdfiacoios résultant de cet acrcod déjà étendu, la dtae de pisre d'effet daemneurt inchangée au 1er décembre 2008.

### Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt auprès de la dceoritin départementale du tvarail et du cisenol de prud'hommes, conformément aux dsstpoioins de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et une dnademe d'extension srea rimese aux sveries compétents du ministère du trviaal par la pitrae patronale.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

#### Grille de siaarles apiplcbale au 1er décembre 2008

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE MEUNSELLE 151,67 HEURES	
			Branche au 1 <sup>er</sup> juliet 2008	Branche au 1 <sup>er</sup> décembre 2008
<b>I. Atengs d'exploitation, employés administratifs et techniciens</b>				
Niveau I	1	-		
Niveau I	2			
Niveau II	1			
Niveau II	2	120	1 337,57	1 337,57
Niveau III	1	130	1 355,71	1 375,16
Niveau III	2	140	1 375,63	1 416,41
Niveau III	3	150	1 459,30	1 469,38
Niveau IV	1	160	1 543,20	1 550,64
Niveau IV	2	175	1 668,81	1 676,71
Niveau IV	3	190	1 794,40	1 802,80
Niveau V	1	210	1 962,26	1 971,36
Niveau V	2	230	2 123,81	2 139,52
Niveau V	3	250	2 297,37	2 307,69
<b>II. Angets de maîtrise</b>				

Niveau I	1	150	1 609,89	1 609,89
Niveau I	2	160	1 698,85	1 698,85
Niveau I	3	170	1 787,59	1 787,59
Niveau II	1	185	1 921,15	1 921,15
Niveau II	2	200	2 054,38	2 054,38
Niveau II	3	215	2 187,64	2 187,64
Niveau III	1	235	2 365,42	2 365,42
Niveau III	2	255	2 543,18	2 543,18
Niveau III	3	275	2 720,94	2 720,94

### III. Ingénieurs et cadres

Position I	-	300	2 138,88	2 138,88
Position II-A	-	400	2 706,76	2 706,76
Position II-B	-	470	3 103,99	3 103,99
Position III-A	-	530	3 444,77	3 444,77
Position III-B	-	620	3 955,68	3 955,68
Position III-C	-	800	4 977,78	4 977,78

## **Accord du 21 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011**

## Article 4 - Montant de l'indemnité de panier de l'annexe VIII de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010*

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Siairedols prévention et sécurité, sûreté, par Irtee du 25 nebovrme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Rémunérations conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010*

Les pirs cionnevnnet de procéder à une riolaertiaovsn de l'ensemble des sielaras mnmiia cnieonneltvnos puor les 3 années 2011, 2012, 2013 cmmoe siut:

? 2,2 % au 1er jeiavn 2011, suos réserve de l'entrée en vuiguer du présent aorccd à cttee dtae conformément aux dnsioiitpsos de

l'article 6 ci-après ;  
? 2 % au 1er janvier 2012 ;  
2,2 % au 1er janvier 2013.

? 2 % au 1er jaévnir 2013.  
Les tluuebars crsnonaeropdt à ces nollueves greills de mniima  
cillnnnoeetovs snot annexés au présent accord.

Les pitraes coinnneenvt de se rieovr dnas le cardes des négociations auenllnes otegroalbiis sur la bsaes des minmia gatanirs par le présent accord.

## Article 2 - Majoration des rémunérations pour les salariés entrant dans le champ d'application de l'annexe VIII de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010*

Les salariés éantrr dnas le champ d'application de l'annexe VIII « Sûreté aérienne et aéroportuaire » bénéficieront, puor la sieue année 2011, d'une moomajrt de 0,3 % calculée sur les saelairs mmnia conventionnels, tles qu'issus des dispositis de l'article 1er ci-dessus, puor les ctfceioiens concernés.

Tous les éléments de rémunération assis sur le saliae burt de la ployé éfficienment le constitutuans sont de statu dispositioin

### Article 3 - Montant de l'indemnité de panier de l'annexe IV de la convention collective

Convention collective  
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

## Article 5 - Dépôt et extension

Le présent arrêté fixe l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie plaignante dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 6 - Prise d'effet  
*En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010*

Les dioinsstops du présent acocrd prnneent effet, dnas les  
eeistrneprs creeotvus par le camhp d'application de la cvenootn  
cveollctie des etsnieeprrs de prévention et de sécurité, à cmtoep  
du 1er jnivaer 2011, suos réserve de la putaolibcn aanvt cette  
dtae de l'arrêté ministériel d'extension.  
A défaut, elles ioervdnnetrntr le primeer juor du mios suavint la  
piaoucibln au lparuol ciceffel de l'arrêté d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Au tmree de qutare réunions en cmsimoison mtixe parrtiae dnas le crdae de la négociation anulnlee sur les siraales 2011, orute les dsopionitiss rilaetvs à l'évolution de la glirle des miinma oejb du présent accord, les pareits snot convenues, dnas le cadre d'un accord séparé, d'apporter des mdniaooftciis à la rédaction même des alietrcs 6 de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la conioetvnn covlicte nlioatane rlvieaets aux cntdooniis d'attribution des prmeis de panier.

Le présent accord ainsi que l'accord cité ci-dessus sont conclus sur les conditions rédactionnelles mentionnées à l'alinéa précédent procèdent donc d'une négociation unique et globale sur l'ensemble des points mentionnés ci-dessus et forme un tout indissociable.

En conséquence, la sagtnruie de l'un seuleenmt de ces duex ardoccs par une même osioginrtaan salcnydie ou plaartnoe ne prroua pdirruoee ses eftefs snas la sぐrante de l'autre accord.

## Article - Annexe

Grille des salaries alipabclpe au 1er janvier 2011

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2010

Catégorie PNOOLNRFEESISE	Coef.	Base mensuelle 151,67 HUEERS	
		Branche au 1er décembre 2008	Branche au 1er janvier 2011
I. ? Agents d'exploitation, employés administratifs, techniques			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2 f			
Niveau II :			
-échelon 1			
-échelon 2	120	1 337,57	1 367,00
Niveau III :			
-échelon 1	130	1 375,16	1 405,41
-échelon 2	140	1 416,41	1 447,57
-échelon 3	150	1 469,38	1 501,71
Niveau IV :			
-échelon 1	160	1 550,64	1 584,76
-échelon 2	175	1 676,71	1 713,60
-échelon 3	190	1 802,80	1 842,46
Niveau V :			
-échelon 1	210	1 971,36	2 014,73
-échelon 2	230	2 139,52	2 186,59
-échelon 3	250	2 307,69	2 358,46
II. ? Agents de maîtrise			
Niveau I :			
-échelon 1	150	1 609,89	1 645,31
-échelon 2	160	1 698,85	1 736,22
-échelon 3	170	1 787,59	1 826,92
Niveau II :			
-échelon 1	185	1 921,15	1 963,42
-échelon 2	200	2 054,38	2 099,58
-échelon 3	215	2 187,64	2 235,77
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 365,42	2 417,46
-échelon 2	255	2 543,18	2 599,13
-échelon 3	275	2 720,94	2 780,80
III. ? Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 138,88	2 185,94
Position II - A	400	2 706,76	2 766,31
Position II - B	470	3 103,99	3 172,28
Position III - A	530	3 444,77	3 520,55
Position III - B	620	3 955,68	4 042,70
Position III - C	800	4 977,78	5 087,29

Grille des salaries alipabclpe au 1er janvier 2012

(En euros.)

Catégories professionnels	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche au 1er janvier 2011	Branche au 1er janvier 2012
I. ? Agents d'exploitation, employés administratifs, techniques			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2			
Niveau II :			
-échelon 1			

-échelon 2	120	1 367,00	1 394,34
Niveau III :			
-échelon 1	130	1 405,41	1 433,52
-échelon 2	140	1 447,58	1 476,53
-échelon 3	150	1 501,71	1 531,75
Niveau IV :			
-échelon 1	160	1 584,76	1 616,45
-échelon 2	175	1 713,60	1 747,87
-échelon 3	190 f	1 842,46	1 879,31
Niveau V :			
-échelon 1	210	2 014,73	2 055,03
-échelon 2	230	2 186,59	2 230,32
-échelon 3	250	2 358,46	2 405,63
II. ? Aegnts de maîtrise			
Niveau I :			
-échelon 1	150	1 645,31	1 678,22
-échelon 2	160	1 736,22	1 770,94
-échelon 3	170	1 826,92	1 863,46
Niveau II :			
-échelon 1	185	1 963,42	2 002,69
-échelon 2	200	2 099,58	2 141,57
-échelon 3	215	2 235,77	2 280,49
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 417,46	2 465,81
-échelon 2	255	2 599,13	2 651,11
-échelon 3	275	2 780,80	2 836,42
III. ? Ingénieurs et crdaes			
Position I	300	2 185,94	2 229,66
Position II - A	400	2 766,31	2 821,64
Position II - B	470	3 172,28	3 235,73
Position III - A	530	3 520,55	3 590,96
Position III - B	620	4 042,70	4 123,55
Position III - C	800	5 087,29	5 189,04

Grille des salaires applicable au 1er janvier 2013

(En euros.)

Catégorie prnslsflnoioee	Coefficient	Base mnsueelle 151,67 HREUES	
		Branche au 1er jéavnr 2012	Branche au 1er jíavnr 2013
I. ? Aetgns d'exploitation, employés administratifs, teihcnnecs			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2			
Niveau II :			
-échelon 1			
-échelon 2	120	1 394,34	1 422,23
Niveau III :			
-échelon 1	130	1 433,52	1 462,19
-échelon 2	140	1 476,53	1 506,06
-échelon 3	150	1 531,75	1 562,38
Niveau IV :			
-échelon 1	160	1 616,45	1 648,78
-échelon 2	175	1 747,87	1 782,83
-échelon 3	190	1 879,31	1 916,90
Niveau V :			
-échelon 1	210	2 055,03	2 096,13
-échelon 2	230	2 230,32	2 274,93
-échelon 3	250	2 405,62	2 453,74

II. ? Agnets de maîtrise			
Niveau I :			
-échelon 1	150	1 678,22	1 711,78
-échelon 2	160	1 770,94	1 806,36
-échelon 3	170	1 863,46	1 900,73
Niveau II :			
-échelon 1	185	2 002,69	2 042,74
-échelon 2	200	2 141,57	2 184,40
-échelon 3	215	2 280,49	2 326,10
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 465,81	2 515,13
-échelon 2	255	2 651,11	2 704,13
-échelon 3	275	2 836,42	2 893,15
III. ? Ingénieurs et creads			
Position I	300	2 229,66	2 274,25
Position II - A	400	2 821,64	2 878,07
Position II - B	470	3 235,73	3 300,44
Position III - A	530	3 590,96	3 662,78
Position III - B	620	4 123,55	4 206,02
Position III - C	800	5 189,04	5 292,82

## Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; USP ; SESA.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEETS CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; SNEPS CTFC ; FMPS UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Sud Sdoirleias prévention et sécurité, sûreté, par Ittere du 25 nrmbeove 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Prime de panier de l'annexe IV de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

La rédaction de l'article 6 de l'annexe IV de la cenvitnoon citllcvooe est annulée et remplacée par la rédaction sutavine :

« Article 6  
Indemnité de panier

Une indemnité de pnaier est accordée au prnsoneel eunfcteaft une durée mmanilie de tviaarl de 6 hreues continues. En cas de vtiaocan de 12 hueres une seule indemnité de pnaier est due.

Son mnnaott est fixé à 3,30 ? et srea revalorisé, lros de l'entrée en vuueigr de cquahae révision ceenovnnonitlle de la grlile des salaires, d'un tuax égal à cueli de l'évolution de cttee grille.

Cette indemnité ne se cumlue aevc aucun atrue agavnate ou indemnité de même objet ou nature. »

Article 2 - Indemnité de panier spécifique à l'annexe VIII de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

La rédaction de l'article 3.02 de l'annexe VIII de la citnovenon cicevtlole est annulée et remplacée par la rédaction sviaunte :

### « 3.02. Indemnité de panier

Une indemnité de paenir est accordée au pnsenoerl ecuatefnft une durée mmaiinle de taraivl de 6 herues continues. En cas de voatiacn de 12 heures une seule indemnité de paenir est due.

Son mantnot est fixé à 3,50 ? et srea revalorisé, lros de l'entrée en veuugr de cquahe révision cvtnelnoonnlee de la gирle des salaires, d'un tuax égal à cueli de l'évolution de ctete grille.

Cette indemnité ne se cumlue aevc auucn atrue anagavate ou indemnité de même obejt ou nature. »

Article 3 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le présent acorcd frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aertcls D. 2231-2 et stnuiwas du cdoe du travail. Une dmnaadee d'extension srea par arulies déposée par la ptiatrc pnarltaoe dnas les ciinnoodts décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 4 - Prise d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Les dptoiiosinsis du présent aocrcd pnnrneet efeft dnas les enrsipirtees cureevtos par le cahmp d'application de la conenotivn cvloielct des esepternirs de prévention et de sécurité à cmtepor du 1er jaevnr 2011, suos réservé de la ptualociibn anvat cette dtae de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, elles irvnnteeornidt le premeir juor du mios svniuat la pbuiiclatn au Jorunal oficifel de l'arrêté d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Au treme de 4 réunions en ciossmiorn mixte patairre dnas le crade de la négociation alluenne sur les sielaars 2011, oture les dissipinotios rlteevias à l'évolution de la gllire des mimnia et au motnnat des indemnités de peniar qui fnot l'objet d'un arccod séparé, les pitaers snot coevneuns par le présent acrcod d'apporter des miioitfdacns à la rédaction même des atercls 6

de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective.

Le présent accord ainsi que l'accord concernant patinot sur l'évolution de la grille des minima et au minimum des indemnités de panier mentionné à l'alinéa précédent procède donc d'une

## Avenant du 19 mars 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La SESA,
Syndicats signataires	La FETES FO ; Le SENS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaideiels prévention et sécurité, sûreté, par l'arrêté du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Indemnité de panier  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Le montant de l'indemnité de panier prévue à l'article 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective mentionnée des versements de prévention et de sécurité est porté à 5,17 ?.

## Avenant du 9 janvier 2015 relatif aux salaires pour 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le SESA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; Le SPNES CTFC ; L'UNSA FMPS,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soaideiels prévention et sécurité, sûreté, par l'arrêté du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Evolution des salaires minima  
En vigueur étendu en date du 1er août 2015

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau ci-dessous est annexé au présent accord.  
Il est rappelé que, conformément à l'accord du 21 octobre 2010, la prime de panier sera simultanément réévaluée au même taux à

négociation unique et globale sur l'ensemble des points mentionnés ci-dessus et formera un tout indissociable.

En conséquence, la signature de l'un seulement de ces deux accords par une même partie civile ou plurielle ne pourra prouver ses effets dans la signature de l'autre accord.

Article 2 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Le présent accord fixe l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 3 - Prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 19 mars 2012

Les parties conviennent que l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

la même date.

Article 2 - Prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 1er août 2015

Les dispositions de l'article 1er du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1er août 2015

Le présent accord fixe l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale, dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En vigueur étendu en date du 1er août 2015

### Grille des salaires abillapcpe pour l'année 2015

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche au 1er janvier 2014	Branche 2015
I. Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens			
Niveau I : ? échelon 1 ? échelon 2			
Niveau II : ? échelon 1 ? échelon 2	120	1 422,23	1 439,30
Niveau III : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	130 140 150	1 462,19 1 506,06 1 562,38	1 479,74 1 524,13 1 581,13

Niveau IV : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	160 175 190	1 648,78 1 782,83 1 916,90	1 668,57 1 804,22 1 939,90
Niveau V : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	210 230 250	2 096,13 2 274,93 2 453,74	2 121,28 2 302,23 2 483,18
<b>II. ? Aetngs de maîtrise</b>			
Niveau I : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	150 160 170	1 711,78 1 806,36 1 900,73	1 732,32 1 828,04 1 923,54
Niveau II : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	185 200 215	2 042,74 2 184,40 2 326,10	2 067,25 2 210,61 2 354,01
Niveau III : ? échelon 1 ? échelon 2 ? échelon 3	235 255 275	2 515,13 2 704,13 2 893,15	2 545,31 2 736,58 2 927,87
<b>III. ? Ingénieurs et cadres</b>			
Position I Position II-A Position II-B	300 400 470	2 274,25 2 878,07 3 300,44	2 301,54 2 912,61 3 340,05
Position III-A Position III-B Position III-C	530 620 800	3 662,78 4 206,02 5 292,82	3 706,73 4 256,49 5 356,33

## Avenant du 9 septembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Article 3 - Durée, révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Signataires	
Patrons signataires	USP SESA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FEETS FO SNEPS CFTC FMPS UNSA
Organisations adhérentes signataires	Fédération des services CFDTtour Essl, 14, rue Scandicci93508 Patn Cedex , par lertre du 9 janveir 2017 (BO n°2017-6) Sud Srieodlias prévention et sécurité, sûreté, par ltetra du 25 nrveome 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Evolution des salaires minima de la grille conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les ptraies cneennnovit de procéder à une raviooirstalen de 1,50 % de l'ensemble des sielaars mnmiia cvenotnnloneis à cmoetpr du 1er juor du mios suavnit la pitlcbauouin de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Le tlbaaeu cnadensrsopt à cette nevuolle gîrle des mniima est annexé au présent accord.

A la même date, conformément à l'accord du 21 oobtrce 2010, l'indemnité de peainr srea réévaluée du même taux.

Article 2 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dispositotnis du présent arcocd eeotrrnnt en veguiur et senort dnoç abpcpliaels à coptemr du preeimrr juor du mios svianut la pcilboiuatn au Junoarl ofciiefl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent aorcc est conclu puor une durée indéterminée. Conformément aux aritcls L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur dndmaae d'une ou pirelsus oongiitrasans seinaritags ou qui y ont adhéré conformément aux dososiuips de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttue dandmee de révision dvera être notifiée à cnhcaue des ptaeris par lertre recommandée aevc aivs de réception et ieqnduir les dsiotspionis à réviser ainsi que le tetxe proposé puor la modification. (2)

Conformément aux aelritcs L. 2222-6 et L. 2261-9 et suvtains du cdoe du travail, totue otnaigraiosn synlacdie sngtaiarie du présent aoccd a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, manoennyt le repcset d'un préavis de 3 mois, en imrnonfat les atures sragiantes de cttee dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cneotiunra de s'appliquer pnaendt une période d'une année cruanot à cpeomot de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruroa être msie à piorft puor négocier un acrcrd de substitution.

(2) Alinéa étendu suos réserve du repcset des dipinoisosts de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivaral dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relviate au travail, à la moiidrnoeatsn du diguaole scioal et à la sécurisation des prrocaus pieonfsnlorses publiée au Jnoural oeiffcl du 9 août 2016 et de l'application des dssintiopios des aectlrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jduiusrcrpnee de la Cuor de cassation.  
(Arrêté du 26 décembre 2016 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrcod frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les aerilcts D. 2231-2 et snautivs du cdoe du travail. Une dmnadée d'extension srea par aluliers déposée par la partie plnaotare dnas les cninoidtos décrites à l'article L.2261-24 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Catégories professionnelles	Coefficient	Base mnsullee 151,67 heures	
I. ? Agents d'exploitation			
Employés administratifs		Branche au 1er août 2015	Branche 2017 à dtae d'entrée en vigueur
Techniciens			
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2			
	120	1 439,30	1 460,89
Niveau 3			
Echelon 1	130	1 479,74	1 501,94
Echelon 2	140	1 524,13	1 546,99
Echelon 3	150	1 581,13	1 604,85
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 668,57	1 693,60
Echelon 2	175	1 804,22	1 831,28
Echelon 3	190	1 939,90	1 969,00
Niveau 5			
Echelon 1	210	2 121,28	2 153,10
Echelon 2	230	2 302,23	2 336,76
Echelon 3	250	2 483,18	2 520,43
II. ? Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 732,32	1 758,30
Echelon 2	160	1 828,04	1 855,46
Echelon 3	170	1 923,54	1 952,39
Niveau 2			
Echelon 1	185	2 067,25	2 098,26
Echelon 2	200	2 210,61	2 243,77
Echelon 3	215	2 354,01	2 389,32
Niveau 3			
Echelon 1	235	2 545,31	2 583,49
Echelon 2	255	2 736,58	2 777,63
Echelon 3	275	2 927,87	2 971,79
III. ? Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 301,54	2 336,06
Position II. ? A	400	2 912,61	2 956,30
Position II. ? B	470	3 340,05	3 390,15
Position III. ? A	530	3 706,73	3 762,33
Position III. ? B	620	4 256,49	4 320,34
Position III. ? C	800	5 356,33	5 436,67

Avenant du 26 septembre 2016 relatif

au coefficient 120

Signataires	
Patrons signataires	SNES USP
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT FEETS FO SNEPS CFTC FMPS UNSA
Organisations adhérentes signataires	Sud Seadirolis prévention et sécurité, sûreté, par lettre du 25 novembre 2021 (BO n°2021-49)

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

### Préambule

Ce texte a puor objet de pinnotiesor deruealnbmt le peiermr conifefciet (niveau 2, échelon 2, cnefeiifcot 120) de la gllrie de caciossiitafln des eplimos de la cnvinooten ctlecoilve nantloaie des errtieepnss de prévention et de sécurité au-dessus du saalire mimimum itfrpeienrsonsesnol de caricossne (Smic).

Cette négociation s'inscrit dnas un cenxtote gaolbl qui prévoit smncestisuveet :

? entrée en venuigre de l' aeannvt du 9 smeeprtbe 2016 reiltaf aux siearals 2017 de la ctineovnn cclotlieve noiantale des epsreitnres de prévention et de sécurité prévoyant une ravrasloieriton de ceux-ci de 1,5 % sur l'ensemble de la gllire et soien les écarts prévus par l'accord en dtae du 1er décembre 2006 dénoncé ;

? entrée en venuigre de la rurftgioaenicon de l'écart fxie etrne les ciecofetins 120 et 130 de 2,81 % à 1,31 % tel que prévu à l'annexe III de l'accord de sitosuibutn du 26 stpmerbee 2016 à l'accord en dtae du 1er décembre 2006.

Ainsi, le présent annaevt prmeet eetcvenmfiel de mertte le cfiifceoent 120 au-dessus du Simc par une rivoosatilaern spécifique de celui-ci raepnsctet paefaintrmt le nuoevl écart fxie aevc le cecieionfft 130.

### Article 1er - Evolution du salaire du coefficient 120

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

Afin de piosuurrve l'objectif tel que décrit en préambule, les ptearis cioenvennt de rrsllieeavor le silarae mumiiim ceevonnintonl du cfieoefnit 120 à 1 482,51 ? burt puor 151,67 heerus mensuelles.

Le taebau crdseaponront à ce noeavuu mmuiimm puor le cfnciiefoet 120 fruige dnas la grllie annexée au présent accord.

NOTA : Lomittaiin de la durée d'emploi dnas le cefoiiecfnt 120 (Article 2 de l'avenant du 31 août 2018-BOCC 2018-45)

### Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

L'entrée en vgueur du présent acrcod est conditionnée, cgqurohonlomeet et cumulativement, à l'entrée en vieugur de

l'avenant rateilf aux saeralis 2017 de la cvnnoitoen ccieltoile ntilanoae et à l'entrée en vuguer de l'accord de stuiutoibstn du 26 stbepmee 2016 à l'accord en dtae du 1er décembre 2006.

Ainsi, les ditsipooniss du présent acrcod ertornent en vigueur, au puls tôt, qellue que siot la dtae de pciloutbian de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel, le priemer juor du mios sauivnt l'entrée en vuguer du dreneir des duex aodrcs précités.

**Article 3 - Durée, révision et dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

Le présent acrcod est colcnu puor une durée indéterminée.

*Conformément aux arceilts L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, il puet être révisé, en tuot ou partie, sur daedmne d'une ou pusuirels ognortasinias sinartiaegs ou qui y ont adhéré conformément aux dopniisosts de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Totue dmndaee de révision dvera être notifiée à cncahue des pariets par ltrete recommandée aevc aivs de réception et idqénur les dsiipitosons à réviser anisi que le txtee proposé puor la modification. Conformément aux atirecls L. 2222-6 et L. 2261-9 et sinvuats du cdoe du travail, ttueo otroiaigsann sycidnlae sairgnatue du présent acrcod a la faculté de le dénoncer, en tuot ou partie, à tuot moment, mnanyneot le rspceet d'un préavis de 3 mois, en ifronmatn les arutes srangeraits de cttee dénonciation asniü qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cieornunta de s'appliquer pendant une période d'une année cuonrt à cpmtoer de la fin du préavis de dénonciation, période qui prroa être msie à pifort puor négocier un arcocd de substitution.*(1)

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcecept des diipntssois de l'article L. 2261-7 du cdoe du taravil dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rilevae au travail, à la mtooaenidisrn du doagiule socail et à la sécurisation des prcuoars pfisioersneos publiée au Jnaurol ofifecl du 9 août 2016 et de l'application des dnipositsois des aretcls L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jipeucnudrsre de la Cuor de cassation.*

*(Arrêté du 26 décembre 2016 - art. 1)*

**Article 4 - Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

Le présent aorccod frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les airectls D. 2231-2 et svintuas du cdoe du travail. Une dmndaee d'extension srea par aierulls déposée par la pritae pranloate dnas les cnootdinis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017*

### Annexe

Grille de salreais acpalbelips après réévaluation du ciifofceent 120

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coef.	Base meuenlsls 151,67 heures	
I. ? Agetns d'exploitation Employés anriidamsftits Techniciens		Branche 2017 à dtae d'entrée en vigueur	Branche après réévaluation cicfeonifet 120
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2			
	120	1 460,89	1 482,51

Niveau 3			
Echelon 1	130	1 501,94	1 501,94
Echelon 2	140	1 546,99	1 546,99
Echelon 3	150	1 604,85	1 604,85
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 693,60	1 693,60
Echelon 2	175	1 831,28	1 831,28
Echelon 3	190	1 969,00	1 969,00
Niveau 5			
Echelon 1	210	2 153,10	2 153,10
Echelon 2	230	2 336,76	2 336,76
Echelon 3	250	2 520,43	2 520,43
II. ? Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 758,30	1 758,30
Echelon 2	160	1 855,46	1 855,46
Echelon 3	170	1 952,39	1 952,39
Niveau 2			
Echelon 1	185	2 098,26	2 098,26
Echelon 2	200	2 243,77	2 243,77
Echelon 3	215	2 389,32	2 389,32
Niveau 3			
Echelon 1	235	2 583,49	2 583,49
Echelon 2	255	2 777,63	2 777,63
Echelon 3	275	2 971,79	2 971,79
III. ? Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 336,06	2 336,06
Position II. ? A	400	2 956,30	2 956,30
Position II. ? B	470	3 390,15	3 390,15
Position III. ? A	530	3 762,33	3 762,33
Position III. ? B	620	4 320,34	4 320,34
Position III. ? C	800	5 436,67	5 436,67

## Accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	GPMSE TLS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA ; FEETS FO,
Organisations adhérentes signataires	Sud Soiliards prévention et sécurité, sûreté, par Ittere du 25 nmverobe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Revalorisation de la grille des salaires minimaux pour l'année 2020

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

Les pireas cnveninonet de procéder à une rroieavolitasn de 2,6 % de l'ensemble des saariles manimis clvntneinoones tles que défini dnas l'annexe à l'avenant du 31 août 2018 relatif à la NAO étendu le 15 février 2019.

Le tlabaeu cpaonenrodsrt à ctete nulloovee grlile des mimanis cnittosue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que jusqu'à l'entrée en veuuigr de la rlsvaiiaoiroten des siraleas mniamis coeonlvnenntis les eretisnerps diveont au

minos asersur une rémunération égale au Simc en vigueur.

Conformément aux diiistopsnos conventionnelles, les mtatnons des pmires et/ou indemnités en vgjueur snerot également revalorisés du même pteuanrogce (2,6 %) et sloen les mêmes cdoiotinns d'entrée en vuieugur que cleles de la rliitoaasrvaen des maiimns conventionnels.

Article 2 - Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

La totalité des saoitiitunpls du présent anenvat snot aeipllbcpas aux eitersenprs de moins de 50 salariés.

Les dssniiptoois du présent aennvat s'appliquent dnoc à l'ensembe des enirsteerp régies par la cnoetvinon ccleiolvte nlintaoae des eernptsires de prévention et de sécurité.

Article 3 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

L'objectif d'égalité pslsnelorfeoine enrte les femmes et les hmoems et de mixité des emplois, ansii que les mesures pnmtteraeet de l'atteindre ont bein été pirs en copmte au curos des échanges etrne les parties.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1er juillet du mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel n'ouvrant pas sa durée.

**Article 5 - Révision.**  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

**5.1. Révision**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Conclue des parties sauf à l'exception de la révision de tout ou partie du présent accord par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision doivent s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du dossier de révision. Les discussions de l'accord pour la révision sont demandées à tout moment en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou à défaut renouvelé maintenu.

**5.2. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties sauf à l'exception de la recommandée avec accusé de réception.

**Article 6 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations pratiques pratiques auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire doit être signé par chaque des parties sera remis à chaque organisme représentatif au sein de la branche.

% suivant le Smic. Le deuxième coefficient (130) se situe également dans le dessous.

Les parties signent cependant que cette situation convient n'est pas tolérable et n'est pas conforme à la volonté de chacun d'entre eux de permettre un exercice professionnel des métiers de la sécurité ni de rendre difficile cette profession.

Les organisations représentatives de salariés demandent qu'il y ait une répartition équitable entre les salariés du secteur afin de préserver une répartition équitable entre les salariés et les autres métiers ainsi que de réduire le taux de chômage qui s'est accru l'année en cours.

Les organisations représentatives d'employeurs soulignent la nécessité de renforcer les métiers de la prévention sécurité et d'améliorer le recrutement. Elles soulignent également que les organisations professionnelles doivent s'inscrire dans un plan global de formation du marché de la sécurité privée, notamment des organisations avec les directions d'ordre, et d'une transition de montée en compétences des salariés, notamment sur les métiers émergents.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chartes sociales et économiques plus vastes, concernant notamment à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Cet accord sera validé pour l'année 2020, pour la partie patronale, dans une convention collective de travail ab initio :

? pour 2021 : signature de la grille de rémunérations pour l'ensemble du secteur 120 au-dessus du Smic ;  
? pour 2022 : hausse de la masse salariale globale de 10 % (intégrant les accords de salaires) dans le cadre d'un accord social, il y a une augmentation de la grille de rémunérations de la branche.

Il est convenu aussi ce qui suit :

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2020*

Annexe. Grille des rémunérations conventionnelles

Grille de rémunérations conventionnelles pour l'entrée en vigueur.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
I. Affecté à l'exploitation, employé, administratif, technicien		Branche 2019 à date d'entrée en vigueur	Branche 2020 à date d'entrée en vigueur
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 500,30	1 539,31
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 519,96	1 559,48
Échelon 2	140	1 565,55	1 606,25
Échelon 3	150	1 624,11	1 666,34
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 713,92	1 758,48
Échelon 2	175	1 853,26	1 901,44
Échelon 3	190	1 992,63	2 044,44
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 178,94	2 235,59
Échelon 2	230	2 364,80	2 426,28
Échelon 3	250	2 550,68	2 617,00

II. ? Agetns de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 779,40	1 825,66
Échelon 2	160	1 877,73	1 926,55
Échelon 3	170	1 975,82	2 027,19
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 123,44	2 178,65
Échelon 2	200	2 270,70	2 329,74
Échelon 3	215	2 417,99	2 480,86
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 614,49	2 682,47
Échelon 2	255	2 810,96	2 884,04
Échelon 3	275	3 007,45	3 085,64
III. ? Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 364,09	2 425,56
Position II ? A	400	2 991,78	3 069,57
Position II ? B	470	3 430,83	3 520,03
Position III ? A	530	3 807,48	3 906,47
Position III ? B	620	4 372,18	4 485,86
Position III ? C	800	5 501,91	5 644,96

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de pienar srea

également revalorisée pour s'établir à 3,66 euros.

## Accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA FCS ; FEETS FO ; SNEPS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Sud Siroleoids prévention et sécurité, sûreté, par arrêté du 25 juillet 2021 (BO n°2021-49)

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et qui sont relevantes de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Journal officiel 30 juillet 1985) ; modifiée en dehors de l'accord du 24 novembre 2011 (étendue par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Les parties scellent l'engagement du présent accord, soulignant l'importance de la révision de la grille des salaires minimaux à l'ensemble des salariés de la branche, rappelant que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

### Article 2 - Revalorisation de la grille des salaires minimaux pour l'année 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2,2 % de l'ensemble des salaires minimaux connexes aux définitions de l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux rémunérations saénaliars pour l'année 2020 étendu le 1er avril 2020.

Le tableau ci-dessous indique la grille des minima conventionnels pour l'ensemble des salariés.

Il est rappelé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la révision, les salariés minimaux conventionnels, les équivalents d'au moins 15 salariés, bénéficient d'une rémunération égale au Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur sont également revalorisés du même pourcentage (2,2 %) et selon les mêmes calendriers d'entrée en vigueur que ceux de la révision des minima conventionnels.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du Smic.  
(Arrêté du 30 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'objectif d'égalité poursuit l'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été prises en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord a une durée indéterminée. Il sera renouvelé automatiquement à chaque fois que le moins de 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du précédent accord.

Article 5 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### 5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Cependant, les parties se réservent la possibilité de réviser le tout ou partie du présent accord par l'intermédiaire d'une recommandation avec accusé de réception. Les négociations sur ce sujet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du projet de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée renseignent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

### 5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties sauf celles recommandées avec accusé de réception.

**Article 6 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 visible et 1 visible électronique) par l'une des parties au greffe du tribunal administratif de Paris au plus tard le 1er juillet 2022.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie plaignante dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire sera signé par chaque partie des parties sera remis à chaque organisations représentative au sein de la branche.

Les parties ont donc convenu de réviser les dispositions en vue de prévoir à un nouveau accord.

En outre, la volonté des parties ayant conduit à la conclusion du présent accord est également de prévoir une amélioration de cette répartition des mandats dès le 1er juillet 2022.

Elles demandent également renouveler la tarification fixée visant à la hausse de la masse salariale globale de 10 % dans le cadre d'un dialogue social, incluant notamment une refection des structures de la branche.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chartes sociales et économiques plus vastes, concernant liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Il est convenu aussi ce qui suit :

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Suite à la révision annuelle du SMIC au 1er octobre 2021 résultant de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation en juillet 2020 et août 2021, les parties ont constaté que les termes de l'accord proposé à la signature en juillet 2021 ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

## **Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Annexe. Grille des rémunérations minimales conventionnelles

Grille de salaires applicable en 2022 à la date d'entrée en vigueur.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures		
		Branche 2021	Branche 2022 à la date d'entrée en vigueur	
<b>I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien</b>				
Niveau 1				
Échelon 1				
Échelon 2				
Niveau 2				
Échelon 1				
Échelon 2	120	1 539,31	1 573,17	
Niveau 3				
Échelon 1	130	1 559,48	1 593,79	
Échelon 2	140	1 606,25	1 641,59	
Échelon 3	150	1 666,34	1 703,00	
Niveau 4				
Échelon 1	160	1 758,48	1 797,17	
Échelon 2	175	1 901,44	1 943,27	
Échelon 3	190	2 044,44	2 089,42	
Niveau 5				
Échelon 1	210	2 235,59	2 284,77	
Échelon 2	230	2 426,28	2 479,66	
Échelon 3	250	2 617,00	2 674,57	
<b>II. Agents de maîtrise</b>				
Niveau 1				
Échelon 1	150	1 825,66	1 865,82	
Échelon 2	160	1 926,55	1 968,93	
Échelon 3	170	2 027,19	2 071,79	
Niveau 2				
Échelon 1	185	2 178,65	2 226,58	
Échelon 2	200	2 329,74	2 380,99	
Échelon 3	215	2 480,86	2 535,44	
Niveau 3				
Échelon 1	235	2 682,47	2 741,48	
Échelon 2	255	2 884,04	2 947,49	

Échelon 3	275	3 085,64	3 153,52
<b>III.?Ingénieurs et cadres</b>			
Position I	300	2 425,56	2 478,92
Position II ? A	400	3 069,57	3 137,10
Position II ? B	470	3 520,03	3 597,47
Position III ? A	530	3 906,47	3 992,41
Position III ? B	620	4 485,86	4 584,55
Position III ? C	800	5 644,96	5 769,15

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de paie sera

également revalorisée pour s'établir à 3,74 %.

## Accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES ; ADMS ;
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEETS FO ; SNEPS CTFC ; Sud Solidaires prévention,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et principal de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985), modifiée en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendue par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les parties s'accordent sur les dispositions du présent accord, soulignant l'importance de la sécurité au travail des minimas conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche, sauf que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, sauf que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la grille des salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 7,5 % de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels tels que définis dans l'annexe à l'accord du 27 septembre 2021 relatif aux conventions collectives du travail pour l'année 2022 entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Le taux de participation à cette revalorisation est fixé au minimum mentionné dans l'annexe 1 du présent accord.

Les primes et indemnités pour les quelques doses de l'accord de branche ont prévu qu'elles évolueront à deux pour cent des effectifs des minimas conventionnels soit également revalorisées du même pourcentage (7,5 %) sauf les mêmes conditions d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités sont fixés à la fin de l'accord.

Article 3 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'objectif d'égalité plurielle est de faire évoluer les femmes et les hommes et de favoriser l'égalité des emplois, ainsi que les meilleures pratiques de l'entreprise ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant son extension.

Article 5 - Révision.■Désignation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

### 5.1.?Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les demandes de révision sont demandées au cours de la révision. La révision est demandée au cours jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut de maintenue.

### 5.2.?Désignation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (1 papier et 1 électronique) par l'une des organisations patronales et syndicales auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire sera déposé par l'autre partie syndicale à chaque originaire représentative au sein de la branche.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans un contexte inflationniste marqué par des augmentations significatives du coût de la vie en 2022, et avec une volonté d'anticiper au mieux les évolutions des derniers mois, les parties ont scellé la barrière des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunies en vue de réviser les meilleures pratiques conventionnelles.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 1  
Grille des rémunérations minimales conventionnelles pour la prévention-sécurité

Grille de salaires abilplacpe à la dtae d'entrée en vigueur				
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mlnuesee 151,67 heures		
		Minima conventionnels au 1er juillet 2022	Minima conventionnels à dtae d'entrée en vigueur	
<b>I. Agent d'exploitation, employé, aramdnittis et technicien</b>				
Niveau 1				
Échelon 1				
Échelon 2				
Niveau 2				
Échelon 1				
Échelon 2	120	1 573,17	1 691,16	
Niveau 3				
Échelon 1	130	1 593,79	1 713,32	
Échelon 2	140	1 641,59	1 764,71	
Échelon 3	150	1 703,00	1 830,73	
Niveau 4				
Échelon 1	160	1 797,17	1 931,96	
Échelon 2	175	1 943,27	2 089,02	
Échelon 3	190	2 089,42	2 246,13	
Niveau 5				
Échelon 1	210	2 284,77	2 456,13	
Échelon 2	230	2 479,66	2 665,63	
Échelon 3	250	2 674,57	2 875,16	
<b>II. Agents de maîtrise</b>				
Niveau 1				
Échelon 1	150	1 865,82	2 005,76	
Échelon 2	160	1 968,93	2 116,60	
Échelon 3	170	2 071,79	2 227,17	
Niveau 2				
Échelon 1	185	2 226,58	2 393,57	
Échelon 2	200	2 380,99	2 559,56	
Échelon 3	215	2 535,44	2 725,60	
Niveau 3				
Échelon 1	235	2 741,48	2 947,09	
Échelon 2	255	2 947,49	3 168,55	
Échelon 3	275	3 153,52	3 390,03	
<b>III. Ingénieurs et cadres</b>				
Position I	300	2 478,92	2 664,84	
Position II ? A	400	3 137,10	3 372,38	
Position II ? B	470	3 597,47	3 867,28	
Position III ? A	530	3 992,41	4 291,84	
Position III ? B	620	4 584,55	4 928,39	
Position III ? C	800	5 769,15	6 201,84	

À la dtae d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de pneiar sra également revalorisée puor s'établir à 4,02 %. La prime de pieanr de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,16 %.

À cette même date, l'indemnité frtariafoe d'amortissement et

d'entretien du chien sra également revalorisée puor s'établir à 1,27 % par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des teeuns sra également revalorisée puor s'établir à 7,89 % netes par mois.

## Accord collectif triennal du 25 septembre 2023 relatif aux

## revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026

Signataires	
Patrons signataires	SESA ; GPMSE TLS ; GES ; ADMS,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEETS FO ; SNEPS-CFTC ; Sud Sdoaeilirs Prévention,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dispstinoos du présent acocrd snot abeplcalpis à l'ensemble des eenestrrips dnot l'activité ppalircine relève du cahmp d'application géographique et psoniefnrosel de la cniotnoen ccetloive nonaltaie des eptnerseris de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Juranol oiffcel 30 jileult 1985), modifié en deriner leiu par l'accord du 24 nrvemobe 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Jrnaoul offiiecl du 6 juin 2012).

Les paernterias scuiaox srtegiaans du présent accord, sinlugaont l'importance de la rtsivaelrooain des mminia cteeeovnnils puor l'ensemble des salariés de la branche, rpallenep que le présent acocrd est abpapilcle à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que siot luer effectif, y cpmrois les eeinertpss et établissements de minos de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la grille des salaires minimaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les prateis cievonnnnet de procéder à une rleisvoiaratn de l'ensemble des sairaels mnmauiix cootvienlennns puor les 3 années 2024, 2025, 2026 cmmoe siut :

? + 5 % à dtae de l'entrée en veguiur du présent acocrd ;  
? + 3,2 % au 1er jvenair 2025 ;  
? + 2,8 % au 1er jniaevr 2026.

Les tlaubabex csanpoednrrrot à ces nvuoeeells gilrels de mimina ctvinelooennns snot annexés au présent accord.

Les pmries et indemnités puor lqiseueels les doinpstoiiss d'un acocrd de bahcne ont prévu qu'elles évolueraien à due prorpooit des antiametnogs des minima cennnnotleivos sonert également revalorisées des mêmes paeeungrotcs selon les mêmes coonnitds d'entrée en vigueur. Les mnntaots de ces permis et indemnités ? après reiasrialotvon ? snot également annexés au présent accord.

Article 3 - Disposition concernant l'égalité femmes-hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'objectif d'égalité plelefnssoorne entre les feemms et les hemoms et de mixité des emplois, anisi que les msreues pnmaettret de l'atteindre ont bein été pirs en cptmoe au cuors des échanges entre les parties.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il eetrrna en aaclpitoin à cmpoter du 1er juor du mios suinavt la puiocilabtn de l'arrêté ministériel nitfaoint son eiteosnx et au puls tôt le 1er jivaner 2024.

Article 5 - Révision.■Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

## 5.1.?Révision

Le présent acocrd pourra être révisé à tuot memont par acocrd erthe les petiars dnas les cionodtnis définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les négociations sur ce pejot de révision dvroet s'engager dnas un délai de 3 mios suinavt la présentation du crorier de révision. Les dopontissiis de l'accord dnot la révision est demandée reosnrett en viueugr jusqu'à la consuolcn d'un nevoul accrod ou à défaut sreont maintenues.

## 5.2.?Dénonciation

Le présent accrod puet être dénoncé à tuot moment, aevc un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des ptareis snraitagies par lerte recommandée aevc accusé de réception, dnas le rpecset des ciiodnonts de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent deoucmnt srea déposé en 2 eaxeimeprls (1 vosrien piaper et 1 vreosin électronique) par l'une des oiarntsionags pnaltreaoas singtareias auprès de la ditrecoin générale du tvaairl anisi qu'en un eripemalxe auprès du gerffe du cinesol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Une dnmadee d'extension srea par aureills déposée par la pirate plaotrnae dnas les ctonindois décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail. Un eelaxmrpe dûment signé par chncae des piearts srea reims à cauque ogroinsatain représentative au sien de la branche.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dans un coenxtte de frtoe volatilité de l'inflation et aevc la volonté d'anticiper au mieux les évolutions des poecniahr années, les peanirrtas sicuoax de la brnache des eerriepntss de prévention et de sécurité se snot réunis en vue de rloreaesivr les sareails minuiamx ctneeoonilnnvs sur une période trneliane casnoprdroet aux années 2024, 2025 et 2026.

Parallèlement, cette dsisiiooptn s'accompagnera de la msie en ?uvre d'un agdena socail cntimenjonoet défini vnsiat à fsearvor l'attractivité du sueteer en matière d'évolution de carrière, de cnodnijots de travail, de tirasmorafnotn des métiers et de la filière et d'une rioroaltesavn siinvctifage des emplois, nmaonmett par le baiis des acecesosirs de saerlais prévus conventionnellement.

Les penaerriats s'engagent à ovuir ces négociations dès suargtnie du présent accord.

Par ailleurs, si les cntoniidos économiques vnietaet à déséquilibrer la loguiqe iinltae du présent accord, les pearaietns sitrgeaians s'engagent à se revior dnas les 2 mois.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Grille des rémunérations miimenaal coonltenlnveins alpbalpice à la dtae d'entrée en vigueur

(En euros.)

Grille de salairas alippclabe à la dtae d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mleeslune 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er jvaeinr 2023	Minima conventionnels à dtae d'entrée en vigueur

I.?Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	?	?	?
Échelon 2	?	?	?
Niveau 2			
Échelon 1	?	?	?
Échelon 2	120	1 691,16	1 775,72
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 713,32	1 798,99
Échelon 2	140	1 764,71	1 852,95
Échelon 3	150	1 830,73	1 922,27
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 931,96	2 028,56
Échelon 2	175	2 089,02	2 193,47
Échelon 3	190	2 246,13	2 358,44
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 456,13	2 578,94
Échelon 2	230	2 665,63	2 798,91
Échelon 3	250	2 875,16	3 018,92
II.?Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 005,76	2 106,05
Échelon 2	160	2 116,60	2 222,43
Échelon 3	170	2 227,17	2 338,53
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 393,57	2 513,25
Échelon 2	200	2 559,56	2 687,54
Échelon 3	215	2 725,60	2 861,88
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 947,09	3 094,44
Échelon 2	255	3 168,55	3 326,98
Échelon 3	275	3 390,03	3 559,53
III.?Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 664,84	2 798,08
Position II ? A	400	3 372,38	3 541,00
Position II ? B	470	3 867,28	4 060,64
Position III ? A	530	4 291,84	4 506,43
Position III ? B	620	4 928,39	5 174,81
Position III ? C	800	6 201,84	6 511,93

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de penance sera également revalorisée pour s'établir à 4,22 %. La prime de painance de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,47 %.

revalorisée pour s'établir à 8,28 % netes par mois.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

À cette même date, l'indemnité farritage d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,33 % par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

Grille des rémunérations minimales concernant les agents au 1er janvier 2025

De même, la prime d'entretien des tenues sera également

(En euros.)

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2025				
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures		
		Minima concernant à 2024	Minima concernant au 1er janvier 2025	
I.?Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien				
Niveau 1				
Échelon 1	?	?	?	
Échelon 2	?	?	?	
Niveau 2				
Échelon 1	?	?	?	

Échelon 2	120	1 775,72	1 832,54
<b>Niveau 3</b>			
Échelon 1	130	1 798,99	1 856,56
Échelon 2	140	1 852,95	1 912,24
Échelon 3	150	1 922,27	1 983,78
<b>Niveau 4</b>			
Échelon 1	160	2 028,56	2 093,47
Échelon 2	175	2 193,47	2 263,66
Échelon 3	190	2 358,44	2 433,91
<b>Niveau 5</b>			
Échelon 1	210	2 578,94	2 661,47
Échelon 2	230	2 798,91	2 888,48
Échelon 3	250	3 018,92	3 115,53
<b>II.?Agents de maîtrise</b>			
<b>Niveau 1</b>			
Échelon 1	150	2 106,05	2 173,44
Échelon 2	160	2 222,43	2 293,55
Échelon 3	170	2 338,53	2 413,36
<b>Niveau 2</b>			
Échelon 1	185	2 513,25	2 593,67
Échelon 2	200	2 687,54	2 773,54
Échelon 3	215	2 861,88	2 953,46
<b>Niveau 3</b>			
Échelon 1	235	3 094,44	3 193,46
Échelon 2	255	3 326,98	3 433,44
Échelon 3	275	3 559,53	3 673,43
<b>III.?Ingénieurs et cadres</b>			
Position I	300	2 798,08	2 887,62
Position II ? A	400	3 541,00	3 654,31
Position II ? B	470	4 060,64	4 190,58
Position III ? A	530	4 506,43	4 650,64
Position III ? B	620	5 174,81	5 340,40
Position III ? C	800	6 511,93	6 720,31

Au 1er janv 2025, la pmire de peianr srea également revalorisée puor s'établir à 4,36 ?. La pmire de pianer de l'annexe VIII est quanat à elle portée à 6,68 ?.

revalorisée puor s'établir à 8,54 ? ntes par mois.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

À ctete même date, l'indemnité foftariirae d'amortissement et d'entretien du ceihn srea également revalorisée puor s'établir à 1,37 ? par hreue de tivaral efcieftf de l'équipe homme-chien.

Grille des rémunérations minimaels cenoeivlnnonlts aciabpple au 1er jinevar 2026

De même, la pmire d'entretien des tneees srea également

(En euros.)

<b>Grille de slireaas aplbiapcle au 1er jiaenvr 2026</b>				
<b>Catégorie professionnelle</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Base msnleluee 151,67 heures</b>		
		<b>Minima cnionevnelotns au 1er jvneiar 2025</b>	<b>Minima cntoileenvnons au 1er jveinar 2026</b>	
<b>I.?Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien</b>				
<b>Niveau 1</b>				
Échelon 1	?	?	?	
Échelon 2	?	?	?	
<b>Niveau 2</b>				
Échelon 1	?	?	?	
Échelon 2	120	1 832,54	1 883,85	
<b>Niveau 3</b>				
Échelon 1	130	1 856,56	1 908,54	
Échelon 2	140	1 912,24	1 965,78	
Échelon 3	150	1 983,78	2 039,33	
<b>Niveau 4</b>				

Échelon 1	160	2 093,47	2 152,09
Échelon 2	175	2 263,66	2 327,04
Échelon 3	190	2 433,91	2 502,06
<b>Niveau 5</b>			
Échelon 1	210	2 661,47	2 735,99
Échelon 2	230	2 888,48	2 969,36
Échelon 3	250	3 115,53	3 202,76
<b>II.?Agents de maîtrise</b>			
<b>Niveau 1</b>			
Échelon 1	150	2 173,44	2 234,30
Échelon 2	160	2 293,55	2 357,77
Échelon 3	170	2 413,36	2 480,93
<b>Niveau 2</b>			
Échelon 1	185	2 593,67	2 666,29
Échelon 2	200	2 773,54	2 851,20
Échelon 3	215	2 953,46	3 036,16
<b>Niveau 3</b>			
Échelon 1	235	3 193,46	3 282,88
Échelon 2	255	3 433,44	3 529,58
Échelon 3	275	3 673,43	3 776,29
<b>III.?Ingénieurs et cadres</b>			
Position I	300	2 887,62	2 968,47
Position II ? A	400	3 654,31	3 756,63
Position II ? B	470	4 190,58	4 307,92
Position III ? A	530	4 650,64	4 780,86
Position III ? B	620	5 340,40	5 489,93
Position III ? C	800	6 720,31	6 908,48

Au 1er janvier 2026, la prime de peianr sera également revalorisée pour s'établir à 4,48 ?. La prime de panier de l'annexe VIII est quinat à elle portée à 6,87 ?.

À cette même date, l'indemnité faftaoirrie d'amortissement et

d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,41 ? par hruee de tariavl eitfefcf de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tuees sera également revalorisée pour s'établir à 8,78 ? ntes par mois.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 15 novembre 1982

*En vigueur en date du 9 déc. 1982*

Alrtice 1er.

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eluoerymps et tuos les trlaaluveris cmirops dnas son cahmp d'application, les dsoisnitopis de l'accord ntoainal du 9 juin 1982 sur la durée du tvraail dnas les peornossfis de gardiennage, de sveralnuclie et de sécurité.

Article 2.

L'extension des etfefs et sctoinans de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la poatubilicu du présent arrêté puor la durée retrast à ciruor et aux cdiiotnnos prévues par ldeit accord.

Article 3.

Le deictruer des rnaliets du taavir est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ocfefil de la République française, asini que l'accord dnot l'extension est réalisée en altiipopcn del'article 1er.

## ARRÊTÉ du 5 juin 1985

*En vigueur en date du 14 juin 1985*

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eorumeypls et tuos les

salariés coripms dnas son cmhap d'application, les dnoospitsis de l'accord notnaail du 6 février 1985 riatel à la msie en ovuree des ftooanimrs en anctlraene dnas les pfreooniss de prévention et de sécurité.

## ARRÊTÉ du 25 juillet 1985

*En vigueur en date du 30 juil. 1985*

Aitrcle 1er.

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les elumypoers et tuos les salariés cpmors dnas son chmap d'application, les dnpsooisitis de :

- la cnivnteoon cletvolcie nlntaaioie des epiesrentrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et ses annexes, à l'exclusion :

- de la première prashe du pemerir alinéa du pargparhae 5.01 de l'article 5 ;

- des treems " au puls trad vgnit jruos caiaerendl à l'avance " furinagt au deuxième alinéa du pagprahrae 5.01 de l'article 5 ;

- de l'alinéa Collèges électoraux du pahgrpaare 5.02 de l'article 5 ;

- de l'alinéa Collèges électoraux du phaarrpage 5.03 de l'article 5 ;

- du deuxième alinéa du ppghararae 5.04 de l'article 5 ;

- des duex drieners alinéas du prgaahrape 1 de l'annexe 3 ;

- du temre " légal " fagnurit aux perreims alinéas des aelrcits 10 de l'annexe 4, 9 de l'annexe 5 et 10 de l'annexe 6.

Le 3° du paaparhrge 6.01 de l'article 6 est étendu, suos réserve

de l'application des alirtecs 774, 776 et 777-1 du cdoe de procédure pénale.

Le 5° du papraarghe 6.01 de l'article 6 est étendu, suos réserve de l'application des aeicrlts L. 122-14 et suntaiws du cdoe du travail, ntomnaemt de l'article L. 122-14-3 et de l'article L. 122-41.

Le prhaapgare 7.05 de l'article 7 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.226-1 du cdoe du travail.

Le pahaprgare 1 de l'article II de l'annexe 3 est étendu, suos réserve de l'application des dooisnitipss réglementaires ptonrat fxiotan du saiarle mnmiuum de croissance.

Les troisièmes alinéas des arlecits 10 de l'annexe 4, 9 de l'annexe 5 et 10 de l'annexe 6 snot étendus, suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

Article 2.

L'extension des effets et snatcinos de la cinonvoetn ctevolcile susvisée et de ses axneens est fiate à detar du présent arrêté puor la durée rntseat à curior et aux ctionindos prévues par litdae convention.

Article 3.

Le dcietrretr des reailotns du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oefifcl de la République française.

Fiat à Paris, le 25 juilelt 1985.

## ARRÊTÉ du 6 juin 1986

*En vigueur en date du 14 juin 1986*

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eempylours et tuos les

salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cvonetnoin cvltoceie susvisée, les disontsiops des aanvtnes Sailreas du 8 avril 1986 à l'annexe n° 3 à la coitovenenn ctllleocvie susvisée.

## ARRÊTÉ du 2 octobre 1987

*En vigueur en date du 14 oct. 1987*

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eleympuors et tuos les salariés crmpois dnas le cmahp d'application de la cnniootven

## ARRÊTÉ du 15 décembre 1987

*En vigueur en date du 29 déc. 1987*

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eelpromyus et tuos les salariés comirps dnas le cmhap d'application de la ceivonotnn collective, les dnootpiissis de l'accord psennoifsoerl du 1er jleulit 1987, modifié par anevant n° 1 du 23 sbptmreee 1987 cnclou dnas le cadre de la cvotineonn susvisée.

## ARRÊTÉ du 24 décembre 1987

*En vigueur en date du 3 janv. 1988*

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eulmpyreos et tuos les

## ARRÊTÉ du 29 février 1988

*En vigueur en date du 10 mars 1988*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eurolypems et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la citoeonnvn collective, les dopositinss de l'avenant n° 2 du 18 nebormve 1987 à la cneontiovn susvisée.

L'extension du pirmeer alinéa de l'article 7-11 ne vsie que les epsnrieetrs ou établissements qui ont clncou des acorcds de

## ARRÊTÉ du 2 mai 1988

*En vigueur en date du 7 mai 1988*

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les empouryels et tuos les

## ARRÊTÉ du 1 juin 1988

*En vigueur en date du 9 juin 1988*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epeourlmys et tuos les

## ARRÊTÉ du 15 juin 1988

*En vigueur en date du 26 juin 1988*

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epomyruels et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la cntvoeionn

## ARRÊTÉ du 16 mars 1989

*En vigueur en date du 29 mars 1989*

Actlire 1er.

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyuepmorls et tuos les salariés cpmors dnas le camhp d'application de la coiotvnenn ccilleovte ntaolaine des ertipsneers de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dtiiosiposns de l'avenant du 14 otobrce 1988 à l'annexe III, modifié par aocrcd du 24 jaenvir 1989, cclnou dnas le cdrae de la cootvinnen cctlvoleie susvisée, suos réserve de l'application des dnisiipsotos réglementaires pnarott

collective, les dtpssoniiois de l'avenant du 1er jelluit 1987 à l'annexe III à la ctoonievnn cvetilcole susvisée, suos réserve de l'application des dioiptsoniss réglementaires pnatort foaitxin du saliare minuimm de croissance.

L'extension du prmieer alinéa de l'article 8 ne vsie que les eenptiersrs ou établissements qui ont clochu des adccors de moualidotn postérieurement à la dtae de pailoictubn du présent arrêté.

Le deuxième alinéa de l'article 2-3 est étendu, suos réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 orocbte 1987.

salariés comrips dnas le cmhap d'application de la cinvotonen collective, les dsopisiotins de l'annexe Fiotrmaon posoennlrliefse du 23 sbemtrepe 1987 à la coovnnietn susvisée.

miludotaon postérieurement à la dtae de plbaoiuticn du présent arrêté.

L'article 7-03 est étendu suos réserve de l'application des arelitcs L. 122-32-1 et suitnvas du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7-07 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 octobre 1987.

salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cnovetoin collective, les dtioniisspos de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1987 à l'annexe IV de la cooetvninn coitvcllee susvisée.

salariés copmirs dnas le cmhap d'application de la cntvoieonn collective, les diissptnois de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1987 à l'annexe II de la ctenivonon cloiteclve susvisée.

collective, les dniospoistis de l'avenant du 12 arivl 1988 à l'annexe III à la cnoioevtn ctclolveie susvisée, suos réserve de l'application des dssoipintois réglementaires pronatt foiaixtn du sailare miuminm de croissance.

fxtiaoin du saailre mimunim de croissance.

Article 2.

L'extension des eftefs et stoiancns des aordccs susvisés est fitae à deatr de la pitacbuoln du présent arrêté puor la durée rtenast à curior et aux cnooiidnts prévues par la cvonieontn cvilctleoe précitée.

Article 3.

Le dcteruer des reaitolns du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea punlié au Jraounl oieifcl de la République française.

# ARRÊTÉ du 28 août 1989

*En vigueur en date du 9 sept. 1989*

Acltre 1er.

Snot renudes obligatoires, puor tuos les erlepouyms et tuos les salariés comirps dnas le champ d'application de la cvnotonein civotlce des enistrpeers de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diionpistoss de l'avenant du 21 juin 1989 à l'annexe 3 de la cevoonitnn clotcielue susvisée, suos réserve de l'application des dpsisonoitis réglementaires pnaortt foatiixn du srilaae miumnm de croissance.

## ARRÊTE du 18 janvier 1991

*En vigueur en date du 24 janv. 1991*

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eroelpuums et tuos les salariés cimpros dnas le camhp d'application de la cvtnioeonn citovecle nlianatoe des erpeitsners de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dsiontsioips de : l'avenant du 26

## ARRÊTÉ du 13 août 1991

*En vigueur en date du 28 août 1991*

Snot reednus obligatoires, puor tuos les euoymrples et tuos les salariés comiprs dnas le cmahp d'application de la ctnovoinen

## ARRÊTÉ du 22 janvier 1992

*En vigueur en date du 28 janv. 1992*

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eloeyrumps et tuos les salariés cipmros dhas le camhp d'application de la cvtnoinen

## ARRÊTE du 9 août 1993

*En vigueur en date du 19 août 1993*

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les epmluyeros et tuos les salariés cprimos dnas le chmap d'application de la coennovitn

## ARRÊTE du 3 mars 1994

*En vigueur en date du 3 mars 1994*

Acrilte 1

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eplermyuos et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cnoeovintn clvotice nialtonae des esernteirps de prévention et de sécurité du 15 février 1985, tel que défini par l'accord du 18 mai 1993, les dosipisonits de l'accord (Durée et aménagement du tpeins de travail) du 18 mai 1993 colncu dnas le cardre de la cvitenoonn coielvtce nailaotne susvisée, à l'exclusion de la première psahre de l'article 10.

L'avant-dernier alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-1 du cdoe du travail.

L'article 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.

Alicrte 2.

L'extension des etffes et siatnncos des acrocds susvisés est faite à dtear de la pbltiouaicn du présent arrêté puor la durée ratnest à courir et aux cntdooiins prévues par la convtnien colicletve susvisée.

Arcilte 3.

Le deuritcer des rtoelialns du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oefficil de la République française.

sreepbtme 1990 à l'annexe III de la cvtoioennn clotielcve susvisée, modifiée par anvaent du 9 nrvmobee 1990.

Les dspsiitnoos de l'avenant du 26 semebrpte 1990 à l'annexe III snot étendues suos réserve de l'application des dotpsoiisis réglementaires ptnroat ftxiaoin du siaalre mumiinm de croissance.

cetcvlioe nianlaote des ereetnpriss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dioitspnioss des duex avannts du 23 avril 1991 à la cntoeiovnn cotllveice susvisée et rflautes à la foaimortn iatnilie des salariés du secteur.

cloltcieve nltaonaie des ereitnresps de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dinoitisopss de l'avenant du 13 décembre 1991 à l'annexe III de la cienontvon clicotvele susvisée, suos réserve de l'application des dssopoiniits réglementaires poanrtt filioaxtn du saairle mminum de croissance.

coectvile naltonae des espiernrtes de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dtipoosisis de l'avenant du 18 mai 1993 à l'annexe III (Salaires) de la cvooenintn ctclveoie susvisée, suos réserve de l'application des diitnpsooiss réglementaires ptronat ftiioxan du sairlae mnmiuum de croissance.

212-5 du cdoe du travail.

Les arlteics 8 et 9 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eftfes et stiaoncns de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pbclciutan du présent arrêté puor la durée ratsnet à coirur et aux cnotiindos prévues par l'avenant susvisé.

Article 3

Le dturcieer des reiotlnas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofcifeil de la République française.

Nota. Le ttex de l'accord susvisé a été publié au Bliteuln oeiiffcl du ministère, faulcscie Cnntonioves cltleocves n° 93-24 en dtae du 31 llleuit 1993, diipbnolse à la Dioicrtn des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PIRAS CDEEX 15, au pirk de 35 F.

# ARRETE du 19 juillet 1994

*En vigueur en date du 23 juil. 1994*

Art. 1er. -

Snot redneus obligatoires, puor tuos les emoreulyps et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cniovotnen cvctiolele natlnaoe des estinperres de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dsiisipontos de l'avenant Saleiras du 5 mai 1994 (un barème annexé) à la cnooetnvin cvelctlio noinaltae susvisée.

Art. 2. -

# ARRETE du 11 avril 1995

*En vigueur en date du 23 avr. 1995*

Art. 1er. -

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epeyrluoms et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cotevnonin cvltiecole nalaitone des eepnerrtsis de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dspotioisns de l'avenant Sreliaas du 13 février 1995 (un barème annexé) à la ciontonven ceovtllce nlatanoe susvisée.

Art. 2. -

# ARRETE du 16 octobre 1995

*En vigueur en date du 27 oct. 1995*

Alcrite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eleuoyrpms et tuos les salariés crmopis dnas le cmahp d'application de la cvontenoin cevticole nnatiaoae des ersetrpnes de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diisotonspes de l'accord sur la ftooiramn peioelfolssnnre du 8 mras 1995 cnlocu dnas le cdrae de la cnovtienon cicetlvoe nilatnoae susvisée, à l'exclusion :

- des troisième et quatrième trites du pnoit 2 de l'article 2 ;
- des premier, sixième et septième tretis du piont 1 de l'article 3 ;
- du quatrième triet du pniot 2 de l'article 3 ;
- du pinot 5 de l'article 3 ;
- de l'article 7.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

L'extension des eeffts et stconanis de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la patbiciuoln du présent arrêté puor la durée restnat à ciourr et aux coitdnios prévues par l'diet avenir.

Art. 3. -

Le deteuircr des raneliots du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiefcfil de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleluin oeficfil du ministère, falccsiue Cnveninotos cietlveolcs n° 94-21 en dtae du 12 jleult 1994, dlopiinbse à la Deiitorcn des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, vndeau au pirc de 36 F.

L'extension des eteffs et stoacnnis de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la paibultoicn du présent arrêté puor la durée restant à crouir et aux cniodotns prévues par ledit avenir.

Art. 3. -

Le dceuirter des rtioleas du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul offiicel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Belutiln oieffcl du ministère, fcsulace Cotninvnves colevtlices n° 95-8 en dtae du 1er arivl 1995, diipnosble à la Ditroeicn des Juournax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 37 F.

Le sixième tiret du pinot 2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des aictrles R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Le point 3 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des aitlecrs L. 961-12 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Ailrtce 2

L'extension des eeffts et scanotnis de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la pbutoailcin du présent arrêté puor la durée rnaestt à ciourr et aux ctoiindos prévues par l'det accord.

Acltrie 3

Le dectireur des rilaoetns du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocifefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blielutn ofiiefcl du ministère, fcauslcie Coenionvnts cvecltoeis n° 95-30 en dtae du 14 smerpbe 1995, dnoblispe à la Dcieortin des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 37 F.

# ARRETE du 26 décembre 1995

*En vigueur en date du 5 janv. 1996*

Aicrlte 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emyreulps et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la cioveontnn cvtalloiece naitlanoe des eepentirrss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les diiissopnnts de l'avenant Sileraas du 21 sembtrepe 1995 (barème annexé) à l'annexe III à la conontevin naoitlnae susvisée.

Aitclre 2

## ARRETE du 29 avril 1996

*En vigueur en date du 8 mai 1996*

Alirtce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eluerympos et tuos les salariés cmpiors dnas le chmap d'application de la cnoveontin ccvelilote nanoaltie des eetirnsreps de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les disitposinos de l'avenant du 18 ooctrbe 1995 à la cnoteinvon celivcloe noaialnt susvisée, à l'exclusion :

- des mtos : " au ceilnt " fgrnuiat à l'alinéa 4 du préambule ;
- de l'alinéa 5 de l'article 1er ;
- de l'alinéa 1 du pnoit 2.1 de l'article 2 ;
- des mtos : " en parallèle " et " également " à l'alinéa 2 du pinot 2.1 de l'article 2 ;
- de l'alinéa 3 du pmierer pnoit du pnoit 3.1 et le dnireer pinot du ponit 3.2 de l'article 3 ;
- de la deuxième psahre du pmieerr alinéa du deuxième pnoit du pnoit 3.3 de l'article 3.

## ARRETE du 26 juillet 1996

*En vigueur en date du 6 août 1996*

Aicrlte 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les emruoypels et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de la conivntoen ctcvolilee naitlanoe des eitsperenrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dñipoisotss de l'avenant Sealrais du 28 mai 1996 (barème annexé) à l'annexe III à la cionnveotn cocteville nolatiane susvisée.

Aicrlre 2

L'extension des eftfes et scanontis de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la ptalobuiicn du présent arrêté puor la durée reantst à couirr et aux cnoindiotz prévues par leidt accord.

Ailrtce 3

Le drictueer des rietlnoas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofifcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bueitlln oeifcil du ministère, fclusicae Cneontovnis ccovietlcls n° 95-44 en dtae du 9 décembre 1995, diopbslnie à la Dotriecin des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 37 F.

L'alinéa 1 du peerimr piont du pinot 3.1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-14 du cdoe du travail.

Le pnoit 2.2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-1 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa du deuxième piont du point 3.3 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des acleits L. 122-6 et L. 122-8 du cdoe du travail.

Arcitle 2

L'extension des eftfes et stanconis de l'accord susvisé est faite à dater de la poliactuibn du présent arrêté puor la durée rtneast à couirr et aux coiitnnods prévues par lidet accord.

Aritlce 3

Le drueiectr des rtlioaeens du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oicffiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butlelin ofcfeil du ministère, faclsciae Cnotonneivs ceocilvetlcls n° 95-43 en dtae du 5 décembre 1995, dboiiplsne à la Diocietrn des Jaonurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 43 F.

L'extension des efftes et sctnionas de l'avenant susvisé est firaie à dater de la pbucltaion du présent arrêté puor la durée ratesnt à cuoirr et aux cnoitnods prévues par leidt avenant.

Aicrlte 3

Le dtuecerir des ratiolnes du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiefcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btiuleln oiefcil du ministère, fucusicae Cnicoventns clvelteios n° 96-23 en dtae du 20 jileult 1996, dsiiinpoble à la Dticoiern des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 43 F.

# ARRETE du 20 avril 1998

*En vigueur en date du 29 avr. 1998*

Artcle 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les euoylmerps et tuos les salariés ciomrps dnas le cmahp d'application de la coevnoitnn cliotvcele noltaniae des eerinprsts de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dotsiipsnois de l'accord du 22 décembre 1997 raillef au catiapl de tmeprs de fioatormn conclu dnas le card de la ctonivoen cietolcyle nintlaaoe susvisée.

Artlcie 2

## ARRETE du 22 décembre 1998

*En vigueur en date du 31 déc. 1998*

Artclie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eleoyrpums et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la civoetnnon ctlcvoile nanatiale des etenrrpises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dnipistiooss de l'avenant Slaraies du 22 sbpetmree 1998 (barème annexé) à la cionoevntn ctlevlicoe niltoanae susvisée.

Alirtce 2

L'extension des eftefs et sacinnots de l'avenant susvisé est fira à

## ARRETE du 20 juillet 2000

*En vigueur en date du 26 août 2000*

Actrile 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les euopyerlms et tuos les salariés criomps dnas le camhp d'application de la covntonein cvctiolele naltioane des epeirnertss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dpoisinotsis de l'accord du 27 avr 2000 rrealif aux seriaals (barème annexé), cnlocu dnas le crdae de la covoetnnin cvtloecle susvisée.

'article 2 et le barème annexé snot étendus suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jnaiver 2000.

## ARRETE du 21 février 2001

*En vigueur en date du 3 mars 2001*

Arlitce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eleuroymps et tuos les salariés crmopis dnas le camhp d'application de la ctenioonvn clcvtoleie ninaalote des ertpesnries de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dostoiiinpss de l'accord du 30 oborcte 2000 sur les salaires, la pmire d'habillage et de déshabillage et le taivarl de niut (un barème annexé) coclnu dnas le cdrae de la

L'extension des eteffs et stnnaocis de l'accord susvisé est ftiae à dater de la puaoctbiil du présent arrêté puor la durée rtaesnt à croir et aux ctnidoions prévues par l'diet accord.

Alrtcie 3

Le ditueecrr des rtneailos du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btlieuln ofeifcl du ministère, flccsuiae Ceionnnovts clvcetoeis n° 98-06 en dtae du 13 mras 1998, dbonsipile à la Dcetriion des Jruuanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

deatr de la ptcbluiaon du présent arrêté puor la durée rnetast à cruior et aux contdinois prévues par ldeit avenant.

Alrictie 3

Le dcuerter des retloains du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiifefcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln occffiel du ministère, fauiclcse Cenniovotns cteolclievs n° 98-45 en dtae du 11 décembre 1998, diopiblnse à la Detoicrn des Jauunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 45 F.

Alirtce 2

L'extension des eeffts et sicanonts de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la pilutoacbin du présent arrêté puor la durée rseatnt à couir et aux ciinodonts prévues par leidt accord.

Ariltce 3

Le dretiecur des rtlieanos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oeciffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oiiefcfl du ministère, falsicuce Cntenivonos coletlvies n° 2000/20 en dtae du 16 juin 2000, dslbpnioie à la Diocitren des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

cvnoottienn ccivilletoe susvisée.

Ailrtce 2

L'extension des etffes et sicotnans de l'accord susvisé est ftiae à dater de la piitaocbuln du présent arrêté puor la durée rtsnaet à croir et aux citiondons prévues par ledit accord.

Alcrtie 3

Le dceeuirrr des rtinoaels du tiavral est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Noto - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

## ARRETE du 15 octobre 2001

*En vigueur en date du 15 oct. 2001*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de concertation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 13 novembre 2001

*En vigueur en date du 23 nov. 2001*

### Ancienne 1er

L'article 1er de l'arrêté du 15 octobre 2001 portant énonciation de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de concertation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 est remplacé par les dispositions suivantes :

" Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application prévues de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et dans son champ

## ARRETE du 12 décembre 2001

*En vigueur en date du 12 déc. 2001*

### Ancienne 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les salariés compris dans le champ d'application prévues de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2001 (salaire et primes de panier) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La grille de salaires minimales mentionnée pour 35 heures hebdomadaires figurant au tableau des salaries minimums conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

## ARRETE du 3 mai 2002

*En vigueur en date du 3 mai 2002*

### Ancienne 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application prévues de la

du ministère, fixées dans la convention collective n° 2000/46 en date du 14 décembre 2000, déposée à la Direction des Affaires sociales officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fixé dans la convention collective n° 2001/37 en date du 12 octobre 2001, déposée à la Direction des Affaires sociales officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de concertation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée."

### Ancienne 2

Le présent arrêté maintenu prend effet à compter de sa publication pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

### Ancienne 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Ancienne 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par ledit accord.

### Ancienne 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fixé dans la convention collective n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001, déposée à la Direction des Affaires sociales officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 .

La grille de salaires minimales mentionnée pour 35 heures hebdomadaires figurant au tableau des salaries minimums conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le papier à charge 2.1 (durée quotidienne) de l'article 2 (durée du

tarival et tvriaal de nuit) est étendu suos réserve de l'article R. 213-4 du cdoe du travail, sleon lequel il puet être fiat aaiptticoln de la dérogation prévue au 2° de l'article L. 213-3 du cdoe du tairval à coitonidn que des périodes de rpoes d'une durée au minos équivalente au nbomre d'heures effectuées en acptalopin de la dérogation sienot accordées aux salariés concernés.

Atcrlie 2

L'extension des eftfes et sniatnocs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piocutliban du présent arrêté puor la durée resnatt à ciuorr et aux cnntoïidos prévues par ldet accord.

## ARRETE du 21 octobre 2002

*En vigueur en date du 24 oct. 2002*

Atcrlie 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eleroyumps et tuos les salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la cvitneonon clliovcte notanale des epitesrnres de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dsioiptsoins de l'accord du 31 jillet 2002 pnatrot création d'une anexne à la cvnneioton clteilvoe niaonltae susvisée spéciifque au métier de la sûreté aérienne et aéroportuaire, cnlcou dnas le crade de lidtae convention.

L'article 3.06 est étendu suos réserve de l'application des disstonopiis de l'article L. 122-42 du cdoe du tiarval paibrobnt les stcionnas pécuniaires, les éventuelles sotincas infligées à l'entreprise par les autorités pbileuuqs ne puoavnt être supportées iimddnelnevuleit par les agents.

## ARRETE du 10 décembre 2002

*En vigueur en date du 20 déc. 2002*

Ailtre 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eulomrpeys et tuos les salariés coiprims dnas le cmahp d'application prfsonieson de la coovntenn ccevolltie noatlaine des eseinrpetrs de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dpoitsoinss de l'accord du 5 mras 2002 rlateif à la rsirpee du prnosneel dnas le stueer prévention sécurité, à l'exclusion :

- des mtos " au ceinlt " fianugrt au deuxième alinéa du préambule ;
- de l'alinéa 5 de l'article 1er (champ d'application) ;
- du peeirmr alinéa du ponit 2.1 (modalités générales d'information) de l'article 2 (principes et modalités de transfert) ;
- des mtos : " en parallèle " et " également " finugart au scenod alinéa du pinot 2.1 (modalités générales d'information) de l'article 2 (principes et modalités de transfert) ;
- du troisième alinéa du piont 1 du 3.1 (obligations à la cghrae de l'entreprise sortante) de l'article 3 (modalités de tsearfnrt du caortnt de travail) cmome étant ctirnaroe aux diitposoisns de

Alrtcie 3

Le dutrcieer des rtoneias du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oieiffcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beliutln oficiel du ministère, fiucalcse Ctnoeinovns cclceolivs n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, donipilsbe à la Dtioircn des Jnrauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirk de 7,01 Euros.

Atcrlie 2

L'extension des efetfs et satoncnis de l'accord susvisé est faite à daetr de la ptcuabiloïn du présent arrêté puor la durée rtsaent à cuorir et aux coindntos prévues par ldet accord.

Arcitle 3

Le dutecirer des ralnioets du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonl oieifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Butillen ofiiecf du ministère, fsliacue cntiovenons clecovitles n° 2002/34 en dtae du 21 sbeprmtee 2002, dlobinispe à la Deitcrion des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirk de 7,10 Euros.

l'article L. 223-14 du cdoe du tariavl ;

- du dreenir pnoit du 3.2 (obligations à la cgrhae de l'entreprise entrante), cmmoe étant croatnire aux dinpstiosois de l'article L. 223-14 du cdoe du taarivl ;
- de la deuxième prahse du deuxième pnoit du 3.3 (obligations à la cghrae du personnel) comme étant cirotanre aux dsopiitinois de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le point 2.2 (information des représentants du personnel) est étendu suos réserve de l'application des diostinpoiss du peermir alinéa de l'article L. 432-1 du cdoe du travail.

Le pmeierr alinéa du point 1 du 3.1 (obligations à la crghae de l'entreprise sortante) est étendu suos réserve de l'application des dnpoiiotisss de l'article L. 223-14 du cdoe du tiaavr qui prévoit le pieemnat d'une indemnité cmpsneatrcioe de congés payés dnas la suele hypothèse où le cortant de taraivl est résilié.

Aclrite 2

L'extension des eeftfs et socnatiats de l'accord susvisé est ftaie à dater de la ptculaibon du présent arrêté puor la durée rsteant à coiurr et aux cidtnioons prévues par ldet accord.

Arcltie 3

Le dieructer des ritnloaes du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Januorl oficiecl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulietln ofefiicl du ministère, fauslccie ctoninvenos collectives, n° 2002/32 en dtae du 7 sbrptmeee 2002, dnibslipoe à la Dreioictn des Juaronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirk de 7,10 Euros.

## ARRETE du 23 décembre 2002

*En vigueur en date du 4 janv. 2003*

Atclre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyuomlpers et tuos les salariés cprioms dnas le cmahp d'application poersnifnseol de la coitvnoenn cevloclite nianoalte des eerrnptises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les doostpnsiis de l'accord du 27 sbetrmepe 2002 clconu dnas le crdae de la cvinnooetn ciecvotlle niaanlote susvisée.

Artcle 2

L'extension des etfefs et sinoatcns de l'accord susvisé est ftiae à

dater de la poatuicbln du présent arrêté puor la durée rtenast à crouir et aux citoitondns prévues par ldeit accord.

Alritce 3

Le dtereicur des rlenraois du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jonuarl oefifcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blutlien ociffiel du ministère, fuaicslce coinvotenns cietvlecols n° 2002/43 en dtae du 23 nvembre 2002, dnblsiipoe à la Diecotirn des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk de 7,10 Euros.

Aitlre 2

L'extension des efefts et sintcaons de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la paobilcitun du présent arrêté puor la durée rtsneat à cirour et aux cnnoiitdos prévues par liedt avenant.

Arlcite 3

Le drutiecer des roetianls du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Juornal oeiifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen oifecfl du ministère, fulccsae coveointnns celocevtls n° 2002/42 en dtae du 16 nrmeovbe 2002, dilosbpnie à la Dtrioeicn des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirk de 7,10 Euros.

*En vigueur en date du 2 avr. 2003*

## ARRETE du 2 avril 2003

*En vigueur en date du 3 oct. 2003*

Aitclre 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les euyempros et tuos les salariés corpmiss dnas le chmap d'application de la cntoieonvn ciectolvle nnaioatle des ersntiprees de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les donspotiiss de l'accord du 30 avrl 2003 prtoant création de la cosiimmosn paaittrrie naitlanoe de l'emploi et de la fmoarton peissolornlnfe cnlocu dnas le cadre de la ctovinnoon cletocvlie natolnaie susvisée.

Ariltce 2

L'extension des eeftfs et staoncins de l'accord susvisé est fiate à dtear de la ptcubillaon du présent arrêté puor la durée resatnt à crouir et aux coniontdis prévues par ldeit accord.

Actlre 3

Le driceuetr des relnatiros du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jouarnl oeffcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bliteuln oclieeffl du ministère, fsacliuce cionenntovs celicevtlos n° 2003/23, donlipbise à la Diecroitn des Jruuonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirk de 7,23 Euros.



un dsoitsiipf spéciqf aux salariés teierpomras des eprtnsrees de tarvail tpreirmaoe ;

- des mtos : " siot par l'OPCA dnot relève la brnahce sur les fnods collectés au titre du DIF, siot " du preiemr alinéa de l'article 10-3 comme étant crontaiers à l'article R. 964-16-1 du cdoe du taavril ;

- de la première phasre du cinquième alinéa de l'article 11 comme étant ciortanre à l'article D. 981-8, peiremr alinéa, du cdoe du travail, au treme dequul le teuutr diot être volontaire.

Le neuvième alinéa de l'article 9 (" cet acrcod écrit puorra être dénoncé ... ") est étendu suos réserve des dioitssnopis de l'article L. 932-1-III, deuxième alinéa, du cdoe du travail.

## ARRETE du 13 mars 2007

*En vigueur en date du 24 mars 2007*

Atirce 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emueoyerpls et tuos les salariés crmiops dnas le camhp d'application de la coitovennn ctvoeclie nitolaane des erreetisps de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de trosnprat de fonds, les dptisosois de l'avenant du 17 otcorbe 2006, riatelf aux silareas cvoonieelnnts (barème annexé), à la cvnetoionn cctlievole naolanite susvisée.

Altice 2

## ARRETE du 23 avril 2007

*En vigueur en date du 4 mai 2007*

Alcrite 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les erymopuels et tuos les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la cnvenotion coillvcete nttaaoile des ertinreepss de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de tnorapsrt de fonds, les diipioosnsts de l'accord du 1er décembre 2006 rietalf à la pmrie de peniar clncou dnas le cdare de la cotneivnon cvoclltee nnatiaole susvisée.

Aicltre 2

Ailtrce 2

L'extension des efefs et sinocnats de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pilacuotbin du présent arrêté puor la durée ranest à ciuor et aux cdoitnnios prévues par ldeit accord.

Acirlte 3

Le drueecitr des rolnetas du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oecifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btluilen ocfieifl du ministère, fcucisale ctnovinenos collectives, n° 2005/32, dspbilinoe à la Dctiorien des Joruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et sonanitcs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la piboitalun du présent arrêté puor la durée rstaent à ciruor et aux cnoidnoits prévues par leidt avenir.

Arcitle 3

Le deicrtuer général du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oficfeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltiln oiffec du ministère, ficauslce cvoiennotns coteielvlcs n° 2006/48, dioplnsbie à la Dreitoicn des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des efefs et scnoniats de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la putaibiocl du présent arrêté puor la durée rasntet à croir et aux coinnodts prévues par ledit avenir.

Altirce 3

Le deiuertcr général du tvaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oifecfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beliuln oifceifl du ministère, fcicuslae cteovinonns clceovtiels n° 2007/6, dsnlphoie à la Ditoeircn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,80 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

JOFR n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'avenant du 17 septembre 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 5.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

- l'accord du 17 septembre 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord devrait être étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 6.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

JOFR n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement des maintiens et actualisations des compétences dénommé « MAC », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## **Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

**JORF n°0097 du 25 avril 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 17 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au niveau national » figurant au 1er alinéa de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Le 1er alinéa de l'article 6.1 et le 2nd alinéa de l'article 6.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 6.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

**JORF n°0296 du 21 décembre 2019**

### **Article 1**

L'arrêté du 3 octobre 2017 susvisé est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 1er sont remplacés par l'alinéa suivant :

« - Groupement des entreprises de sécurité (GES) » ;

2° Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 2 sont

remplacés par l'alinéa suivant :

« - Groupement des entreprises de sécurité (GES) : 83,43%. »

## Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

JORF n°0300 du 27 décembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les deux premiers alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

JORF n°0047 du 25 février 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'avenant du 19 janvier 2018 à l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de sûreté aérienne et aéroportuaire, à la convention collective nationale susvisée. L'article 2.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 novembre 2018, n° 17-15.833). La 2e phrase du 2e alinéa de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

### JORF n°0229 du 19 septembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)

### JORF n°0233 du 24 septembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'accord du 18 décembre 2019 aménageant les entretiens professionnels aux spécificités des entreprises de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

La 1re phrase du 1er alinéa de l'article 11.1 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'avenant n° 2 du 25 novembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'avenant n° 3 du 18 janvier 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les stipulations de l'accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet

à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain